



# Función Pública



## ACTA DE INFORME DE GESTIÓN

Paulo Alberto Molina Bolívar

Ley 951 de 2005

NOVIEMBRE 2024 - ENERO 2025



## Contenido

NOVIEMBRE 2024 - ENERO 2025.....	1
<b>1. Introducción .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Información General .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Gestión estratégica y misional .....</b>	<b>10</b>
3.1. Plan Estratégico Sectorial – avances y resultados .....	12
3.2. Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción – avances y resultados .....	13
3.3. Formalización laboral y vinculación planta concurso .....	14
3.4. Grandes iniciativas .....	16
<b>4. Resultados compromisos institucionales .....</b>	<b>61</b>
4.1. Resultados Indicadores SINERGIA .....	61
4.2. Resultado Compromisos CONPES .....	62
4.3. Resultados Plan Marco de Implementación PMI .....	64
<b>5. Situación de Recursos y gestión presupuestal .....</b>	<b>65</b>
5.1. Distribución y ejecución de recursos 2024.....	65
5.2. Gestión de Proyectos de Inversión .....	69
5.3. Estado convenio ESAP 2024 .....	72
5.4. Estado recursos Financieros .....	75
5.5. Proceso Contable .....	76
<b>6. Gestión estratégica al interior de la entidad .....</b>	<b>81</b>
6.1. Sistema Integrado de Gestión (Implementación MIPG) .....	81
6.2. Gestión del talento humano interno .....	84
6.3. Infraestructura y obras públicas .....	89
6.4. Gestión Contractual .....	94
6.5. Sistemas de información y aplicativos .....	95
6.6. Información estratégica y estadística.....	98
6.7. Portal web e índice de transparencia.....	101
6.8. Gestión y avance Oficina Relación Estado ciudadanías .....	102
6.9. Gestión y avance comunicaciones internas y externas.....	102
<b>7. Firma.....</b>	<b>106</b>
<b>8. Anexos.....</b>	<b>107</b>
ACTA DE INFORME DE GESTIÓN .....	108

## Lista de tablas

Tabla 1. Empleos Creados Planta Temporal .....	13
Tabla 2. Relación Empleos Modalidad Ascenso .....	14



## Función Pública

Tabla 3. Relación Empleos Modalidad Abierto .....	15
Tabla 4. Empleos públicos formalizados y creados orden territorial .....	16
Tabla 5. Empleos públicos formalizados y creados orden nacional.....	17
Tabla 6. Presupuesto General Programa SSP .....	40
Tabla 7. Costo individual año/Promotor \$26.066.482.....	40
Tabla 8. Procesos de evaluación Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática.....	42
Tabla 9. Procesos adelantados concursos públicos y abiertos .....	42
Tabla 10. Entregables Función Pública .....	46
Tabla 11. Avance en la meta de los indicadores del PND .....	60
Tabla 12. Avance en las metas documentos CONPES .....	62
Tabla 13. Avance Indicadores Plan Marco de Implementación el Acuerdo de Paz (PMI)..	63
Tabla 14. Ejecución presupuestal 2024 .....	64
Tabla 15. Distribución recursos de Funcionamiento 2024 .....	64
Tabla 16. Distribución recursos de Inversión 2024 .....	65
Tabla 17. Situación recursos de inversión 2025 .....	67
Tabla 19. Desglose inversión por fuentes de financiación.....	69
Tabla 20. Distribución recursos aporte ESAP .....	71
Tabla 21. Ejecución financiera convenio ESAP .....	73
Tabla 22. Situación financiera 2024, a corte de noviembre 30 .....	75
Tabla 23. Situación financiera 2024, a corte de noviembre 30 .....	75
Tabla 24. Estado de resultados 2024 a corte 30 de noviembre de 2024 .....	75
Tabla 25. Estado documental del SIPG .....	82
Tabla 26. Ejes temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2030 .....	87
Tabla 27. Recursos del edificio 2024.....	89
Tabla 28. Mantenimiento 2024 .....	91
Tabla 29. Programación de Mantenimiento 2025 .....	91
Tabla 30. Relación de Vehículos en funcionamiento .....	92
Tabla 31. Relación de Vehículos – SOAT .....	93
Tabla 32. Relación Tipos de Póliza .....	94
Tabla 33. Contratos inscritos Función Pública .....	94
Tabla 34. Seguimiento a los expedientes contractuales .....	95
Tabla 35. Seguimiento de entregables por sector –1 .....	99

### Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1. Iniciativas PND y macro metas sectoriales Función Pública .....	5
Ilustración 2. Organigrama Función Pública .....	6
Ilustración 3. Apuestas (macrometas) Función Pública PND .....	10
Ilustración 4. Distribución Planeación institucional macrometas 2025 .....	11
Ilustración 5. Plan Estratégico Sectorial 2023-2024.....	12
Ilustración 6. Avance a la planeación 2024.....	12
Ilustración 7. Planta de Personal Departamento Administrativo de la Función Pública.....	13
Ilustración 8. Asistencia técnica integral en entidades del orden nacional y territorial,.....	20
Ilustración 9. Temas suscritos en territorio 2024.....	21
Ilustración 10. Distribución de Temas suscritos en territorio 2024.....	22
Ilustración 11. Propuesta unificada de definición, propósito y estructura de MIPG .....	27
Ilustración 12. Propuesta del componente operativo del Modelo .....	27
Ilustración 13. Propuesta de clasificación de entidades .....	28
Ilustración 14. Selección de Jefes de Control Interno .....	36



## Función Pública

Ilustración 15. Revistas publicadas y en proceso.....	59
Ilustración 16. Presupuesto 2025 (Funcionamiento e Inversión).....	66
Ilustración 17. Ejecución Convenio ESAP.....	74
Ilustración 18. Sistema Integrado de Planeación y Gestión .....	81

## 1. Introducción

El presente documento tiene como propósito entregar el informe de gestión del doctor Paulo Alberto Molina Bolívar desde la posesión el 01 de noviembre de 2024 hasta su retiro el 29 de enero del 2025, en cumplimiento de la ley 951 del 2005 y los compromisos adquiridos como Director del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Cada uno de los apartados relata las temáticas de competencia de Función Pública que fueron desarrolladas durante la administración del doctor Paulo Alberto Molina Bolívar con el apoyo del equipo directivo y pueden ser ampliados a través de los vínculos de consulta relacionados como anexos al final del documento.

## 2. Información General

### ✓ Datos generales del director

Nombre del Servidor que entrega:	<b>Paulo Alberto Molina Bolívar</b>
Cargo:	<b>Director (E) Departamento Administrativo – 0010 – 00</b>
Entidad:	<b>Departamento Administrativo de la Función Pública</b>
Ciudad y fecha:	<b>Bogotá, 11 de febrero del 2025</b>
Fecha de inicio de la gestión:	<b>1 de noviembre del 2024</b>
Condición de la presentación:	<b>Retiro</b>
Fecha de retiro:	<b>29 de enero del 2025</b>

### ✓ Datos generales de la entidad

El director Paulo Alberto Molina Bolívar asume el encargo de Director encargado del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP para fortalecer y dar cumplimiento a esa gran **misión** institucional de *fortalecer la gestión de las entidades públicas nacionales y territoriales; mejorar el desempeño de los servidores públicos al servicio del Estado; contribuir al cumplimiento de los compromisos del gobierno con el ciudadano y aumentar la confianza en la administración pública y en los servidores*, para lo cual conforma su equipo de trabajo, define la hoja ruta de la entidad, gestiona los recursos necesarios y establece las iniciativas estratégicas que contribuyan, desde la competencia de Función Pública, a ese gran mandato Presidencial descrito en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 : “*Colombia Potencia Mundial de la Vida*”.

Es así que, a través de las estrategias internas, el equipo directivo, los objetivos institucionales y la articulación de todos los servidores públicos de la entidad se da



## Función Pública

cumplimiento a las grandes iniciativas del Gobierno Nacional con las 6 macro metas sectoriales definidas que convocan a toda la entidad.

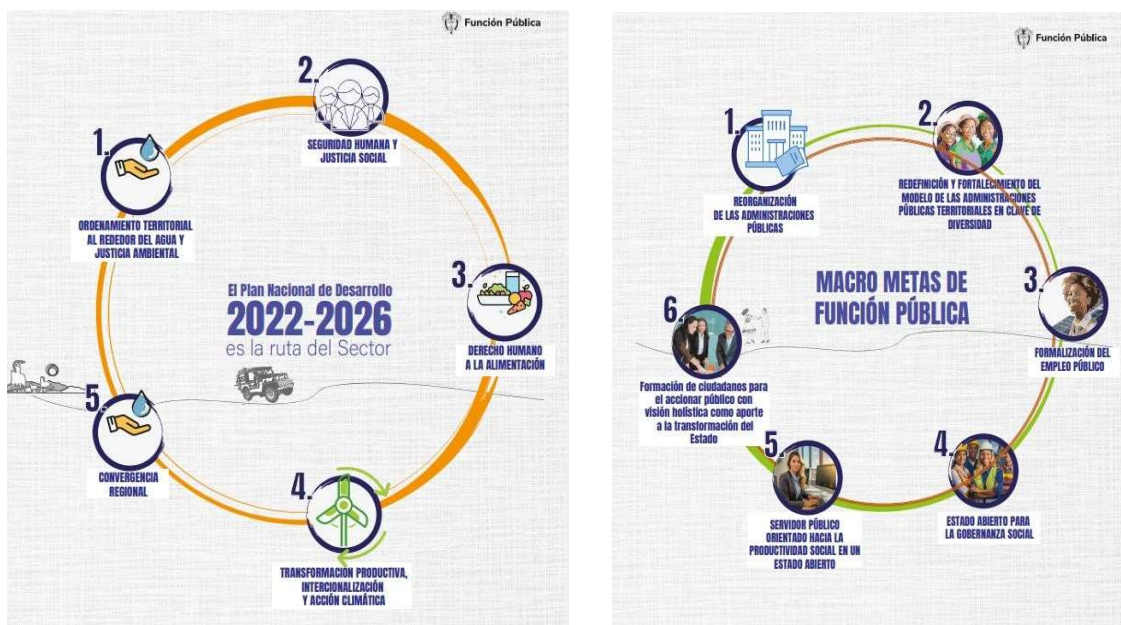


Ilustración 1. Iniciativas PND y macro metas sectoriales Función Pública

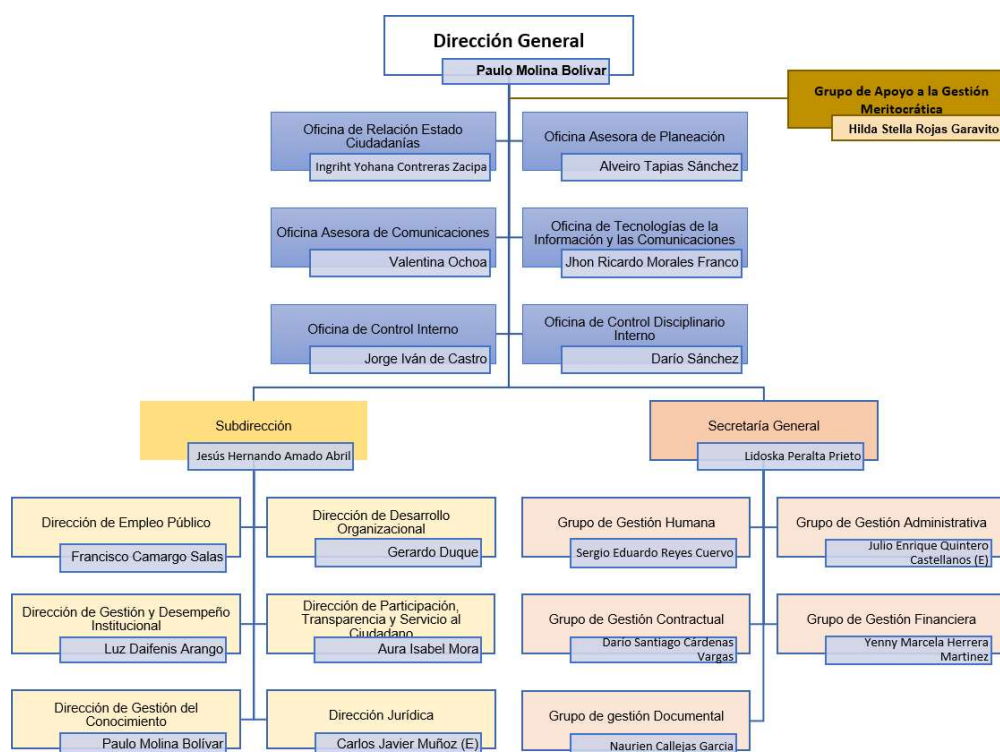
Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2023

El compromiso y desarrollo con las macro metas institucionales se lideró desde la dirección general mediante la entrega de lineamientos y la celebración continua de comité y mesas de seguimiento con el fin de constatar el debido cumplimiento.

### ✓ Estructura organizacional vigente

Al finalizar la administración se entrega una planta de personal de 319 servidores públicos, distribuida en 243 servidores de la planta global, 76 servidores de planta

temporal (con vigencia hasta el 31 de diciembre del 2025), que apoyan la gestión de las competencias delegadas a la Entidad. El equipo humano que ha contribuido al logro de los objetivos y metas propuestas se encuentra distribuido en las 21 dependencias definidas en la estructura organizacional vigente; es importante indicar que la entidad igualmente cuenta con la Oficina de Relacionamento Estado-Ciudadanías y Oficina de Control Disciplinario Interno, adscritas a la Dirección General:



*Ilustración 2. Organigrama Función Pública*  
Fuente: Oficina Asesora de Planeación – 2025

### ✓ Informe ejecutivo de la gestión del despacho del director

El Director (E) Paulo Alberto Molina Bolívar asume su encargo el 01 de noviembre de 2024, con el reto de que la entidad será líder en la **Formalización Laboral del Empleo Público en Equidad**, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia, un proyecto que consiste en que órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean

todos los cargos de las plantas de personal, creen nuevas modalidades de acceso al empleo público y hagan uso racional de la contratación por prestación de servicios.

Asimismo, en coordinación con el **Ministerio del Trabajo** y el **Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)**, Función Pública desarrollará instrumentos normativos para la formalización laboral progresiva y gradual de madres y padres comunitarios que se encuentren laborando en el servicio de hogares comunitarios.

Además, la entidad apoyará en la definición del esquema de gobernanza del **Sistema de Administración del Territorio (SAT)**, una instancia que facilitará la interacción entre actores de decisión pública, ciudadanía, campesinos, pueblos indígenas, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras. Función Pública también tendrá la misión de colaborar en la escogencia de los criterios de seguimiento y evaluación de los procesos de entrega de las entidades que hagan parte del Sistema de Administración del Territorio (SAT).

En el fomento de la **inclusión productiva de personas con discapacidad** en los sectores públicos y privados, que quedó definida en el PND, será otra de las iniciativas en las que Función Pública será clave, pues la entidad apoyará en el diseño de la hoja de ruta que definirá el esquema de ajustes razonables para estimular el empleo y el emprendimiento de esta población en el sector público. La entidad trabajará en esta propuesta en conjunto con los Ministerios del Trabajo; la Igualdad y la Equidad; Comercio, Industria y Turismo; así como con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA); la Unidad del Servicio Público de Empleo, representantes de sectores industriales, gremios empresariales, academia y con el **Sistema Nacional de Discapacidad (SND)**.

La asignación de estas tareas a Función Pública en el **Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"**, responden a la apuesta de **Paz Total** del Gobierno del Cambio, en la que la entidad opera como eje transversal en la consolidación de una gestión pública eficiente al servicio de todas las ciudadanas y ciudadanos en los territorios el país.

Por otra parte, el director recibe su despacho con un equipo humano compuesto por una Secretaria Ejecutiva, un Conductor, un asesor encargado de la gestión internacional, un asesor de apoyo técnico al despacho, un asesor coordinador de la gestión meritocrática, equipo que fue fortalecido con 3 contratistas que apoyan estrategias transversales como planeación, mujeres y temas presupuestales.

### ✓ Actividades emprendidas

Desde la posesión del director general (E), se fortaleció el relacionamiento con las y los servidores públicos del país, especialmente con aquellos agremiados en organizaciones sindicales, es así que se acompañó escenarios de capacitación con las mismas.

Por instrucciones de la dirección general, coherente con lo anterior, se participó de forma activa en la negociación nacional estatal, escenario donde por primera vez desde que



## Función Pública

existe negociación colectiva en el sector público, se suscribió un acuerdo sindical entre todas las organizaciones del sector público en el país.

Producto de lo anterior, se evidenció las carencias que tenía la herramienta de negociación colectiva (Decreto 160 de 2014), razón por la cual desde el Departamento se citó a las organizaciones sindicales para efectos de elaborar una nueva hoja de ruta de negociación que reemplazará al decreto 160 de 2014; es así que, el 29 de febrero de 2024 se expidió el Decreto 243 *“Por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.”* y que tiene por objeto regular el procedimiento para la negociación de las condiciones de empleo entre las entidades y autoridades competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos.

Desde la dirección general, se acompañó a nivel nacional escenarios de negociación en ámbitos singulares y generales, en diferentes regiones y ciudades del país, siendo así en Cartagena, Barranquilla, Ibagué, Cali, Duitama, Yopal, Santander de Quilichao, entre otras, además de negociaciones singulares como Migración Colombia, IGAC, ANT, INPEC, Contraloría General de la República, Gobernación de Bolívar, UNBPD.

En el marco del fortalecimiento institucional, la Función Pública ha implementado una estrategia integral orientada a actualizar herramientas de gestión, promover el aprendizaje organizacional y visibilizar los avances del Estado en clave de paz, equidad y bienestar colectivo. Esta estrategia se enfoca en dos líneas principales: por un lado, la actualización permanente de contenidos e instrumentos relacionados con políticas de gestión y desempeño institucional, lo que permite a las entidades adaptarse mejor a los cambios del entorno; y por otro, la visibilización de los resultados de la gestión pública, reconociendo los logros de los equipos de trabajo y fortaleciendo la confianza ciudadana en las instituciones.

Durante los últimos 90 días, con corte al 31 de enero de 2025, se desplegaron acciones específicas que fortalecieron esta estrategia, entre ellas la promoción del Servicio Social para la Paz, la reglamentación del Permiso de Teletrabajo en Casa para mujeres y personas menstruantes, y el desarrollo del Premio Nacional de Alta Gerencia 2024. Asimismo, se apoyaron procesos como la estructuración del Hospital San Juan de Dios, las jornadas territoriales “Juntémonos El Tarra”, el impulso a la formalización laboral en el sector público, el balance de ahorros en trámites, y la circulación de la Revista BioAdministración Pública. Estas acciones reflejan una apuesta por transformar la gestión pública desde el conocimiento, el reconocimiento y el sentido de lo público como bien común.

### ✓ Logros Obtenidos

Se logró capacitar a más de 10 departamentos y más de 30 municipios en negociación colectiva, logrando impactar a las organizaciones sindicales y las diferentes administraciones públicas del país.

Se acompañaron de forma técnica a diversos municipios y entidades en temas de reorganización y formalización en el empleo público, garantizando los derechos a las y los servidores públicos.

Del mismo modo, se coordinó y gestionó la presencia de las entidades públicas en territorios apartados e históricamente olvidados, con el fin de cerrar las brechas entre el Estado y las ciudadanías.

Se racionalizaron trámites facilitando el acceso al Estado por parte de todos y todas, disminuyendo costos y reduciendo los tiempos, en concordancia con un Estado abierto.

Dimos línea técnica para garantizar el acceso a jóvenes, mujeres y personas en condición de discapacidad al servicio público, así como el ingreso al primer empleo de miles de jóvenes en el país.

Se crearon convenios nacionales e internacionales para beneficiar a los y las servidoras del todo el país con acceso a educación, y diversos servicios. Todo lo anterior se describirá a profundidad en el capítulo de plan estratégico.

#### ✓ **Temas pendientes**

Para el año en vigencia, con corte al mes de septiembre, el Plan de Acción tiene un avance del 49% en sus 112 entregables, no obstante, se han realizado todas las acciones para el cumplimiento de este a diciembre de 2024 y se deja avanzada la ejecución y un plan establecido con metas claras para su buena finalización.

### **3. Gestión estratégica y misional**

La Dirección General priorizó las iniciativas y retos institucionales a partir de la nueva visión de la administración, entre ellos el papel trascendental que tiene la Función Pública en la articulación entre el gobierno nacional y los gobiernos locales, el diseño de un nuevo modelo de administraciones públicas basado en el conocimiento, inclusión y participación, la promoción de procesos de transformación organizacional que permitan un tránsito de organizaciones desde el modelo clásico (jerárquico administrativo, centralizado) a un modelo en red abierto, dinámico y democrático y finalmente lograr consolidar el papel de la tecnología como soporte para promover la democracia y potencializar el conocimiento para la productividad y el bienestar social.

Igualmente, estas apuestas están fundamentadas en el Plan Nacional de Desarrollo y los compromisos de gobierno, en donde la entidad hizo participación activa en pro del

desarrollo, la inclusión y la igualdad en la Administración Pública. En virtud de los cuales, la entidad, y su plataforma estratégica, la Planeación Estratégica Sectorial e Institucional estuvieron enfocadas en las siguientes apuestas o macrometas.



*Ilustración 3. Apuestas (macrometas) Función Pública PND*

Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2025

Estas apuestas han aportado a las acciones del fortalecimiento de la gestión institucional, con el fin de cumplir con la misionalidad y la satisfacción de las expectativas de los grupos de valor. Al corte de este informe (29 de enero) se consolidó la planeación Institucional 2025, la cual se resume en 118 entregables y 336 actividades que materializan los compromisos de gobierno y los compromisos institucionales, distribuidos por macrometas de la siguiente manera:

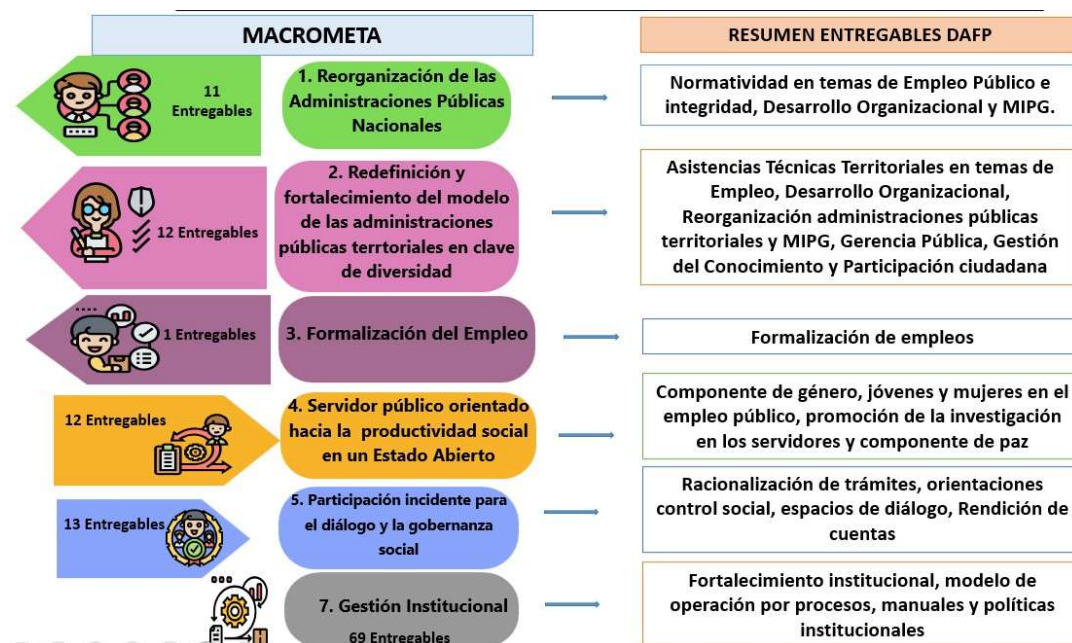


Ilustración 4. Distribución Planeación institucional macrometas 2025  
 Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2025

### 3.1. Plan Estratégico Sectorial – avances y resultados

Durante el periodo de encargo del Departamento, se continuó con la ejecución del Plan Estratégico Sectorial que posibilitará el cumplimiento del Plan de gobierno. El Plan Estratégico consolidó un total de **37** productos y para el segundo semestre del 2024 se aprobó, mediante Comité Sectorial, la inclusión de **2** productos más para incorporar los documentos técnicos y de investigación, diplomados y seminarios en el marco del Convenio 694 de 2024, que se ejecutaron según se describe en la presente acta de informe. El Plan Estratégico Sectorial terminó el 2024 con un avance del 97.01% y el avance acumulado en el cuatrienio es del 80%:



*Ilustración 5. Plan Estratégico Sectorial 2023-2024*  
 Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2025

### 3.2. Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción – avances y resultados

De manera participativa y fundamentado en los compromisos del sector y de gobierno, se formuló y se realizó monitoreo al Plan Estratégico institucional y al Plan de Acción Anual, mediante acciones permanentes de seguimiento y control a los compromisos planificados para la vigencia 2024, para lo cual se logró un avance del 98,20% y 98,12% respectivamente:



*Ilustración 6. Avance a la planeación 2024*  
 Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2024

### 3.3. Formalización laboral y vinculación planta concurso

El Departamento Administrativo de la Función Pública actualmente cuenta con una planta de personal de 319 servidores/as de los cuales 243 pertenecen a la planta global y 76 a la planta temporal distribuidos así:

Cargos	Número
Gerentes	9
Asesores	18
Jefes de Oficina	6
Profesional Especializado	130
Profesional Universitario	36
Técnicos	22
Asistenciales	15
Conductores	7
<b>Total</b>	<b>243</b>

Cargos	Número
Profesional Especializado	62
Profesional Universitario	14
<b>Total</b>	<b>76</b>

*Ilustración 7. Planta de Personal Departamento Administrativo de la Función Pública*

Fuente: Matriz planta de personal, Grupo de Gestión Humana, 2024

Con el fin de avanzar en el compromiso clave del Plan Nacional de Desarrollo a cargo del sector Función Pública, en cabeza de la Dirección General se conformó un equipo técnico integrado por la Subdirección, Secretaría General, y los Grupos de Talento Humano y Contratación, así como la Oficina Asesora de Planeación, encargada de llevar a cabo diversas etapas para la **formalización laboral** al interior de la entidad. A partir de la gestión adelantada en la vigencia 2023, mediante el Decreto No. 1606 de 2024, donde se prorrogó la planta temporal del Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual comprende setenta y seis (**76**) empleos temporales del nivel Profesional, vigentes desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2025. A continuación, se detallan los cargos establecidos en esta planta temporal:

Tabla 1. Empleos Creados Planta Temporal

Empleos	Número de Cargos
Profesional Universitario Código 2044 Grado 01	Catorce (14)
Profesional Especializado Código 2028 Grado 18	Sesenta y Dos (62)

<b>Total</b>	<b>76</b>
--------------	-----------

Fuente: Matriz Planta de Personal, Grupo de Gestión Humana

Para cumplir las metas del Plan Nacional de Desarrollo y avanzar en la "Modernización y Transformación del Empleo Público" conforme al artículo 82, con enfoque en la formalización basada en criterios meritocráticos y vocación de permanencia, el Gobierno Nacional autorizó la continuidad de la planta temporal del Departamento, mediante el Decreto 1606 de 2024, "Por el cual se suprimen y se prorrogan unos empleos de la planta temporal del Departamento Administrativo de la Función Pública creada mediante el Decreto 1265 de 2023"

Es importante señalar, que la planta de personal global de la entidad actualmente cuenta con **248** profesionales, de los cuales **197** son profesionales especializados y **51** son profesionales universitarios, sin embargo, en promedio la entidad estaba contratando anualmente entre 120 a 200 profesionales por prestación de servicios. En tal sentido el diseño y la materialización de una planta de personal temporal busco 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.

De otro lado, mediante el Acuerdo 50 del 10 de marzo de 2022, establecieron las reglas para el **Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto**, para proveer vacantes definitivas en el Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública. Este proceso corresponde al Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2249 de 2022.

Actualmente, el Departamento está en proceso de vinculación a través de las listas de elegibles publicadas en la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para proveer los **165** empleos de carrera administrativa en la entidad. Estos incluyen **111** profesionales especializados, **29** profesionales universitarios, **14** técnicos y **11** asistenciales. Para empleos en modalidad ascenso se ofertaron un total de catorce (**14**) empleos de los cuales trece (**13**) corresponden al nivel profesional y uno (**1**) al nivel técnico. A continuación, se presenta el estado del número de elegibles posesionados:

Tabla 2. Relación Empleos Modalidad Ascenso

<b>Empleos</b>	<b>Total de Empleos Ofertados</b>	<b>Total de Elegibles Posesionados</b>
<b>Profesionales Especializados</b>	<b>13</b>	<b>10</b>

<b>Técnico Administrativo</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>11</b>

Fuente: Matriz de Seguimiento Concurso de Mérito, Grupo de Gestión Humana  
Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024

En lo que respecta a empleos en modalidad abierto se ofertaron ciento cincuenta y uno (**151**), de los cuales once (**11**) corresponden a empleos de nivel asistencial, trece (**13**) al nivel técnico y ciento veintisiete (**127**) al nivel profesional. A continuación, se presenta el número actual de servidores vinculados a cada empleo así:

Tabla 3. Relación Empleos Modalidad Abierto

<b>Empleos</b>	<b>Total de Empleos Ofertados</b>	<b>Total de Elegibles Posesionados</b>
<b>Auxiliar Administrativo</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Conductor Mecánico</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Secretario Ejecutivo</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
<b>Técnico Administrativo</b>	<b>13</b>	<b>10</b>
<b>Profesional Universitario</b>	<b>28</b>	<b>22</b>
<b>Profesional Especializado</b>	<b>99</b>	<b>88</b>
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>	<b>128</b>

Fuente: Matriz de Seguimiento Concurso de Mérito, Grupo de Gestión Humana  
Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024

Es importante resaltar que los/as elegibles que no han tomado posesión es porque presentan una situación particular tales como: no aceptación del empleo, solicitud de prórroga y solicitud de exclusión.

Finalmente, como se puede evidenciar en las tablas anteriores el Departamento Administrativo de la Función Pública ha vinculado un total de ciento treinta y nueve (139) nuevos servidores/as en periodo de prueba, de ciento sesenta y cinco (165) empleos ofertados en el concurso de mérito de Entidades del Orden Nacional No. 2249 de 2022, dando cumplimiento así a las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

### 3.4. Grandes iniciativas

#### 3.4.1. Formalización del empleo público

De acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Ley 2294 de 2023 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” en el artículo 82° establece que el “*Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios...sujeto a las disponibilidades presupuestales de cada vigencia fiscal, al Marco Fiscal de Mediano Plazo y al Marco de Gasto de Mediano Plazo*”.

En atención al compromiso de formalización y su despliegue para aplicación en las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden Nacional y entidades del orden Territorial, se presenta a continuación los logros en términos cuantitativos sobre la creación de empleos permanentes y temporales en entidades de orden nacional y territorial y las mesas de seguimiento de las ampliaciones de la plantas de empleos de las entidades del orden Nacional (Decreto 1800 de 2019 y su decreto modificatorio 1499 de 2022), con las organizaciones sindicales (federaciones y confederaciones) en la cual el DAFP cumple funciones de secretaria técnica.

En la actualidad desde el 7 de agosto del 2022, han sido formalizados **23.832** empleos, cifra que corresponde al 23,83% de la meta establecida del Plan Nacional de Desarrollo, de este resultado obtenido hasta la fecha **17.650** (74%) corresponden al orden nacional y **6.178** (26%) al orden territorial, ahora bien en el período comprendido entre noviembre del 2024 a enero del 2025, fueron formalizados **4.053** empleos de los cuales **3.074** (76%) corresponde a entidades del orden nacional y **979** (24%) del orden territorial. La información desagrega de lo anteriormente expuesto, se presenta a continuación según tipo de planta.

Tabla 4. Empleos públicos formalizados y creados, orden territorial

Año	Empleos Permanentes	Empleos Temporales
<b>Período 2024</b>	1.396	1.164
<b>2025</b>	0	0
<b>Acumulado</b>	3.513	2.665
<b>Total acumulado</b>	6.178	

Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional DAFP – Corte al 30/01/2025

En el orden territorial se formalizaron un total de seis mil ciento setenta y ocho empleos que corresponde al 26% del total de empleos formalizados en el periodo reportado.

Tabla 5. Empleos públicos formalizados y creados, orden nacional

Año	Empleos Permanentes	Empleos Temporales
<b>Período 2024</b>	1.562	1.170
<b>2025</b>	1.992	0
<b>Acumulado</b>	15.813	1.837
<b>Total acumulado</b>	17.650	

Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional DAFP – Corte al 30/01/2025

En el orden Nacional se formalizaron un total de diecisiete mil seiscientos cincuenta empleos que corresponde al 74% del total de empleos formalizados en el periodo reportado de gestión.

### 3.4.2. Asistencia técnica integral - Nación y Territorio

El plan de desarrollo nacional 2022-2026 se basa en que las transformaciones se realicen teniendo como punto de partida el territorio bajo tres dimensiones: i) el Ordenamiento del Territorio Alrededor del Agua; segundo, ii) la transformación de las estructuras productivas, de tal manera que las economías limpias y biodiversas reemplacen la producción intensiva en el uso del carbono; iii) la sostenibilidad tiene que estar acompañada de la equidad y la inclusión.

Bajo este contexto Función Pública diseña la estrategia de asistencia técnica integral para territorio, la cual se basa en llevar al territorio el portafolio de servicios que tiene a disposición este departamento con el fin de acompañar, capacitar y en algunos temas dejar la capacidad instalada bajo las competencias técnicas de este departamento, con el fin de posibilitar una nueva política de trabajo digno y decente que tenga en cuenta las particularidades de diversos sectores y contextos como los de las zonas rurales, con enfoque de género y cierre de brechas, así como estrategias que potencien el fortalecimiento de la inspección laboral para la garantía del cumplimiento de la normatividad laboral. De igual manera se crearán mecanismos para la extensión de la seguridad social con énfasis en los grupos más vulnerables como el de trabajadoras domésticas del hogar y las cuidadoras remuneradas. También se avanzará en la modernización y formalización del empleo público.

A continuación, se presentan los logros en términos cuantitativos en materia de asistencia técnica integral en entidades del orden nacional y territorial:

### Indicadores asociados al proceso de acción integral:

- Asesoría integral finalizada

Entidades que recibieron todo el ciclo de asesoría integral y lograron cerrar las Actas de Compromiso, suscritos con Función Pública: durante la vigencia 2024, se realizó acompañamiento a **694** entidades del nivel territorial y nacional a través de asesoría integral, en las cuales se llevaron a cabo **1.923** talleres de asesorías. De las cuales se realizaron **295** entre noviembre y diciembre de 2024. Igualmente **378** entidades priorizadas, cuentan con un avance superior al 85% en el Acta de Compromiso.

- Modelo de asesoría integral implementado

Mide la relación entre el total de entidades asesoradas integralmente: con corte al mes de diciembre, se asesoraron un total de **289** entidades, a través de talleres masivos y asesorías integrales. De las cuales se asesoraron **206** entidades entre noviembre y diciembre de 2024.

En el mes de enero de 2025, se está trabajando en la estrategia para la Asistencia Técnica Integral en territorio y nación 2025, para lo cual las dependencias misionales se encuentran ajustando los temas de los portafolios de servicios, los hitos a trabajar y los porcentajes de cumplimiento, con el fin de parametrizar la herramienta que nos permite medir la gestión y la operabilidad de la estrategia “SETAWEB”.

Además, se están priorizando las entidades, departamentos y municipios a los cuales se va a llegar con los servicios de todas las dependencias del DAFP, con el fin de garantizar la asistencia integral para este 2025. Las metas que se tienen previstas para la vigencia 2025 son las siguientes de acuerdo a lo trabajado en el primer mes del año en el plan acción de la dependencia, así:

Tabla 6. Metas plan de acción y proyecto inversión 2025 -Dirección de Desarrollo Organizacional

Grupos	Plan	Entregable	Indicador	Meta	Fuente de Información
Nación / Territorio	Proyecto de Inversión		Número de entidades con servicios de asistencia técnica integral del portafolio de servicios de la entidad	250	SETAWEB
Nación /Territorio	Planeación Estratégica	Asistencia técnica territoriales en rediseños organizacionales adelantada	1. Socializar estrategia de asistencia técnica territorial	100%	DDO
Territorio			2. Número de Entidades asesoradas en el orden territorial en rediseños organizacionales	30	SETAWEB
Nación		Asistencia técnica entidades del orden nacional en rediseños organizacionales adelantada	1. Prestar asistencia técnica a entidades en el orden nacional en rediseños organizacionales	40	SETAWEB
Nación / Territorio		Plan de Formalización del empleo público implementado	1. Empleos formalizados con soporte en acto administrativo	40.000	Base de Datos Formalización

Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional DAFP – Corte al 30/01/2025

En el siguiente cuadro se resumen la cantidad de asesorías y entidades asesoradas por dependencia entre noviembre de 2024 y enero de 2025:

Dirección Técnica / Tema	Asesorías	Entidades
<b>Dirección de Desarrollo Organizacional</b>	<b>80</b>	<b>65</b>
Creación o Supresión planta entidades - Nación	1	1
Estructura entidades - Nación	4	4
Formalización empleos públicos – Nación	13	8
Manual de funciones - Nación	1	1
Rediseño _estructura - Territorio	9	7
Rediseño _manual_de_funciones - Territorio	42	41
Rediseño _planta - Territorio	10	8
<b>Dirección de Empleo Público</b>	<b>51</b>	<b>36</b>
Planeación Estratégica Talento Humano	51	36
<b>Dirección de Gestión del Conocimiento</b>	<b>45</b>	<b>40</b>
Elementos Básicos de Analítica Institucional	5	3
Estrategias para mitigar la Fuga de Conocimiento	7	7
Gestión del Conocimiento y la Innovación	28	27
Innovación Pública	5	3
<b>Dirección de Gestión y Desempeño Institucional</b>	<b>51</b>	<b>45</b>
Administración del Riesgo	13	13
Auditoría Interna	12	11
Esquema Líneas de Defensa	1	1
Gestión por Procesos	3	2
MIPG (Marco General)	20	20
Plan Anual de Auditoría	2	2
<b>Dirección de participación transparencia y servicio al ciudadano</b>	<b>70</b>	<b>66</b>
Participación Ciudadana en la Gestión Pública	65	61
Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas en Contexto Territorial	5	5
<b>Totales</b>	<b>297</b>	<b>206</b>

Ilustración 8. Asistencia técnica integral en entidades del orden nacional y territorial, 2024-2025

Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional – GAPT – ATI

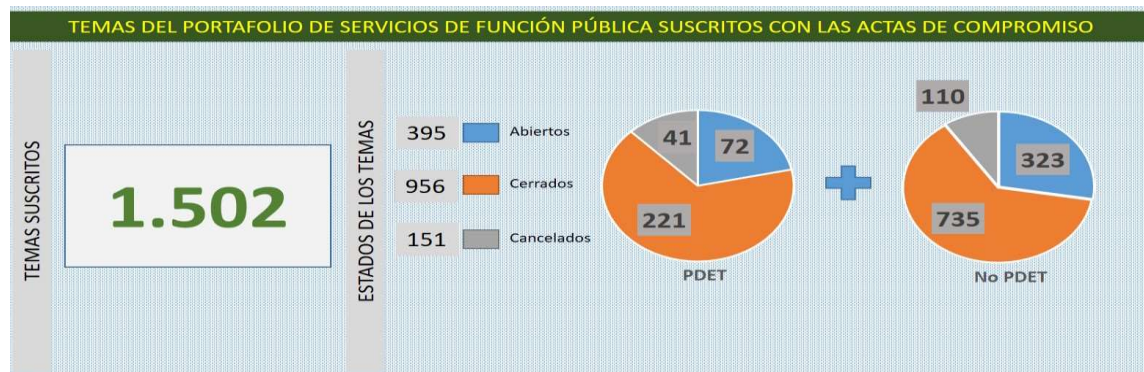
### 3.4.3. Redefinición de las administraciones Públicas

Para el período 2024, A través de las Actas de Compromiso se suscribieron un total de **1.502** temas con **612** entidades, de los cuales se logró el cierre de **956**, se cancelaron **151** y siguen abiertos **395**. La efectividad del cumplimiento de los temas y por lo tanto de los hitos, le permitió llegar a la estrategia de acción integral en territorio a una efectividad del 63,6%. Este logro se obtuvo gracias a las **1.923** asesorías virtuales o presenciales que los equipos de Función Pública realizaron durante esta vigencia.

En municipios PDET se suscribieron **334** temas, se logró el cierre de **221**, se cancelaron **41** y siguen abiertos **72**, y por su parte con las entidades de los municipios No PDET se suscribieron **1.168** temas, logrando el cierre de **735**, cancelaciones de

**110** y siguen abiertos **323**. Se aclara que, al no darse cumplimiento a la totalidad de los hitos, los temas quedaban abiertos.

En cuanto a las cancelaciones, las razones más frecuentes de cancelación obedecen a que las entidades no mostraban voluntad en avanzar en los temas, así mismo, no respondían a los compromisos derivados de las asesorías.



*Ilustración 9. Temas suscritos en territorio 2024*

Fuente: Tablero de control estrategia acción integral en territorio 31 de diciembre 2024

A continuación, se muestra el detalle de temas por dirección técnica, el total de entidades con temas suscritos y el porcentaje de avance logrado a través de las asesorías:

**DETALLE TEMAS SUSCRITOS ESTRATEGIA TERRITORIAL 2024**

Dirección Técnica / Tema	Asesorías	Estado del tema			
		Abiertas	Cerradas	Canceladas	Avance %
<b>Dirección de Desarrollo Organizacional</b>	<b>237</b>	<b>132</b>	<b>185</b>	<b>82</b>	<b>56.09</b>
Escala_salarial - Territorio	8	11	7	6	29.17
Rediseño_estructura - Territorio	20	46	8	33	28.24
Rediseño_manual_de_funciones - Territorio	179	18	158	9	87.93
Rediseño_planta - Territorio	30	57	12	34	30.39
<b>Dirección de Empleo Público</b>	<b>428</b>	<b>56</b>	<b>230</b>	<b>10</b>	<b>79.81</b>
Planeación Estratégica Talento Humano	428	56	230	10	79.81
<b>Dirección de Gestión del Conocimiento</b>	<b>224</b>	<b>7</b>	<b>98</b>	<b>32</b>	<b>74.16</b>
Elementos Básicos de Analítica Institucional	12	0	4	1	80.00
Estrategias para mitigar la Fuga de Conocimiento	45	0	18	31	100.00
Gestión del Conocimiento y la Innovación	139	7	67	0	67.24
Innovación Pública	18	0	6	0	100.00
Metodologías de Investigación Social	3	0	1	0	100.00
Repositorio de Conocimiento	4	0	1	0	100.00
Transversalización de la Paz	3	0	1	0	100.00
<b>Dirección de Gestión y Desempeño Institucional</b>	<b>530</b>	<b>161</b>	<b>364</b>	<b>15</b>	<b>71.56</b>
Administración del Riesgo	118	31	43	6	62.75
Auditoría Interna	50	33	45	3	56.05
Esquema Líneas de Defensa	18	9	9	1	48.42
Gestión por Procesos	22	42	9	4	34.73
MIPG (Marco General)	243	40	226	1	86.65
Plan Anual de Auditoría	79	6	32	0	82.05
<b>Dirección de participación transparencia y servicio al ciudadano</b>	<b>218</b>	<b>38</b>	<b>80</b>	<b>12</b>	<b>70.88</b>
Participación Ciudadana en la Gestión Pública	138	11	43	9	73.17
Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas en Contexto Territorial	10	10	5	3	63.67
Servicio a las Ciudadanías	31	11	12	0	53.85
Servicio a las Ciudadanías en Contexto Territorial	39	6	20	0	86.54
<b>Totales</b>	<b>1,637</b>	<b>394</b>	<b>957</b>	<b>151</b>	<b>69.25</b>

*Ilustración 10. Distribución de Temas suscritos en territorio 2024*

Fuente: Tablero de control estrategia acción integral en territorio 31 de diciembre 2024

El tema de MIPG pasos preliminares es el tema que fue suscrito con el mayor número de entidades **201**, tema a cargo de los líderes territoriales quienes socializaban el MIPG, y apoyaban a las entidades en el análisis de brechas acorde con resultados IDI y a la elaboración del Plan de Mejoramiento. La efectividad obtenida fue del 99,9%, a través de **977** asesorías.

El segundo tema con mayor suscripción fue rediseño integral con **145** entidades y con mayor número de asesorías (**1.085**), que fueron realizadas de manera individual con cada entidad. La complejidad del tema, iniciando con el alistamiento, seguido del diagnóstico interno y externo, el diseño de la propuesta de modelo de operación y la formalización de la propuesta, adicional a la disponibilidad de los equipos de las entidades que lideraban el rediseño, cambios internos al interior de las entidades,

problemas de conectividad, factores externos a las entidades, recursos financieros entre otros, no permitieron un avance superior al 60,8% que se obtuvo en el tema.

En tercer lugar, se encuentra la política del talento humano suscrito con **139** entidades, alcanzando una efectividad del 98,5% a través de **450** asesorías. Se logró el cierre con **129** entidades. Cabe aclarar que para este tema la dirección de empleo público manejó en muchas ocasiones asesorías de manera masiva en la cual eran invitadas las entidades de uno o varios departamentos, lo que le permitió avanzar en el tema de manera más rápida.

#### 3.4.4. Fortalecimiento de las entidades públicas

Al cierre de 2024, en el marco del cumplimiento de la meta establecida para el año, que consistía en brindar asistencia técnica a **20** entidades en la implementación de la política de servicio al ciudadano, se logró alcanzar de manera exitosa dicha meta, completando la asesoría a las **20** entidades priorizadas. De manera adicional, se extendió el apoyo a diversas entidades territoriales que formalizaron su compromiso mediante la firma de actas correspondientes, lo que permitió superar el número inicialmente previsto, alcanzando un total de **29** entidades asesoradas a lo largo del proceso.

Entre las entidades que recibieron asesoría se encuentran instituciones de gran relevancia en el ámbito nacional, tales como el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Defensa Nacional, el Ministerio de Minas y Energía, el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, la Superintendencia de Notariado y Registro, la Superintendencia de Sociedades, la Superintendencia de Industria y Comercio, y la Superintendencia de Transporte. Además, se brindó apoyo a diversas Alcaldías Municipales, así como a empresas de servicios públicos, como la E.S.P. Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Aguazul, y a varias dependencias ministeriales, incluyendo el Ministerio de Comercio, el Ministerio de Justicia, y el Ministerio de Salud y Protección Social, entre otras.

Este proceso de asesoría técnica ha tenido un impacto significativo, al contribuir al fortalecimiento de las capacidades institucionales de las entidades asesoradas, con el fin de mejorar su desempeño en la atención al ciudadano. Gracias a este esfuerzo, se han promovido avances en la inclusión, eficiencia y calidad del servicio público, logrando que las instituciones puedan ofrecer una atención más ágil, transparente y efectiva, alineada con los estándares de excelencia establecidos en la política pública de servicio al ciudadano.

En el marco de la política de participación ciudadana, se desarrolló un proceso de priorización de las entidades que recibirían asesoría, con un enfoque integral dirigido a fortalecer la relación entre el Estado y la ciudadanía. La priorización incluyó a las **25** entidades cabeza de sector a nivel nacional y las **32** gobernaciones, sumando un total de **57** entidades que fueron seleccionadas para recibir acompañamiento. Al finalizar el periodo, se logró cumplir plenamente con la meta establecida para el hito 1, alcanzando un 100% de ejecución. Este logro implicó la entrega de orientaciones técnicas y estratégicas para la formulación de planes y acciones específicas en materia de participación ciudadana a todas las entidades priorizadas.

Asimismo, en lo corrido del año, se promovió la implementación de prácticas que fortalecen la democracia participativa, empoderando a las entidades para que fomenten una mayor inclusión de la ciudadanía en la toma de decisiones públicas. En el mes de diciembre, se organizó una capacitación masiva, en la cual se presentó la estrategia de participación ciudadana y rendición de cuentas, proporcionando no solo orientaciones sobre la política vigente, sino también guías prácticas y herramientas concretas para promover la participación efectiva y transparente. De manera adicional, se facilitó una herramienta de evaluación diseñada para medir el impacto y la efectividad de las estrategias implementadas, permitiendo a las entidades monitorear sus avances y ajustar sus enfoques según fuera necesario.

Esta capacitación contó con la participación de **113** representantes provenientes de diversas entidades tanto del orden nacional como territorial, quienes pudieron ampliar sus conocimientos y fortalecer sus capacidades en la implementación de políticas públicas centradas en la ciudadanía. Este proceso no solo permitió avanzar en el cumplimiento de los objetivos establecidos, sino que también contribuyó significativamente a la creación de una cultura de rendición de cuentas, transparencia y participación activa en la gestión pública. A través de estas acciones, se reafirmó el compromiso con la consolidación de un Estado más cercano y accesible para todos los ciudadanos, promoviendo una mayor cohesión social y el fortalecimiento de la democracia participativa en el país.

Desde la Dirección de Gestión del Conocimiento se apoyó el proyecto de inversión No. 202300000000076, titulado “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”. El objetivo del proyecto fue “Garantizar la prestación de servicios de asesoría y asistencia técnica a las entidades públicas, contribuyendo al fortalecimiento de la relación Estado - ciudadanía”, y como producto se generaron documentos metodológicos para laboratorios de innovación pública institucional.

En cumplimiento de la meta para el año 2024, se realizaron cinco (5) laboratorios de innovación pública, con su respectivo documento metodológico. Las entidades del orden nacional y territorial en las que se desarrollaron las actividades contempladas en la metodología de los laboratorios de innovación pública fueron: Colombia Compra Eficiente, Fondo Nacional del Ahorro, Alcaldía de Tierralta (Córdoba), Alcaldía de Mosquera (Cundinamarca) y Entidades de Mitú (Vaupés). Las entidades llegaron hasta la fase de ideación y propuesta de soluciones, generando planes de trabajo y comprometiéndose a ejecutar las actividades planteadas para el año 2025.

Además, se llevaron a cabo asistencias técnicas en innovación pública, ofertadas dentro de nuestra hoja de ruta, estas asesorías tenían como objetivo acercar los conceptos de innovación, innovación pública, ideación, identificación de retos y propuesta de soluciones a los servidores y servidoras de las entidades, quienes seleccionaron el tema en función de la identificación de necesidades. Los reportes de estas asesorías se presentan en el apartado de estrategia territorial de la Función Pública de este documento.

Por otra parte, al cierre de 2024, se logró asesorar a un total general de **308** entidades en la implementación de los lineamientos de la política de empleo público y gestión estratégica del talento humano. Igualmente, en el marco de las Directrices y regulaciones para el fortalecimiento de la política de Empleo Público elaboradas, se realizó: i) El documento que recoge el análisis y un plan de acción dispuesto para desarrollar los criterios diferenciales en la política de empleo público en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. ii) El documento con los lineamientos en materia identidad y vocación por el servicio público. Los otros dos documentos asociados a este entregable como son: el Plan Anual de Vacantes y el documento que contenga una propuesta del Programa de Desvinculación Asistida, ya fueron reportados en su momento en las fechas correspondientes.

### **3.4.5. Actualización Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG**

El Departamento Administrativo de la Función Pública adelantó un ejercicio de diagnóstico de los aspectos que han caracterizado la implementación de MIPG, y se identificaron algunas dificultades que han afectado el logro de sus propósitos, las cuales se pueden resumir en los siguientes ejes problemáticos:

- Exceso de requerimientos de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional que conforman el Modelo, que fatigan a las entidades y no agregan valor en términos de eficiencia y eficacia en la gestión institucional.
- Débil implementación de los criterios diferenciales, y desconocimiento de la realidad y capacidades particulares de las entidades territoriales.

- La medición del desempeño institucional se concentra más en verificar el cumplimiento de requisitos o lineamientos, y no tanto en identificar el aporte de MIPG a la gestión y el desempeño institucional.

Con el fin de superar estas dificultades, se está desarrollando un ejercicio de actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, coordinado por la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional, en articulación con la Subdirección General y las direcciones técnicas de Empleo Público, Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, Gestión del Conocimiento y Desarrollo Organizacional.

El plan de trabajo general para esta actualización se fundamenta en tres actividades:

1. Proponer una estructura simplificada del Modelo, a partir de la depuración y racionalización de los lineamientos y requerimientos de cada política
2. Definir los criterios diferenciales (tomando como referencia las políticas) y diseñar los mecanismos para su implementación)
3. Actualizar la operación estadística de la medición del desempeño institucional, tomando en cuenta la nueva estructura y los criterios diferenciales.

Para atender el primer punto, se está llevando a cabo una ruta de trabajo que contempló la revisión de los elementos esenciales de MIPG (propósito, definición y estructura operativa). En este sentido, las direcciones técnicas, desde el ámbito de sus competencias y conocimientos, revisaron el propósito, definición y operatividad del Modelo, a partir de lo cual cada una presentó su respectiva propuesta. Y con fundamento en estas propuestas, desde la DGDI se hizo un análisis y consolidación de información que derivó en una propuesta unificada de definición, propósito y estructura de MIPG, tal como se muestra a continuación:

---

#### **Definición**

Es un marco general para el desarrollo de los procesos de planeación, gestión y control de las entidades públicas, desde un enfoque sistémico y diferencial, con el fin de fortalecer sus capacidades institucionales, mejorar su relación con las ciudadanías y encaminar su desempeño hacia la generación de resultados que satisfagan las necesidades, garanticen los derechos ciudadanos, contribuyan al buen vivir y al cuidado de lo público

#### **Propósito**

Aportar al cumplimiento de los fines esenciales del Estado Social de Derecho, a la creación de valor público y a la promoción del desarrollo sostenible, mediante la alineación estratégica y la colaboración armónica entre las entidades con la participación de las ciudadanías, en perspectiva de ecosistemas administrativos centrados en las poblaciones y los territorios diversos.

*Ilustración 11. Propuesta unificada de definición, propósito y estructura de MIPG*

De igual manera, en coordinación con los equipos de trabajo de cada Dirección, se consolidó una propuesta del componente operativo del Modelo (dimensiones y políticas de gestión y desempeño) la cual se presenta a continuación:



*Ilustración 12. Propuesta del componente operativo del Modelo*

Estas propuestas se pusieron a consideración del Consejo de Gestión y Desempeño Institucional en Sesión del 5 de diciembre de 2024, y que será revisada, debatida y posteriormente aprobada en su versión definitiva, en el año 2025.

Con respecto al segundo punto, se inició una revisión documental que permitiera actualizar los criterios diferenciales de MIPG, ya que desde su propia concepción se tuvo el compromiso de reconocer diferencias entre las entidades del orden nacional y las del orden territorial, dado su nivel diferencial de desarrollo institucional y los diferentes entornos en las que gestionan. El Acuerdo 03 del 2018 del Consejo de Gestión y Desempeño Institucional adoptó los criterios diferenciales entendidos como formas alternativas que tienen los territorios para la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional, las cuales se deben formular teniendo en cuenta las características especiales de los organismos y entidades públicas.

Sin embargo, estos criterios en el día a día se fueron obviando y a cambio, se definieron y exigieron una serie de lineamientos generales, que van más allá de las capacidades de algunas entidades, dejando en evidencia las dificultades propias de poner en práctica un único modelo de gestión, que resulta en muchos casos rígido, y

en otros, demasiado exigente para una realidad institucional compleja dada la heterogeneidad de las entidades colombianas.

Por esta razón, se procedió a revisar los insumos principales para la actualización de dichos criterios diferenciales, a partir de, la revisión del esquema de clasificación de las entidades de acuerdo con características comunes. Para ello, de una parte, se tomó como insumo, la nueva metodología de tipologías adoptado por el Departamento Nacional de Planeación mediante Resolución 0005 de 2024, y que permite reconocer la autonomía de los territorios y optimizar las herramientas para mejorar la base fiscal de los municipios, permitiendo identificar grupos más homogéneos de acuerdo con sus características y necesidades, lo cual contribuye a la focalización de las políticas públicas y comprende las realidades de la heterogeneidad del país. Se identificaron así, 8 tipologías de municipios y 3 tipologías de departamentos.

De otra parte, se hizo necesario tener en cuenta las capacidades institucionales de las entidades territoriales (tanto centrales como descentralizadas) para implementar las políticas de gestión y desempeño institucional. Bajo esta consideración, se prevén distintas formas de materializar la política, de acuerdo con cuatro niveles (mínimo, básico, intermedio y avanzado). Adicionalmente y de manera complementaria, se propone tener en cuenta el tamaño de las plantas de personal, lo cual incide de manera directa en las capacidades institucionales de las entidades.

Con base en lo anterior, se hace una propuesta de clasificación de entidades que permita una mejor implementación y medición de las políticas de gestión y desempeño, tal como se expone a continuación:

Nivel	Tipo de Entidades
Mínimo	Entidades de los municipios tipología 4 y 5
	Entidades de cualquier tipología o naturaleza jurídica con plantas de personal de hasta 10 servidores públicos
Básico	Entidades de los municipios tipología 3
	Entidades de los departamentos tipología 3
Intermedio	Entidades de cualquier tipología o naturaleza jurídica con plantas de personal de 11 a 50 servidores públicos
	Entidades de los municipios tipología 2
Avanzado	Entidades de los departamentos tipología 2
	Entidades de cualquier tipología o naturaleza jurídica con plantas de personal de 51 a 100 servidores públicos
	Entidades de los municipios tipología 1, centros aglomeración, ciudades grandes y Bogotá
	Entidades de los departamentos tipología 1
	Entidades de cualquier tipología o naturaleza jurídica con plantas de personal de más de 100 servidores públicos

*Ilustración 13. Propuesta de clasificación de entidades*

De igual manera, esta propuesta se presentó para revisión y aprobación del Consejo de Gestión y Desempeño Institucional en la mencionada Sesión del 5 de diciembre, y que también será revisada, debatida y posteriormente aprobada en su versión definitiva, en el año 2025.

### **3.4.6. Premio Nacional de Alta Gerencia**

El Premio Nacional de Alta Gerencia es un reconocimiento que promueve y valora el buen desempeño de entidades y organismos públicos en Colombia, destacando experiencias que mejoran la vida de la ciudadanía y la calidad de los servicios. Este premio, creado en 1998, busca visibilizar prácticas innovadoras que resuelvan problemas de gestión y fomenten la participación ciudadana, permitiendo que las mejores experiencias sean replicadas en otras instituciones.

Las entidades participantes deben presentar experiencias exitosas que hayan estado en ejecución durante al menos un año y que hayan demostrado un impacto social significativo. Un aspecto clave es que solo se aceptan prácticas documentadas y efectivas, no proyectos en etapa de planificación.

Los ganadores obtienen reconocimiento estatal y social, lo que, no solo valida su esfuerzo, sino que también sirve como incentivo para otros servidores públicos. Además, el premio contribuye a fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones públicas, promoviendo la colaboración y el compromiso en la gestión pública. Para la vigencia 2024, en los énfasis I y II se presentaron un total de **(133)** experiencias en los distintos órdenes territoriales. De estas, se galardonaron **(6)** entidades ganadoras y se otorgaron **(9)** menciones de honor.

- **Galardones Premio Nacional de Alta Gerencia, Vigencia 2024**

- ✓ **ÉNFASIS 1: Fortalecimiento institucional como motor de cambio, mejora del servicio y respuesta oportuna a sus grupos de valor**

En este énfasis, se presentaron experiencias de gestión de las entidades orientadas al cuidado del medio ambiente, bajo la óptica de la protección, preservación de todas las formas de vida y disminución de la huella ecológica, así como aquellas orientadas a la promoción de la paz, la memoria y la reconciliación en la sociedad, potenciando la armonía y el buen vivir entre las ciudadanías diversas de nuestro país, entre otros aspectos como:

- Experiencias de gestión de las entidades que evidencien el cuidado del medio

ambiente, bajo la óptica de la protección, preservación de todas las formas de vida y disminución de la huella ecológica.

- Experiencias de gestión que susciten acciones de promoción de la paz, la memoria y la reconciliación en la sociedad, potenciando la armonía y el buen vivir entre las ciudadanías diversas de nuestro país.
- Ajustes institucionales y culturales para mejorar la relación de las instituciones públicas con la ciudadanía, cumplir con sus expectativas y responder oportunamente a sus problemas sociales.
- Desarrollo de acciones para el seguimiento y evaluación de la contratación y compra pública, mejoramiento de la calidad y alcance de la información de los procesos contractuales.
- Implementación de mecanismos de presupuesto por resultados con el propósito de aumentar la eficiencia del gasto público.
- Implementación de buenas prácticas regulatorias y buenas prácticas en la expedición normativa.
- Diseño y desarrollo de acciones de Gobierno Digital para consolidar una relación eficiente entre el Estado y el ciudadano.

#### **Ganadores:**

- **NACIÓN:** Ministerio de Minas y Energía - Estrategia Nacional de Comunidades Energéticas.
- **DEPARTAMENTAL Y CAPITAL DE DEPARTAMENTO:** Contraloría Departamental de Cundinamarca - Cundinamarca, pionero en actuación especial de fiscalización.
- **MUNICIPAL:** Alcaldía de la Plata Huila - Más reciclaje menos contaminación.
- **MENCIÓN DE HONOR A:**
  - Industria Militar - Parque solar Fábrica Santa Bárbara Sogamoso.
  - Gobernación del Valle del Cauca - Observatorio de Información de Salud.
  - Hospital Manuel Uribe Ángel - Envigado, Antioquia - Transformación digital del Sistema Integrado de Gestión de Riesgo: Un Modelo articulado, eficiente y sostenible.
  - Canal Regional de Televisión Teveandina SAS - La Banda de Andy - Guardianes de la Naturaleza.
  - Alcaldía de Santiago de Cali - Vínculos que construyen escenarios de Paz territorial "Estrategias pedagógicas la Paz mi cuento, sumar Paz restando violencia y cuidar para la Vida".

✓ **ÉNFASIS 2: Fortalecimiento del Relacionamento del Estado con Ciudadanías para tejer confianza y la construcción conjunta de lo público**

En este énfasis, se postularon entidades que implementaron estrategias encaminadas a garantizar los derechos de todas las ciudadanías, pueblos, comunidades y colectivos en todos los escenarios de relacionamiento con el Estado, en condiciones de equidad, efectividad, oportunidad, calidad, dignidad e inclusión.

**Ganadores:**

- **NACIÓN:** Ministerio de Comercio, Industria y Turismo - Reality Colombiar.
- **DEPARTAMENTAL Y CAPITAL DE DEPARTAMENTO:** Fondo Nacional de Desarrollo Local de San Cristóbal Bogotá - El único cero que suma 0 discriminación.
- **MUNICIPAL:** Alcaldía de Itagüí - Tecnología para la Participación Ciudadana.
  
- **MENCIÓN DE HONOR A:**
  - Ministerio de Comercio, Industria y Turismo - Diplomado turismo rural Sostenible.
  - Subred Integrada de Servicios de Salud Sur de Bogotá- Sembrando saberes cultivamos comunidades saludables.
  - Alcaldía de Tambo - Unidad móvil del SISBEN en el Tambo Cauca.
  - Agencia Nacional de Minería - Audiencia Pública Minería: Tejiendo Territorios por una Minería para la Vida.

Para el año 2024, se premiaron (4) entidades ganadoras en el énfasis 3 y (7) menciones de honor entre los énfasis 3, 4 y 5 por su buen desempeño institucional, entidades promotoras de conocimiento y aquellas elegidas por su seguimiento y evaluación.

✓ **ÉNFASIS 3: Entidades Galardonadas por Buen Desempeño Institucional**

En esta categoría se resaltan las Entidades con mejor desempeño institucional, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que evidencian mejores resultados y atención a sus ciudadanías en términos de la garantía de derechos y atención a sus necesidades, mediante la implementación efectiva de las políticas de gestión y desempeño que dicho modelo desarrolla.

**Ganadores:**

- **NACIÓN:** Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar.
- **DEPARTAMENTAL Y CAPITAL DE DEPARTAMENTO:** Gobernación de Antioquia
- **MUNICIPAL:** Alcaldía de Sabaneta, Antioquia.
- **MUNICIPIOS PDET:** Alcaldía de Timbiquí, Cauca.

En este énfasis, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se destacan las entidades con mejores resultados en el Índice del Desempeño Institucional – IDI, reconociendo las gestiones que adelantan los municipios priorizados en el Marco del Acuerdo del Paz (municipios PDET).

➤ **MENCIÓN DE HONOR A:**  
**Municipios PDET**

- Alcaldía de San Juan del Cesar, La Guajira.
- Alcaldía de Santa Martha, Distrito Turístico, Cultural e Histórico.

✓ **ÉNFASIS 4: Entidades Reconocidas en la categoría "Entidad promotora del Conocimiento"**

En esta categoría, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se destacan las entidades del orden nacional y territorial que evidenciaron los mejores resultados en el Índice de Desempeño de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, la cual propone el desarrollo de acciones para compartir y difundir el conocimiento entre las servidoras y los servidores públicos y los grupos de valor.

➤ **MENCIÓN DE HONOR A:**

**NACIÓN:** Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia.

**DEPARTAMENTAL Y CAPITAL DE DEPARTAMENTO:** Instituto de Infraestructura y Concesión de Cundinamarca.

**MUNICIPAL:** Alcaldía de Sabaneta, Antioquia.

✓ **ÉNFASIS 5: Entidades Reconocidas por la categoría Seguimiento y Evaluación**

En este énfasis, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se destacan las entidades del orden nacional y territorial que alcanzaron los mejores resultados en el Índice de Desempeño de la Política de Seguimiento y Evaluación, liderada por el Departamento Nacional de Planeación (DNP), quienes definen y promueven esquemas para que las entidades apliquen el seguimiento a la gestión y

su desempeño, con el fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico de planeación.

➤ **MENCIÓN DE HONOR A:**

**NACIÓN:** Ministerio de Educación Nacional.

**TERRITORIO:** Secretaría Jurídica Distrital, Bogotá.

En general, en la vigencia 2024 se entregaron **26** reconocimientos distribuidos de la siguiente manera: **10** galardones y **16** menciones de honor.

### **3.4.7. Mejoramiento del Desempeño Institucional**

Con base en el periodo de evaluación, en el marco del Sistema Nacional de Integridad, se cuenta con el diagnóstico sobre la percepción de la integridad en el servicio público y el seguimiento al aplicativo de la Ley 2013 de 2019. Se logró la participación de **127** entidades, de las cuales **41** corresponden al orden nacional y 86 al orden territorial, entidades que se capacitaron para implementar el test de percepción del código de integridad. Este diagnóstico es crucial para identificar áreas de mejora y fortalecer la transparencia en la gestión pública. Se avanzó en la optimización del modelo de datos para mejorar el soporte y a la fecha se encuentra publicada la información de los resultados de la vigencia 2023 en el FURAG 3, manteniendo el compromiso con la transparencia y la accesibilidad de la información institucional.

En el orden territorial, los resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI), durante 2024, se brindó asistencia técnica a **22** entidades territoriales para facilitar la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Esta asistencia tiene como objetivo promover la integración del conocimiento y la innovación en la gestión pública, contribuyendo a una administración más eficaz y moderna. Estos avances y resultados demuestran el compromiso con la mejora continua, la transparencia y la eficiencia en la gestión pública, así como con el fortalecimiento de las capacidades institucionales en todos los niveles.

### **3.4.8. Conformación del Banco candidatos a jefes de control interno**

El Departamento Administrativo de la Función Pública como instancia facilitadora del Sistema de Control Interno tiene la responsabilidad de orientar, asesorar, impulsar y poner en marcha estrategias que permitan su mejoramiento continuo y en cumplimiento de los principios de transparencia, publicidad, colaboración y

coordinación, de acuerdo con lo ordenado por el Señor Presidente Gustavo Petro Urrego a través de la Directiva Presidencial 09 del 21 de noviembre de 2022, que indica:

*“(…) **ARTÍCULO 2.2.21.8.3. Evaluación de Competencias.** Previo a la designación en el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, al aspirante o aspirantes se les deberá evaluar las competencias requeridas para el desempeño del empleo, a través de la práctica de pruebas.*

*La evaluación de competencias de los aspirantes a ocupar los citados cargos en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, será adelantada por el **Departamento Administrativo de la Función Pública**, entidad que le informará al presidente de la República si el aspirante cumple o no con las competencias requeridas, de lo cual dejará evidencia. (...)”*

En cumplimiento a la disposición de la directiva y el marco legal aplicable a la entidad se conformó un **banco de hojas de vida** que permitiera contar con candidatos idóneos al empleo de jefe de control interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional que permitan garantizar el control y cumplimiento del Plan de Desarrollo, la prevención de la corrupción, el control fiscal interno, así como para el acompañamiento y monitoreo a la gestión, siguiendo las políticas de transparencia, publicidad y mérito. Dicho ejercicio se desarrolló mediante las siguientes fases:

- ✓ **Fase 1 Inscripción de aspirantes interesados en integrar el banco de hojas de vida:** mediante campañas de difusión por diversos canales (página Web, redes sociales, equipos transversales) para la invitación abierta a conformar el Banco de hojas de vida de jefes de control interno de la Rama Ejecutiva del orden nacional. (<https://www1.funcionpublica.gov.co/-/conformacion-del-banco-de-hojas-de-vida-de-perfiles-de-control-interno>).

Siguiendo instrucciones de la Presidencia de la República, se reapertura el banco de hojas de vida en el mes de agosto del 2023, y se facilita el link para que los aspirantes carguen sus documentos para el proceso. (<https://www1.funcionpublica.gov.co/-/reapertura-del-banco-de-hojas-de-vida-de-perfiles-de-control-interno>) .

De igual manera se diseñó y habilitó el formulario de inscripción durante el periodo comprendido entre el 28 de noviembre y el 21 de diciembre de 2022 se adelantó el proceso de inscripción, mediante un formulario en línea que estableció la

información mínima requerida (datos personales), datos de estudios y experiencia con sus respectivos soportes, así:

i) Formato Único de Hoja de Vida de Función Pública, debidamente diligenciado, ii) Certificaciones laborales que den cuenta de las funciones desarrolladas, y tiempo de servicio que evidencien la experiencia profesional relacionada requerida, iii) Las certificaciones de cumplimiento de contratos de prestación de servicios o consultorías precisando el objeto, obligaciones o actividades desarrolladas, fecha de inicio, fecha de terminación, que evidencien la experiencia profesional relacionada requerida, iv) Cumplimiento de requisitos académicos (diplomas o actas de grado) de acuerdo con el perfil establecido en el decreto 989 de 2020.

- ✓ **Fase 2 Análisis de las hojas de vida registradas:** donde se verifica el cumplimiento de los requisitos legales para cada uno de los interesados y clasificarlos según los rangos definidos por el Decreto 989 de 2020. En esta etapa se adelantaron actividades como: i) consolidación de la base de datos de los interesados, ii) anulación de registros duplicados o errados, iii) verificación de entrega de la documentación solicitada, iv) verificación del cumplimiento del perfil del cargo de acuerdo, v) clasificación del aspirante en el rango de acuerdo al perfil, vi) creación de carpeta para cada aspirante.

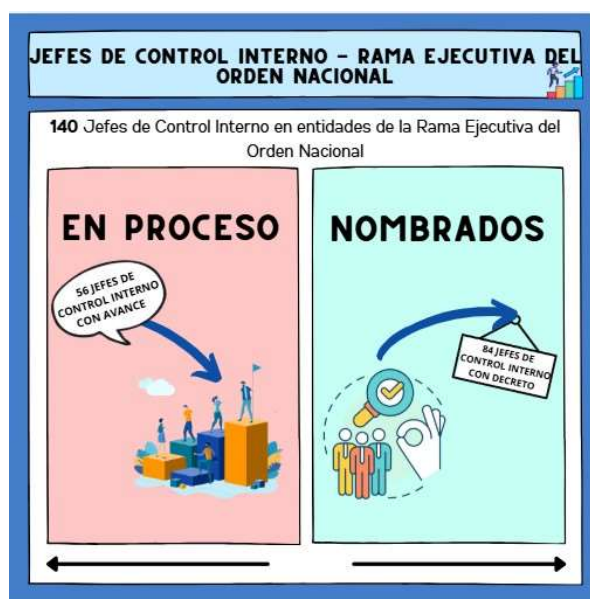
Finalmente, el día 19 de abril de 2023, se consolidó una base de datos, que contenía **1.519** registros con la información suministrada por los aspirantes, a través del formulario de inscripción. De estos registros se anularon **73** correspondientes a postulaciones duplicadas (remitidas dos o más veces por los aspirantes), y una (1) errada.

Posterior a la verificación de los datos en octubre de 2023, se identifican **1.443** registros en la primera apertura del banco de hojas de vida y **345** registros adicionales en la reapertura del banco en agosto. De estos 345 registros de la reapertura, se validaron y encontraron **75** registros duplicados, lo que tras la depuración resultó en un total de **270** registros únicos.

Al cotejar los **1.443** registros de la primera apertura con los **270** registros de la segunda, se identifican **68** registros duplicados entre ambos grupos. Así, el total consolidado de registros es de **1.645**.

Ahora bien, una vez adelantado el proceso de pre - validación de requisitos mínimos de las 1.645 hojas de vida, se obtuvo que **1.121** aspirantes cumplen para optar por un empleo como jefe de Control Interno en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, y a este grupo de aspirantes se les invitó a realizar la prueba

comportamental la cual no otorga un derecho vinculante, toda vez que este proceso no se enmarca en la carrera administrativa, y por lo tanto no posee las características de un concurso de mérito, en cambio, se constituye en un mecanismo de referencia y una herramienta adicional de selección que se puede estimar para el nombramiento de los jefes de Control Interno.



*Ilustración 14. Selección de Jefes de Control Interno*

Una vez surtida esta etapa, los resultados, fueron enviados en cadena de custodia directamente al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – DAPRE, quienes son los encargados de administrar el banco de hojas de vida de los candidatos a ocupar el cargo de jefe de control interno de las entidades pertenecientes a la Rama Ejecutiva del orden nacional. En el periodo comprendido entre el 01 de noviembre de 2024 y el 29 de enero de 2025, el nuestro Departamento apoyó técnica y administrativamente a las entidades, gestión por la cual el DAPRE logró emitir **19** decretos de nombramiento, y con esta cifra se alcanza un total consolidado de **84** proyectos de decreto para el nombramiento de jefes de Control Interno.

#### **3.4.9. Empleo público para Jóvenes**

Al cierre de 2024, se logró la vinculación y contratación de **56.040** jóvenes entre los 18 y 28 años, realizándose desde la Dirección de Empleo Público 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. Adicionalmente, vale la pena precisar que esta meta no está incluida dentro de las metas definidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 sino que hace parte de las acciones que se adelantan en el marco del componente de jóvenes en el empleo público.

#### **3.4.10. Promoción inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público**

Se logró al cierre de la vigencia 2024, la vincularon y/o contrataron de **17.122** personas con discapacidad de los cuales **14.180** son servidores públicos y **2.942** son contratistas

#### **3.4.11. Incremento en la participación de la Mujer en los cargos de niveles decisorios en el Estado**

Como elemento para divulgar la necesidad de una mayor participación efectiva de la mujer en los cargos decisorios del estado colombiano, se elaboró y publicó el informe de "Ley de Cuotas" vigencia 2024, el cual puede ser consultado en el siguiente enlace: <https://www1.funcionpublica.gov.co/informes-de-ley-de-cuotas>

En lo que respecta al total de cargos directivos reportados, al cierre de la vigencia 2024, ascienden a **16.500**, distribuidos entre entidades del orden nacional y territorial. De éstos: **3.609** cargos pertenecen a entidades del orden nacional, **12.891** cargos corresponden a entidades del orden territorial.

De los cargos totales, **15.781** están actualmente provistos y organizados de la siguiente manera: 1) 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. 2) 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.

#### **3.4.12. Racionalización de trámites**

En el marco de la política de racionalización de trámites al cierre de la vigencia de 2024, se logró implementar un total de **744** acciones de racionalización, superando ampliamente la meta propuesta de **700** acciones. De este total, **92** corresponden al orden nacional y **652** al orden territorial, lo que demuestra una significativa participación de las entidades en ambos niveles de gobierno. Estas acciones impactaron un total de **576** trámites, de los cuales **87** pertenecen al ámbito nacional y **489** al territorial. Las medidas adoptadas fueron implementadas por **229** entidades públicas, **54** de ellas a nivel nacional y **175** a nivel territorial, lo que evidencia una amplia acogida y un alto grado de colaboración en el proceso de simplificación administrativa.

Este esfuerzo ha permitido alcanzar un cumplimiento del **106%** de la meta anual, lo cual refleja un avance destacado en la optimización de los procedimientos administrativos y la mejora de la eficiencia en la administración pública. Las acciones implementadas no solo han logrado reducir los tiempos de espera y eliminar trámites innecesarios, sino que también han facilitado el acceso de la ciudadanía a los servicios públicos, contribuyendo a una gestión más ágil y eficiente.

Uno de los resultados más relevantes de este proceso es el ahorro económico generado, al cierre del mes de septiembre, se estimó en **18,70** miles de millones de pesos. Este significativo ahorro no solo beneficia a los ciudadanos, al reducir el costo indirecto de los trámites, sino que también optimiza los recursos del Estado, permitiendo un uso más eficiente de los fondos públicos.

Adicionalmente, es importante mencionar que las acciones de simplificación y racionalización de trámites han tenido un impacto positivo en la transparencia y agilidad de los procesos gubernamentales, lo que contribuye al fortalecimiento de la confianza de la población en las instituciones del Estado. Este tipo de medidas mejora la experiencia de los ciudadanos al interactuar con el gobierno, promoviendo una administración pública más accesible, eficiente y comprometida con el bienestar de la sociedad. En conjunto, estas iniciativas no solo facilitan el acceso a servicios, sino que también representan un paso fundamental hacia un gobierno más cercano, responsable y orientado a la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía.

### **3.4.13. Servicio Social para la Paz**

En el marco de la implementación del Decreto 1079 de 2024- Servicio Social para La Paz, el Departamento Administrativo de La Función Pública, asume la Secretaría Técnica que se establece en el art. [2.2.38.4.1](#). Parágrafo [1](#), como entidad articuladora encargada de convocar a las diferentes sesiones del Comité Técnico y realizar seguimiento al desarrollo e implementación del Programa; a la fecha del presente informe se han desarrollado entre Noviembre y Enero de 2025: Cuatro (4) sesiones de Comité Técnico del SSP<sup>1</sup>, de los días 13 y 24 de diciembre de 2024 y 17 y 24 de Enero de 2025 respectivamente; tres (3) sesiones del Subcomité para la construcción del Manual Operativo del SSP entre los días 6, 13 y 21 de noviembre de 2024, dos (2) sesiones del Subcomité para la elaboración del Programa de Formación y Capacitación del SSP -(ESAP-SENA-DAFP), teniendo como avance en productos: *i) Documento Manual Operativo del Servicio Social para la Paz aprobado, ii) Anexos Técnicos de cada una de las modalidades en construcción por parte de las entidades responsables de la implementación del SSP, con el acompañamiento del DAFP; iii) adicional se desarrolló el Sistema de Información para el SSP, y se construyó la primera fase, el formulario de Inscripción de los jóvenes promotores del SSP.*

Para el mes de Diciembre, en el marco del último trimestre de cada año como lo establece el Decreto en su artículo [2.2.38.6.2](#). numeral 1. Se realiza la convocatoria y difusión por parte del Ministerio de la Igualdad y Equidad en articulación con Función Pública, con el fin de garantizar el proceso de inscripción y selección de los jóvenes en el marco de la implementación del Decreto.

El proyecto fue formulado por el DAFP, y cuyo presupuesto se proyecta hasta el año 2027, resaltando que si bien el decreto establece en su artículo [2.2.38.5.2](#). que el proyecto “...se financiará con recursos del Presupuesto General de la Nación, asignados al Departamento Administrativo de la Función Pública para su gestión. Adicionalmente, se podrán incorporar recursos por donaciones, cooperación internacional y sector privado, bajo acuerdos específicos”. se tiene que para la vigencia 2024 no se cuenta con recursos dispuestos, sin embargo, el DAFP se ha dado a la tarea de gestionar los recursos necesarios con las entidades responsables (Ministerio de la Igualdad), Viceministerio de la Juventud, DAPRE, Ministerio de Educación, Ministerio de las Culturas, creación de Subcuenta en conjunto con el Fondo Colombia en Paz y DNP), entidades, que posiblemente cuenten con recursos disponibles para la convocatoria y la ejecución del programa. El siguiente es el presupuesto del Proyecto de manera general, el mismo se anexa al presente informe, como

---

<sup>1</sup> Servicio Social Para La Paz

también carpeta comprimida con la ficha del proyecto y de más documentos de formulación, las actas de los diferentes comités y el avance de los productos descritos a la fecha.

Tabla 7. Presupuesto General Programa SSP<sup>2</sup>

2024	2025	2026	2027	TOTAL
11.268.555.183	118.991.840.214	186.359.641.816	288.098.965.149	604.719.002.362

Tabla 8. Costo individual año/Promotor \$26.066.482

---

<sup>2</sup> Fuente construcción propia-Presentación instalación Comité Técnico sesión -6 de septiembre de 2024

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PRODUCTO	ACTIVIDADES				
			AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
			-	5 .000	7 .750	1 0.800
Estructurar la operación del servicio social para la paz	Servicio de provisión de plazas del servicio civil para la paz.	Publicar y difundir información sobre la convocatoria	\$ 145.141.210	\$ 159.655.331	\$ 169.234.651	\$ 97.309.924
	Manual técnico operativo	Desarrollar o actualizar el manual técnico operativo definiendo los requisitos para cada modalidad, estrategia de operación, actividades y retiro.	\$ 550.000.000	\$ 69.600.000	\$ 80.040.000	\$ 92.046.000
Diseñar e implementar capacitaciones sobre la Estructura del estado y modalidades del servicio social para la paz	Servicio de desarrollo de contenidos educativos para la ciudadanía	Diseñar o actualizar los contenidos temáticos de acuerdo con la modalidad y la competencia identificada	\$ 534.800.000	\$ 70.400.000	\$ 74.623.900	\$ -
	Servicio de educación informal para la ciudadanía	Implementar los contenidos en los diferentes grupos conformados	\$ 428.544.000	\$ 12.308.198.030	\$ 14.736.492.191	\$ 19.244.142.921
Implementar el servicio social para la paz	Servicio de apoyo económico para el desarrollo del servicio social para la paz	Implementar servicio social para la paz (auxilio económico para cada joven)	\$ 279.650.000	\$ 69.347.040.875	\$ 113.833.665.954	\$ 180.585.183.115
Certificar a cada joven en el marco de su servicio militar y experiencia de primer empleo	Implementación de la estrategia de administración, desarrollo y seguimiento del programa de servicio social para la paz	Acompañar a los jóvenes en el desarrollo de las actividades de la modalidad y administrar el programa	\$ 2.057.419.973	\$ 34.179.825.028	\$ 54.475.962.270	\$ 84.759.405.589
	Sistema de información para el servicio social para la paz	Desarrollar y mantener un sistema de información para el servicio social para la paz	\$ 7.273.000.000	\$ 2.857.120.950	\$ 2.989.622.850	\$ 3.320.877.600
TOTAL SERVICIO			\$ 11.268.555.183	\$ 118.991.840.214	\$ 186.359.641.816	\$ 288.098.965.149

Fuente: Propia- Presentación Instalación Comité Técnico SSP – septiembre 6 de 2024

Desde el 27 de enero y hasta el 15 de febrero del año 2025, se encuentra habilitado el siguiente link: <https://www.funcionpublica.gov.co/ssp-web/> con el formulario de inscripción para que los jóvenes se inscriban de manera virtual; así mismo los siguientes son los territorios y las modalidades priorizadas en el marco de la convocatoria: *Modalidad 3: La refrendación de los acuerdos de paz: Ocaña, Tumaco, Quibdó, Buenaventura y Samaniego. Modalidad 4: La promoción de la política pública de paz, la reconciliación, la convivencia y no estigmatización: Bogotá. Modalidad 9: La vigía del patrimonio cultural material e inmaterial: Bogotá, Cali, Cartagena, Buenaventura, Quibdó y Puerto Tejada. Modalidad 11: La promoción de la educación y las actividades relacionadas en materia de gestión del riesgo y cambio climático: Bogotá, Armero Guayabal.*

### 3.4.14. Apoyo a la gestión meritocrática del Estado

La selección Meritocrática que adelanta el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, 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 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 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 9. Procesos de evaluación Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática

Año	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total evaluados
<b>01 Noviembre 2024 a 29 Enero del 2025</b>	291	370	194	18	37	<b>910</b>

Fuente: Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática

Según los datos señalados, desde el Departamento se ha aplicado **910** evaluaciones para la vinculación a cargos de libre nombramiento y remoción (**291** directivos, **370** asesores, **194** profesionales, **18** técnicos, **37** asistenciales).

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 noviembre de 2024 al 29 de enero de 2025, **3** 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 **10** solicitudes, en el periodo del 01 de noviembre de 2024 al 29 de enero de 2025, de las cuales el 90% fueron solicitudes para hospitales de primer nivel de complejidad, 10% para hospitales de segundo nivel de atención.

De igual manera, la entidad tiene la gran responsabilidad delegada en el Decreto 1083 de 2015 en su Título 27, de adelantar **procedimientos de selección públicos y abiertos**, bajo los criterios de objetividad, transparencia, imparcialidad y publicidad, teniendo en cuenta la idoneidad de los aspirantes para el ejercicio de las funciones. Para adelantar el proceso de selección, se desarrollan las siguientes etapas: i) suscripción de convenio con la entidad interesada, ii) publicidad de la convocatoria a través de un periódico de amplia circulación nacional, regional y las páginas web, iii) convocatoria a través de las páginas web, iv) reclutamiento e Inscripciones, v) verificación de requisitos, vi) aplicación de pruebas de conocimientos, competencias laborales, análisis de antecedentes y entrevista.

En atención a lo anterior, cabe señalar que la participación de este Departamento en una o varias de las etapas mencionadas anteriormente se determinan en las mesas de trabajo con cada una de las entidades respectivamente.

Para el periodo comprendido entre el 01 de noviembre de 2024 al 29 de enero de 2025 el área participó en los siguientes procesos con distintas entidades, así:

- **Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF**

En la vigencia del 2024 Se suscribió el convenio interadministrativo No. 035-2024 con el objeto de *“Aunar esfuerzos entre el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la estructuración diseño, y ejecución del proceso de selección por mérito, público y abierto para la conformación de las listas de candidatos que integrarán las terna con base en las cuales se escogerán los directores Regionales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar”*, se adelantaron mesas de trabajo, en las cuales el área propuso diferentes cronogramas para dar inicio a la fase de entrevista y toda la logística que se requiere, no obstante, no se ha emitido un acto administrativo que vincule a este Departamento Administrativo en la mencionada etapa.

- **Servicio Nacional de Aprendizaje SENA**

En la vigencia del 2024 Se suscribió el convenio Marco interadministrativo de cooperación No. 112 del 2024 y un convenio derivado No. 145-2024 con el propósito de adelantar la etapa de entrevista de acuerdo al exhorto emitido por la Procuraduría General de Nación, para el proceso de selección Meritocrático, público y abierto, para proveer empleos de gerencia pública de Director Regional (**21** cargos) y Subdirector de Centro (**102** cargos), se llevaron a cabo mesas de trabajo y planeación de la logística y de los recursos requeridos para dar cumplimiento al convenio.

Se publicó el día 16 de enero de 2025 en las páginas web oficiales de las dos entidades, la Resolución N°. 01-00053 de 2025 y la Resolución N°. 01-00054 de 2025, Resoluciones en las que entre otros resuelve oficialmente que: *“El Departamento Administrativo de la Función Pública aplicará la PRUEBA ORAL (ENTREVISTA)”*.

Actualmente nos encontramos en fase de diseño y estructuración de las entrevistas que contempla los parámetros y condiciones de su adecuada realización y evaluación.

- **Escuela Superior De Administración Pública ESAP**

Se suscribió un convenio interadministrativo entre el DAFP y ESAP No. bog-694-2024 con lo dispuesto en el numeral 4 *“Jornadas de entrevistas para los concursos de gerentes públicos que realice ESAP – Dirección de Procesos de Selección”* del anexo No. 1 del “Convenio Interadministrativo derivado No.1 celebrado entre el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior De Administración Pública.

Atendiendo a lo anterior, el Grupo de apoyo a la gestión Meritocracia apoyó como jurados calificadores de la prueba de entrevista en el marco del concurso de Directores Territoriales 2024, realizando **31** entrevistas para las territoriales Quindío -

Norte de Santander y Chocó durante el periodo de 1 de noviembre de al 31 de diciembre de 2024.

- **Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES**

Teniendo en cuenta el Convenio 090 de 2023 suscrito entre el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES con el objeto de *“Aunar esfuerzos técnicos y operativos para la aplicación de pruebas de competencias laborales y entrevistas a los aspirantes a ocupar vacantes en la planta de personal de empleado públicos y Trabajadores oficiales del nivel Directivo y Asesor de COLPENSIONES”*, este Departamento en el periodo entre el 01 de noviembre de 2024 a 29 de enero de 2025 realizó **04** entrevistas y prueba de competencias laborales (cifra incluida en el reporte de libre nombramiento y remoción).

#### **3.4.15. Generación de conocimiento técnico**

Para el período señalado y continuando con el proyecto de inversión ***“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”***, el cual pretende que en horizonte 2024 – 2027 se puedan satisfacer las necesidades de diseño, formulación e implementación de políticas públicas, programas y proyectos que materialicen las apuestas estratégicas enmarcadas en el Plan Nacional de Desarrollo para este sector de la Administración Pública y que se encuentran orientadas a la consolidación una administración pública eficiente, transparente, alineada con los principios de buena administración.

Para el logro de lo anterior, es trascendental el desarrollo de modelos administrativos que posibiliten el entendimiento y la distribución clara y eficaz de las competencias centrales y descentralizadas, sus actividades y oferta institucional, además de un diseño institucional dinámico e innovador, que consolide el trabajo por procesos, sistema de costos, y efectividad y cumplimiento en sus metas, en el que se logre un diseño y adaptación de los nuevos modelos y formas organizacionales nacionales y territoriales que generen una gobernanza responsable, con asignación de capacidades alineadas a los resultados, bajo modelos de gestión ágiles y participativos, lo que requiere de todo el presupuesto de inversión solicitado en el proceso de formulación de proyecto.

Como resultado de este desarrollo, será posible obtener a mediano y largo plazo los siguientes beneficios:

- ✓ **Administraciones públicas colaborativas, responsables y eficientes**

- ✓ Dignificación del servicio público
- ✓ Modelo de gestión estatal orientado a entidades ágiles
- ✓ Fortalecimiento de la relación Estado – Ciudadanía
- ✓ Construcción de la Paz Total
- ✓ Innovación en el sector público
- ✓ Consolidación de Función Pública como autoridad en doctrina jurídica para las entidades y organismos del Estado
- ✓ Gobernanza para la productividad social
- ✓ Transformación digital

Para el logro de lo anterior, en el transcurso de esta vigencia se han venido desarrollando los siguientes entregables:

*Tabla 10. Entregables Función Pública*

	Dependencia	Nombre del documento	Avance
1	Dirección de Desarrollo Organizacional	Guía de Comisarías de familia	FINALIZADO
2	Dirección de Desarrollo Organizacional	Documento base para la formulación de la guía de creación de instancias de género	ENTREGADO
3	Dirección de Desarrollo Organizacional	Guía para el Rediseño Organizacional Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional	ENTREGADO
4	Dirección de Desarrollo Organizacional	Estudio Técnico Cualificaciones Madres y Padres Comunitarios	ENTREGADO
5	Dirección de Desarrollo Organizacional	Documento de estrategia de pago por resultados	ENVIADO PARA REVISIÓN
6	Dirección de Desarrollo Organizacional	Memoria justificativa - Gobernanza de la política para la asistencia técnica territorial	ENVIADO PARA REVISIÓN
7	Dirección de Empleo Público	Informe de Ley de Cuotas	ENTREGADO

8	Dirección de Empleo Público	Documento que contenga una propuesta del Programa de Desvinculación Asistida	PROCESO DE PUBLICACIÓN
9	Dirección de Empleo Público	Plan Anual de Vacantes	FINALIZADO
10	Dirección de Empleo Público	Documento con los lineamientos relacionados con la identidad y vocación por el servicio público	ENTREGADO
11	Dirección de Empleo Público	Informe sobre el estado de cumplimiento del Decreto 2011 de 2017	FINALIZADO
12	Dirección de Gestión del Conocimiento	Cartilla con temática sobre Innovación pública orientada a misiones	ENTREGADO
13	Dirección de Gestión del Conocimiento	Cartilla con temática sobre Paz como eje integrador y transversal en el desarrollo territorial	ENTREGADO
14	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto con temática sobre Paz como eje integrador y transversal en el desarrollo territorial	ENTREGADO
15	Dirección de Gestión del Conocimiento	Cartilla con temática sobre Laboratorios de innovación pública y social	EN AJUSTE POR OBSERVACIONES
16	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Caracterización de un modelo de planeación y gestión para pueblos indígenas de la Amazonía colombiana	FINALIZADO
17	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Documento Técnico Esquema Evaluación del Desempeño Jefes de Control Interno Rama Ejecutiva Orden Nacional y Territorial	FINALIZADO
18	Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano	Estrategia "Colombia comprende lo público"	EN AJUSTE POR OBSERVACIONES
19	Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano	Informe acerca de la actualización al Sistema de Rendición de Cuentas de la Implementación del Acuerdo de Paz (SIRCAP)	ENTREGADO
20	Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano	Modulo - El cuidado de lo público para la protección de derechos de las personas LGTBIQ+	EN AJUSTE POR OBSERVACIONES
21	Dirección Jurídica	Informe primer semestre sobre la gestión de la Dirección Jurídica, la agenda regulatoria y los conceptos	ENTREGADO
22	Dirección Jurídica	Informe segundo semestre sobre la gestión de la	ENTREGADO

		Dirección Jurídica, la agenda regulatoria y los conceptos	
23	Dirección Jurídica	Compilado - Boletines 2024 acerca de novedades jurídicas en lenguaje claro, de acuerdo a la Circular 100-010-2021.	ENTREGADO
24	Subdirección	Revista Bioadministración Pública - Segunda edición	PUBLICADO
25	Subdirección	Revista Bioadministración Pública - Tercera edición	PUBLICADO
26	Subdirección	Documento Anexo - Estrategia y recomendaciones para la modernización de las administraciones públicas	ENTREGADO
27	Subdirección	Documento Anexo - Vocaciones territoriales	ENTREGADO
28	Oficina Tecnologías de la Información	Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP I y II	ACTUALIZADO
29	Oficina Tecnologías de la Información	Sistema Único de Información de Trámites -SUIT	ACTUALIZADO
30	Oficina Tecnologías de la Información	Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión -FURAG	ACTUALIZADO
31	Oficina Tecnologías de la Información	Gestor Normativo	ACTUALIZADO
32	Oficina Tecnologías de la Información	Espacio Virtual de Asesoría –EVA	ACTUALIZADO
33	Oficina Tecnologías de la Información	Portal Institucional de Función Pública	ACTUALIZADO
34	Oficina Tecnologías de la Información	Sistema de Gestión Integrada - SGI	ACTUALIZADO
35	Oficina Tecnologías de la Información	Sistema de estadísticas y correspondencia - ORFEO	ACTUALIZADO
36	Oficina Tecnologías de la Información	Mesa de ayuda - Proactiva net	ACTUALIZADO
37	Oficina Tecnologías de la Información	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	ACTUALIZADO
38	Oficina Tecnologías de la Información	Seguridad de la información	ACTUALIZADO
39	Dirección de	Modelos de medición de impacto de rediseños	APROBADO

	Desarrollo Organizacional	organizacionales - DDO	
40	Dirección de Gestión del Conocimiento	Paz total - DGC	APROBADO
41	Dirección de Desarrollo Organizacional	Procesos y procedimientos tipo para estructuras organizacionales tipo - DDO	APROBADO
42	Dirección de Empleo Público	Género, Inclusión y Diversidad - DEP	APROBADO
43	Subdirección	Bioadministración	APROBADO
44	Dirección de Empleo Público	Empleo Público - DEP Curso de 120 horas (Revisión)	APROBADO
45	Dirección de Empleo Público	Servido Público 4.0. - DEP Curso de 120 horas (Revisión)	APROBADO
46	Dirección de Desarrollo Organizacional	Esquemas asociativos territoriales. DDO Curso de 120 horas	APROBADO
47	Dirección de Gestión del Conocimiento	Seguridad Humana dentro del PND: DGC Curso de 120 horas	APROBADO
48	Dirección de Gestión del Conocimiento	Gobernabilidad para la paz - DGC Curso de 120 horas	APROBADO
49	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Modelos de gestión con enfoque poblacional: DGDI Curso de 120 horas	APROBADO
50	Dirección de Empleo Público	Ética e Integridad en las Administraciones Públicas: DEP Curso de 120 horas	APROBADO
51	Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano	Economía Solidaria - DPTSC: Curso de 120 horas	APROBADO
52	Subdirección	Administraciones Públicas para el desarrollo: Subdirección Diplomado 80 horas	APROBADO
53	Dirección de Desarrollo Organizacional	Catastro Multipropósito - DDO: Diplomado 80 horas	APROBADO
54	Dirección de Desarrollo Organizacional	Cualificaciones - DDO: Curso 80 horas	APROBADO
55	Dirección de Participación Transparencia y Servicio al	Grupos Étnicos en General - DPTSC Curso de 80 horas	APROBADO

	Ciudadano		
56	Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano	Justicia de género, étnica y racial - Curso de 80 horas	APROBADO
57	Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano	Población Negra, Afrodescendiente, Raizal y Palenquera - DPTSC Curso de 60 horas	APROBADO
58	Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano	Participación ciudadana - DPTSC Curso de 120 horas	APROBADO
59	Dirección de Empleo Público	Producto: tres contenidos para el desarrollo de diplomados, con intensidad horaria de 80 horas - DEP - Alta gerencia de la administración	APROBADO
60	Dirección de Empleo Público	Producto: tres contenidos para el desarrollo de diplomados, con intensidad horaria de 80 horas - DEP - Gestión estratégica del talento humano	APROBADO
61	Dirección de Empleo Público	Producto: tres contenidos para el desarrollo de diplomados, con intensidad horaria de 80 horas - DEP - Alta gerencia de la administración	APROBADO
62	Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano	Participación ciudadana - DPTSC	APROBADO
63	Dirección de Desarrollo Organizacional	Modernización institucional - DDO	APROBADO
64	Dirección de Gestión del Conocimiento	Documento Técnico de Política Pública sobre la reorganización de las administraciones públicas.	APROBADO
65	Dirección de Gestión del Conocimiento	(1)Documento informe diagnostico -	APROBADO
66	Dirección de Gestión del Conocimiento	(1)Documento informe estudio(s) de caso(s) -	APROBADO
67	Dirección de Gestión del Conocimiento	(1)Documento informe general y resultados (Compilatorio) - (1)Producto científico manuscrito(artículo/memorias/libro)	APROBADO

### 3.4.16. Gestión Internacional

Las acciones realizadas frente a la gestión Internacional, durante el período, son las siguientes:

- ✓ **Diseño de las bases de la estrategia de cooperación internacional del sector administrativo de la función pública.**

Se elaboró un documento técnico que contiene las **bases de la estrategia de cooperación técnica internacional**, liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) de Colombia. Este proceso se ha orientado a fortalecer las capacidades de las administraciones públicas colombianas, integrando prácticas de BIO-administración y sostenibilidad para promover la paz y la confianza ciudadana en las instituciones públicas. La estrategia se ha diseñado en coherencia con el Plan Nacional de Desarrollo "Colombia Potencia Mundial de la Vida" y con la Estrategia Nacional de Cooperación Internacional (ENCI) 2023-2026, adoptando un enfoque de derechos humanos, inclusión y territorialidad que responde a las necesidades específicas del país.

En este documento se identificaron los ejes programáticos que guiarán la implementación de la cooperación internacional en el sector público. Estos ejes abarcan el cumplimiento de los mandatos constitucionales relacionados con la cooperación internacional, el fortalecimiento de la función pública y la consolidación de los principios del Plan Nacional de Desarrollo, especialmente en cuanto a la modernización administrativa y la descentralización. Las acciones iniciales incluyeron la realización de consultas con diversos actores clave, como la Agencia Presidencial de Cooperación (APC) y el Ministerio de Relaciones Exteriores, además de revisar experiencias previas de cooperación dentro del DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

El diseño de la estrategia se ha enfocado en tres objetivos principales que orientan su desarrollo. En primer lugar, se busca incrementar la participación activa de Función Pública en instancias internacionales y posicionar su visibilidad. En ese mismo sentido, es importante promover alianzas estratégicas internacionales para aumentar la cooperación internacional técnica y financiera, hacia y desde la entidad. También se busca promocionar el desarrollo de capacidades técnicas de los servidores públicos mediante la formación y capacitación. Finalmente, la estrategia prioriza la mejora de la transparencia institucional y la participación ciudadana en todas las etapas del ciclo de las políticas públicas.

La estrategia propone acciones clave, como el fortalecimiento de capacidades locales mediante programas de capacitación avanzada, el desarrollo de mecanismos innovadores de participación ciudadana y la promoción de prácticas de BIO-administración para preservar la biodiversidad. Estas acciones se implementan con el apoyo de entidades de cooperación bilateral y multilateral, como USAID, GIZ, el Banco Mundial y el BID, que aportan recursos financieros y conocimientos técnicos en áreas como la modernización administrativa, la transparencia y el gobierno digital. Estas alianzas internacionales garantizan un respaldo integral a la estrategia, facilitando la adaptación de buenas prácticas y el intercambio de experiencias para optimizar la gestión pública

- ✓ **Relacionamiento con organizaciones internacionales en escenarios multilaterales de competencia de la Función Pública.**

### **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)**

El 28 de abril de 2020, Colombia se convirtió en el miembro número 37 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE, concluyendo con éxito un proceso de adhesión que comenzó en 2013. Desde su inclusión, Colombia es miembro participante del Comité de Gobernanza Pública, en el cual la Función Pública como cabeza del sector, es representante en dicha delegación. En la vigencia de este informe Función Pública ha participado en un total de 13 eventos y reuniones internacionales de manera virtual.

Es importante mencionar 2 instancias como miembros del Comité de Gobernanza Pública, por un lado, el Observatorio de Innovación en el Sector Público OPSI, desde abril de 2021 Función Pública ha participado en las sesiones de puntos de contacto. Estas reuniones se llevan a cabo semestralmente para orientar el programa de trabajo del Observatorio, compartir experiencias y lecciones sobre el fomento de la innovación del sector público, y para revisar el estado de las iniciativas en la materia a nivel mundial. En representación del país participan el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Nacional de Planeación.

Por otro lado, el Grupo de trabajo de oficiales senior de integridad pública de la OCDE- SPIO. Este grupo de trabajo promueve el diseño e implementación de políticas de integridad y anticorrupción que apoyen la buena gobernanza pública. De igual forma busca fortalecer los valores fundamentales, la credibilidad y la capacidad de las instituciones involucradas en la formulación de políticas y las condiciones subyacentes que configuran el proceso de formulación de políticas.

### **Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD)**

Desde su creación en el año 1972 el Centro Latinoamericano de Administración al Desarrollo- CLAD, ha tenido como misión la promoción el análisis, el intercambio de experiencias y conocimientos en torno a la reforma del Estado y la modernización de la Administración Pública, mediante la organización de reuniones internacionales especializadas, la publicación de obras, la prestación de servicios de documentación e información, la realización de estudios e investigaciones y la ejecución de actividades de cooperación técnica entre sus países miembros.

En el marco de la participación de Función Pública en este organismo multilateral en el periodo al que este informe atañe, se hizo la participación en **4 eventos**:

- ✓ **LIII Reunión Ordinaria de Consejo Directivo:** La Presidencia del Consejo Directivo quedó a cargo de Brasil, representado por Esther Dweck, ministra da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. La Segunda Vicepresidencia corresponde a Colombia, cuyo representante es César Augusto Manrique Soacha, director general del Departamento Administrativo de la Función Pública, y la Tercera Vicepresidencia es de Panamá, a cargo de Héctor E. Alexander, ministro de Economía y Finanzas.
- ✓ **XXVIII Congreso Internacional del CLAD** sobre Reforma del Estado y de la Administración Pública, realizado en los días 21 al 24 de noviembre de 2023, en la ciudad de La Habana, Cuba. El subdirector General, el Dr. Jesús Hernando Amado Abril, realizó una ponencia en el panel sobre la Evaluación del desempeño laboral y la gestión del rendimiento en el servicio público en Colombia junto con los comisionados Mauricio Liévano y Sixta Dilia Zúñiga de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ **Reunión Internacional**, “Alta Dirección Pública: Reclutamiento, Selección y Formación para la Modernización del Estado”, realizada en Santiago, Chile, los días 13 y 14 de junio de 2024, con el fundamental apoyo del Servicio Civil de Chile. La reunión tiene como objetivo establecer la Comunidad de Prácticas de Alta Dirección Pública (ADP) del CLAD, proporcionando un espacio para la reflexión, el intercambio de experiencias y la formulación de una hoja de ruta para avanzar en la profesionalización de la Alta Dirección Pública en nuestros países miembros.
- ✓ **III Simposio Iberoamericano de Innovación Pública**, "Liderazgo e Innovación en la Gestión Pública: Retos y Soluciones": se celebrará en Alcalá de Henares (Madrid), España, los días 23 y 24 de septiembre de 2024, organizado por el



CLAD en colaboración con el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) de España y el Instituto Nacional de Administração (INA) de Portugal.

En el marco del Congreso Internacional del CLAD XXVIII en La Habana Cuba en noviembre de 2023, se llevó a cabo la reunión ordinaria del Consejo Directivo del Organismo, en la cual se eligió a **Función Pública en representación de Colombia, como el segundo vicepresidente del organismo para el periodo del 2023-2024.**

Durante el periodo de esta Segunda Vicepresidencia se abrió el espacio para seguir posicionando a la Entidad en el ámbito internacional y seguir fortaleciendo alianzas con organismos internacionales y los otros países de la región. Además, durante esta vigencia, la participación de Colombia, como Segunda Vicepresidencia de la Mesa Directiva del CLAD fue de gran relevancia para generar mecanismos de gobernanza colaborativa en este organismo que promueven el logro de la Planificación Estratégica 2024- 2026 aprobada por unanimidad.

Durante el año 2024 se hizo participación en **2 espacios**: Reunión Extraordinaria del Consejo Directivo del CLAD el 09 de mayo, y Reunión Presencial de la Mesa Directiva del CLAD el 12 de junio.

#### ✓ **Cooperación técnica y convocatorias internacionales**

Se acompañó la postulación de la propuesta de la Gobernación del Valle del Cauca, para participar en la convocatoria del Programa de Cooperación Técnica-CLAD. Esta propuesta fue seleccionada para ser beneficiaria junto con otras 9 propuestas en la región.

Con el Programa de Intercambio de Buenas Prácticas 2024 se buscó fortalecer la capacidad institucional y de los servidores públicos, en áreas estratégicas de la función pública, por medio de visitas internacionales de hasta una semana de duración, en entidades públicas que, por su trayectoria, innovación y resultados, sean referencia de buenas prácticas en los países miembros del CLAD, impulsando una función integradora y multiplicadora, sustentada en los principios de solidaridad y cooperación internacional.

De igual manera se llevó a cabo la Coordinación colaborativa del Curso internacional CLAD «¿Cómo transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas en América Latina? Herramientas para lograrlo» con sede en Bogotá, en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

✓ **Fortalecimiento de relaciones bilaterales y alianzas estratégicas para Función Pública**

Durante la presente vigencia se realizaron acciones de identificación de alianzas estratégicas, como de seguimiento a las ya existentes. Dentro de las acciones más importantes se resaltan las siguientes:

- I. Firma de **Memorando de Entendimiento** con la Universidad Abierta de Cataluña en enero de 2024.
- II. **Intercambio de experiencias gubernamentales con Emiratos Árabes Unidos**, allí se resaltan 2 reuniones importantes: a) II Comité Conjunto de Cooperación con los Emiratos Árabes Unidos en 7 y 8 de junio de 2023 y b) reunión del Director Cesar Manrique con su Excelencia Abdulla Nasser Lootah, Viceministro de Asuntos de Gabinete para la Competitividad e Intercambio de Experiencias el 30 de mayo de 2024. El objetivo de la reunión fue presentar el programa de intercambio de experiencia gubernamental, discutir los detalles de la firma del MoU y evaluar posibles áreas de cooperación.
- III. Instalación de la **Mesa de Cooperación Internacional de Juventudes** presidida por el Ministerio de Igualdad y Equidad, Ministerio de Relaciones Exteriores, la Delegación de la Embajada de la Unión Europea y la Oficina del Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) en Colombia, el 08 de agosto de 2024.
- IV. **Socialización con la Embajada de Suecia** el 02 de noviembre de 2024 para la coordinación de proyecto de cooperación para el desarrollo enfocado en el Programa de Servicio Social para la Paz.

✓ **Promoción de las capacidades técnicas de los servidores públicos**

Función Pública tuvo la responsabilidad de apoyar la difusión de convocatorias internacionales, especialmente centralizadas por la Agencia de Presidencia para la Cooperación - APC, y del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD. En total se apoyó la gestión de difusión de 13 convocatorias, dentro de las más importantes se encuentran:

El Programa de Intercambio de Buenas Prácticas 2024, del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo – CLAD. En el territorio nacional se postularon más de 100 servidores, el cual después de un proceso de selección, se obtuvo una lista de 6 candidatos. El CLAD, designó una de las 10 becas a un servidor público

colombiano. Curso internacional CLAD «¿Cómo transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas en América Latina? Herramientas para lograrlo» con sede en Bogotá.

### **3.4.17. Gestión intersectorial (Resultados Convenio DAFP-ESAP)**

Como apalancamiento para el cumplimiento de las metas y misionalidad de las áreas de la Función Pública y para el fortalecimiento de las relaciones y el trabajo mancomunado del sector, se firmó el convenio interadministrativo<sup>3</sup> celebrado entre el la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP y el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Entre los productos pactados la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional desarrollo el diplomado en “Modelos de gestión con enfoque poblacional” (120 horas) dado que, en la actualidad, los modelos de gestión en el sector público han evolucionado para responder de manera más precisa y efectiva a las necesidades de diferentes grupos de la población. En este contexto, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)<sup>4</sup> se presenta como una herramienta fundamental para alinear los procesos de planeación y ejecución de políticas públicas a las realidades y requerimientos específicos de los grupos poblacionales.

El MIPG en su enfoque busca una gestión pública más eficiente, transparente y orientada a resultados, donde el diseño y la implementación de estrategias estén fundamentados en la realidad de cada grupo objetivo. En este sentido, se convierte en una herramienta clave para las administraciones públicas, principalmente en entornos donde las necesidades de la población son un aspecto preponderante. Por lo cual, este modelo visto desde un enfoque poblacional permite una interpretación más a fondo de las dinámicas sociales, económicas y culturales que atañe directamente a los ciudadanos, lo que resulta en una planificación más efectiva.

Por lo tanto, el diplomado “Modelos de gestión con enfoque poblacional” tiene como propósito introducir a los participantes en los principios y componentes clave del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, haciendo especial énfasis en

---

<sup>3</sup> ESAP: Convenio Interadministrativo No. BOG-694-2024 / DAFP: Convenio Interadministrativo No. 037-2024

<sup>4</sup> El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia que orienta la gestión institucional de las entidades públicas del país, permitiendo llevar a cabo una adecuada planeación, ejecución, seguimiento y evaluación, y control; lo que conlleve a la generación de resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos. (DAFP, 2023)

cómo este modelo facilita una perspectiva poblacional en la gestión pública. Este enfoque permite que los procesos de planeación y ejecución no solo respondan a las metas institucionales, sino también a las diferencias y particularidades de cada grupo poblacional, promoviendo así una administración pública inclusiva y responsable. Además, la comprensión de los aspectos generales del MIPG es esencial para construir competencias en el desarrollo de planes y proyectos ajustados a las necesidades de la población, mejorando la eficiencia y el impacto de las políticas públicas.

Así mismo, el diplomado “Modelos de gestión con enfoque poblacional” pretende que quienes participen obtengan competencias tales como:

- Reconocer el concepto de calidad aplicándolo en sus experiencias de gestión pública.
- Aplicar continuamente el enfoque poblacional en su actividad de gestión pública.
- Reconocer aspectos generales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG bajo el enfoque poblacional.
- Identificar las siete (7) dimensiones y alcances del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG bajo el enfoque poblacional.
- Conocer las políticas de gestión y desempeño asociadas a las siete (7) dimensiones del MIPG bajo el enfoque poblacional.
- Identificar los atributos de calidad de las políticas del MIPG bajo el enfoque poblacional.

Finalmente, el desarrollo del diplomado “Modelos de Gestión con Enfoque Poblacional” contiene una estructura de seis unidades desglosadas en:

UNIDAD /	OBJETIVO DE APRENDIZAJE
<i>Unidad I: Calidad y Modelos de Gestión Pública</i>	Conocer los orígenes de la calidad en la civilización
	Comprender los diferentes principios que conllevan a la sostenibilidad y mejoramiento de la calidad en la sociedad.

UNIDAD /	OBJETIVO DE APRENDIZAJE
	Determinar los modelos internacionales de gestión pública existentes.
<i>Unidad II: Enfoque poblacional en la gestión pública</i>	Reconocer la importancia del enfoque poblacional en la gestión pública
<i>Unidad III: Aspectos generales del modelo integrado de planeación y gestión MIPG bajo el enfoque poblacional.</i>	Entender aspectos generales del modelo integrado de planeación y gestión MIPG bajo un enfoque poblacional.
<i>Unidad IV: Las 7 dimensiones y alcances del modelo integrado de planeación y gestión bajo el enfoque poblacional.</i>	Conocer las 7 dimensiones y alcances del Modelo Integrado de Planeación y Gestión bajo un enfoque poblacional.
<i>Modulo V: políticas asociadas a las 7 dimensiones del MIPG bajo el enfoque poblacional.</i>	Explorar las políticas públicas asociadas a las 7 dimensiones del MIPG bajo un enfoque poblacional.
<i>Unidad VI: atributos de calidad de las 7 dimensiones del MIPG</i>	Analizar los atributos de calidad de las políticas del MIPG bajo un enfoque poblacional.

- **Enfoque Bioadministración Pública**

La consolidación y difusión del enfoque se lleva a cabo a través de la publicación de la *Revista Institucional de Bioadministración Pública*, creada como un instrumento fundamental destinado a difundir de manera detallada las transformaciones institucionales y su impacto en los cambios económicos, políticos, sociales y culturales de nuestro país. Esta revista, de periodicidad cuatrimestral, se establece como una fuente informativa clave y como un actor activo en la creación de un espacio en el que las ideas innovadoras y las soluciones efectivas encuentren un eco, de tal forma, a través de este medio, se fortalece la interacción entre la academia, los responsables de políticas y la ciudadanía, promoviendo un ambiente propicio para la implementación de reformas basadas en evidencia y en el compromiso colectivo con el progreso, la equidad, la inclusión, la justicia social, la igualdad y la vida.

Revistas publicadas:			En proceso:
 BioAdministración Pública – Edición Inaugural <b>47.345 Descargas</b>	 BioAdministración Pública – Edición 2 Bioadministración Pública y territorio <b>40.134 Descargas</b>	 BioAdministración Pública – Edición 3 Reorganización de las administraciones públicas para la paz y la vida <b>20.936 Descargas</b>	BioAdministración Pública – Edición 4 Bio-Administración y Estado abierto

*Ilustración 15. Revistas publicadas y en proceso*

## • Proyección Convenio ESAP 2025

**Propósito del Convenio:** Establecer una acción sectorial entre el DAFP y la ESAP para estructurar y desarrollar el proyecto de Reorganización de las Administraciones Públicas, con el fin de modernizar la gestión estatal y fortalecer su alineación con los principios del Estado Social de Derecho.

### Justificación

- Responder a la necesidad de actualizar el modelo de Administración Pública para que refleje las dinámicas actuales de la sociedad.
- Integrar los enfoques técnico y académico del DAFP y la ESAP para una propuesta de reforma estructural.
- Promover la Bioadministración Pública, enfocada en la protección y el respeto por todas las formas de vida.
- Fortalecer la participación de entidades gubernamentales, territoriales, órganos autónomos, academia y ciudadanía en el proceso de modernización.

### Alcance del Proyecto:

Revisión y actualización de la estructura funcional del Estado a nivel nacional y territorial. Reformas en:

- Administración y desarrollo del talento humano.
- Clasificación y escalas salariales del empleo público.
- Planeación y control institucional.
- Productividad social y gestión pública eficiente.
- Uso de tecnologías y herramientas de inteligencia artificial en la administración pública.

- Creación de un marco normativo actualizado a través de proyectos de ley y actos administrativos

## 4. Resultados compromisos institucionales

### 4.1. Resultados Indicadores SINERGIA

El Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con 5 indicadores sectoriales y 1 indicador étnico registrados en SINERGIA, con los cuales se da cumplimiento a los compromisos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. El indicador de Empleos públicos formalizados presenta un avance por debajo de la meta anual y cuatrienal. Sin embargo, se han dado avances importantes en formalización en comparación con otras vigencias.

Para el 2024 corresponde a un 5,14% y frente a la meta del cuatrienio se llega a un 18,38%. Igualmente, desde la Oficina Asesora de Planeación se gestionó la actualización de los reportes realizados desde 2023 a la fecha, con la finalidad de actualizar las cifras, atendiendo la información que la Dirección de Desarrollo Organizacional ha recopilado sobre los empleos formalizados, principalmente del nivel territorial. En este sentido a diciembre se presentó un avance real de **5.292** empleos formalizados, para un total de **21.615** durante el cuatrienio. Sin embargo, al corte del presente informe, se encontraba pendiente por aprobar los ajustes realizados de cifras ante el DNP, teniendo en cuenta las modificaciones al reporte del indicador solicitadas mediante oficio en el mes de noviembre de 2024.

A continuación, se presenta el resultado de los indicadores con corte a diciembre de 2024

Tabla 11. Avance en la meta de los indicadores del PND

Transformación	Indicador	Meta y avance vigencia 2024	Periodicidad	Meta y avance cuatrienio 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 nacional, Alcaldías y Gobernaciones	Meta: 46% Avance: 48,74%	Anual	Meta: 50% Avance: 84,25%

Transformación	Indicador	Meta y avance vigencia 2024	Periodicidad	Meta y avance cuatrienio 2022-2026
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	Meta: 2.000 Avance: 3.541 (177%)	Trimestral	Meta: 7.373 Avance: 4.495 (60,97%)
Seguridad humana y justicia social	Empleos públicos formalizados	Meta: 40.000 Avance: 2.057 (5,14%)	Trimestral	Meta: 100.000 Avance: 18.380 (18,38%)*
Seguridad humana y justicia social	Entidades que implementan el plan de acción de la política de empleo público y de gestión del talento humano	Meta: 250 Avance: 308 (123,2%)	Trimestral	Meta: 1.000 Avance: 660 (66,0%)
Convergencia regional	Acciones de racionalización de trámites de alto impacto	Meta: 700 Avance: 744 (123,2%)	Mensual	Meta: 2.800 Avance: 1.454 (66%)
Convergencia regional (Étnico – MRA)	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	Meta: 50% Avance: 57% (114%)	Semestral	Meta: 100% Avance: 63% (63,0%)

Fuente: Sinergia – DNP y SGI

\*Empleos formalizados: cifra pendiente por actualizar por parte del DNP

## 4.2. Resultado Compromisos CONPES

El Departamento Administrativo de la Función Pública tiene bajo su responsabilidad, 30 actividades, distribuidas en 10 documentos CONPES, con un cumplimiento en promedio del 56%\* conforme al seguimiento del último período de avance realizado en el mes de septiembre, como resultado del reporte realizado por las diferentes Direcciones Técnicas correspondiente al primer semestre de 2024. Para 2024, se

cuenta con 4 actividades que vence su cumplimiento, las cuales tienen un avance en promedio del 32,5%. La siguiente actualización de información se realizará en el mes de marzo de 2025

Tabla 12. 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	Plan Marco de Implementación del acuerdo final	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	0%
4023	Política para la reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente	1	4.3	2025	83%
		1	4.11	2026	75%
4069	Política Nacional De Ciencia, Tecnología e Innovación 2022-2031	1	4.4	2025	66%
4070	Lineamientos de política para la implementación de un Modelo de Estado Abierto	6	2.7	2025	88%
			4.1	2025	75%
			4.2	2025	64%
			4.3	2025	29%
			4.4	2024	70%
			4.10	2025	95%
		5	2.2	2024	20%
			2.3	2025	75%
			2.4	2025	71%
			2.5	2025	90%
			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	33%
			2.4	2030	8%
		1	6.2	2030	0%
		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: Sisconpes – DNP

### 4.3. Resultados Plan Marco de Implementación PMI

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 viene diseñando un sistema de rendición de cuentas, contribuyendo a la construcción de mecanismos democráticos de participación ciudadana, en la cual se incorpora un enfoque étnico, se presentan los logros alcanzados.

Así mismo la entidad viene implementando el plan de formación de formadores con sus 19 módulos, brindando talleres virtuales y presenciales a población en general y población perteneciente a pueblos y comunidades étnicas. Se beneficiaron un total de 7622 ciudadanos como multiplicadores de control social, de los cuales 364 pertenecen a pueblos y comunidades étnicas.

Tabla 13. Avance Indicadores Plan Marco de Implementación el Acuerdo de Paz (PMI)

Estrategia	Código	Nombre	Avance 2024	Avance total Indicador
2.2.5. Control y veeduría ciudadana	<b>B.133</b>	Sistema de rendición de cuentas con mecanismos de rendición de cuentas estipulados en el punto 6.1.5, diseñado e implementado	100%	84%
	<b>B.445</b>	Plan nacional de formación de veedores, actualizado e implementado	100%	70%
	<b>B.E.13</b>	Pueblos y comunidades étnicas formados en temas de control social y veedurías	100%	100%
	<b>B.E.15</b>	Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado	100%	84%

Fuente: Sistema Integrado de Información para el Posconflicto - SIIPO – DNP

#### • Indicadores Nuevos PMI

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 definición:

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: Oficina Asesora de Planeación.

## 5. Situación de Recursos y gestión presupuestal

A continuación, se presenta el detalle pormenorizado sobre la situación de los recursos, ejecución presupuestal a diciembre de 2024 y la distribución 2025.

### 5.1. Distribución y ejecución de recursos 2024

Tabla 14. Ejecución presupuestal 2024

Concepto	Apropiación Vigente	Compromiso	% Comp/ Aprop.	Obligación	% Oblig/ Aprop.	Pago	%pago/ Aprop.	Cuentas por pagar	Reservas Presupuestales
<b>Funcionamiento</b>	\$35.820.723.785	\$33.689.787.873	94,05%	\$33.363.826.025	93,14%	\$33.262.630.679	92,86%	\$101.195.346	\$ 325.961.849
<b>Inversión</b>	\$18.299.953.403	\$17.151.603.401	93,72%	\$16.313.328.200	89,14%	\$16.211.794.930	88,59%	\$101.533.270	\$ 838.275.201
<b>Total, Presupuesto 2024</b>	<b>\$54.120.677.188</b>	<b>\$50.841.391.274</b>	<b>93,94%</b>	<b>\$49.677.154.224</b>	<b>91,79%</b>	<b>\$49.474.425.608</b>	<b>91,42%</b>	<b>\$202.728.616</b>	<b>\$1.164.237.050</b>

Fuente: SIIF Nación Corte 31 de diciembre de 2024 – Elaboración propia DAFP

Tabla 15. Distribución recursos de Funcionamiento 2024

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DAFP 2024									
Concepto	Apropiación Vigente	Compromiso	% Comp/ Aprop.	Obligación	% Oblig/ Aprop.	Pago	%pago/ Aprop.	Cuentas por pagar	Reservas Presupuestales
Funcionamiento	\$ 35.820.723.785	\$ 33.689.787.873	94,05%	\$ 33.363.826.025	93,14%	\$33.262.630.679	92,86%	\$101.195.346	\$ 325.961.849
Gastos personal de	\$ 32.036.632.999	\$ 30.276.670.060	94,51%	\$ 30.276.670.060	94,51%	\$30.183.737.381	94,22%	\$92.932.679	\$ 0

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DAFP 2024									
Concepto	Apropiación Vigente	Compromiso	% Comp/ Aprop.	Obligación	% Oblig/ Aprop.	Pago	% pago/ Aprop.	Cuentas por pagar	Reservas Presupuestales
Adquisición de bienes y servicios	\$ 2.971.175.758	\$ 2.872.123.107	96,67%	\$ 2.546.161.259	85,70%	\$2.537.898.592	85,42%	\$8.262.667	\$ 325.961.849
Transferencias corrientes	\$ 636.182.428	\$ 386.385.122	60,73%	\$ 386.385.122	60,73%	\$386.385.122	60,73%	\$ 0	\$ 0
Gastos por tributos, multas e intereses de mora	\$ 176.732.600	\$ 154.609.584	87,48%	\$ 154.609.584	87,48%	\$154.609.584	87,48%	\$ 0	\$ 0

Fuente: SIIF Nación Corte 31 de diciembre de 2024 – Elaboración propia DAFP

Tabla 16. Distribución recursos de Inversión 2024

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DAFP 2024									
CONCEPTO	Apropiación Vigente	Compromiso	% Comp/ Aprop.	Obligación	% Oblig/ Aprop.	Pago	% Pago/ Aprop.	Cuentas por pagar	Reservas Presupuestales
INVERSIÓN	\$ 18.299.953.403	\$ 17.151.603.401	93,72%	\$ 16.313.328.200	89,14%	\$ 16.211.794.930	88,59%	\$ 101.533.270	\$ 838.275.201
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	\$ 4.698.326.688	\$ 4.337.846.181	92,33%	\$ 4.337.846.181	92,33%	\$ 4.309.225.984	91,72%	\$ 28.620.197	\$ 0
Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación optima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá	\$ 4.423.002.755	\$ 3.945.152.124	89,20%	\$ 3.945.152.124	89,20%	\$ 3.936.095.284	88,99%	\$ 9.056.840	\$ 0
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	\$ 6.071.130.146	\$ 5.825.867.707	95,96%	\$ 5.554.998.828	91,50%	\$ 5.491.142.595	90,45%	\$ 63.856.233	\$ 270.868.879
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	\$ 3.107.493.814	\$ 3.042.737.389	97,92%	\$ 2.475.331.067	79,66%	\$ 2.475.331.067	79,66%	\$ 0	\$ 567.406.322

Fuente: SIIF Nación Corte 31 de diciembre de 2024 – Elaboración propia DAFP

Para a vigencia 2024 se tuvo una apropiación inicial de \$ 54.120.677.188 y una obligación por valor de \$ 49.677.154.224 equivalente al 91,79%. Esta ejecución obedeció a recursos para el funcionamiento de la planta temporal que acompaña los procesos misionales de la entidad, la inversión en servicios de tecnología de la entidad y la provisión de Contratos

de prestación de servicios que apoyan con los servicios especializados en el cumplimiento de los proyectos de inversión de la entidad.

Se debe tener en cuenta que el Departamento ha tenido que priorizar año a año las necesidades toda vez que, es la entidad que recibe la menor inversión de las cabezas de sector a nivel nacional y cuyas estimaciones de necesidades suelen ser mucho mayores a lo que realmente se logra ejecutar para dar cumplimiento a la misionalidad de cara al interior y al exterior de la administración.

### • Vigencia 2025:

Con respecto a la vigencia 2025, se apropia un presupuesto por valor de \$49.103.655.464 en donde \$34.103.299.265 corresponden a recursos de funcionamiento y \$15.000.356.199 corresponde a recursos de inversión distribuidos de la siguiente manera:



*Ilustración 16. Presupuesto 2025 (Funcionamiento e Inversión)*

Fuente: Reporte SIIF Nación- Elaboración Propia

Tabla 17. Situación recursos de inversión 2025

DISTRIBUCIÓN INVERSIÓN 2025		
CONCEPTO	APROPIACIÓN	ESTADO
Planta temporal	\$ 10.335.310.300	En Ejecución
Saldo inversión	\$ 3.665.045.899	En Ejecución

Traslado presupuestal proyecto servicio social para la paz	\$ 1.000.000.000	En Trámite
<b>TOTAL INVERSIÓN 2025</b>	<b>\$ 15.000.356.199</b>	

Fuente: Reporte SIIF Nación- Elaboración Propia

Es de resaltar que los \$1.000.000.000 con los que el proyecto de Servicio Social para la Paz tiene asociados se encuentran en proceso de trámite de traslado ante DNP y provienen de los proyectos de consolidación y fortalecimiento.

Tabla 18. Necesidades e inversión vigencia 2025

Proyecto de Inversión	Necesidades reales	Valor	Estado
<b>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</b>	Planta temporal	\$2.822.177.777	Financiado con recursos de PGN
	Traslado proyecto servicio social para la paz	\$627.904.149	Financiado con recursos PGN
	Gestores territoriales	\$1.912.680.000	Sin recursos para operar
	OPS	\$681.246.720	Sin recursos para operar
	<b>Total, de recursos a requerir</b>	<b>\$6.044.008.646</b>	
Proyecto de Inversión	Necesidades reales	Valor	Estado
<b>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</b>	Planta temporal	\$4.350.557.155	Financiado con recursos de PGN
	OPS	\$599.560.390	Financiado con recursos de PGN
	OPS	\$832.040.629	Sin recursos para operar
	<b>Total, de recursos a requerir</b>	<b>\$5.782.158.174</b>	
Proyecto de Inversión	Necesidades reales	Valor	Estado
<b>Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación optima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá</b>	Planta temporal	\$3.162.575.368	Financiado con recursos de PGN
	Traslado proyecto servicio social para la paz	\$372.095.851	Financiado con recursos PGN
	OPS (Tiquetes, viáticos, operador logístico, pines meritocráticos)	\$65.414.269	Financiado con recursos PGN
	OPS (prestación de servicios, Tiquetes, viáticos, operador logístico, pines)	\$1.767.161.422	Sin recursos para operar

Proyecto de Inversión	Necesidades reales	Valor	Estado
	meritocráticos)		
	<b>Total, de recursos a requerir</b>	<b>\$5.367.246.910</b>	
Proyecto de Inversión	Necesidades reales	Valor	Estado
<b>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</b>	OPS (Licencias, Prestaciones de servicios, Renovaciones, Softwares, Infraestructura TI, Canales de información	\$3.000.071.240	Financiado con recursos de PGN
	OPS (Licencias, Prestaciones de servicios, Renovaciones, Softwares, Infraestructura TI, Canales de información	\$4.125.173.357	Sin recursos para operar
	<b>Total, de recursos a requerir</b>	<b>\$7.125.244.597</b>	
Proyecto de Inversión	Necesidades reales	Valor	Estado
<b>Implementación de Servicio social para la paz</b>	Inicio de operación del proyecto	\$1.000.000.000	Financiado con recursos de PGN, traslado de recursos en trámite
	Lineamientos técnicos, desarrollo del programa y servicio de apoyo	\$129.886.477.981	Sin recursos para operar
	<b>Total, de recursos a requerir</b>	<b>\$130.886.477.981</b>	
<b>Total, necesidades reales en inversión 2025 - DAFP</b>		<b>\$154.205.136.308</b>	

Fuente: Reporte SIIF Nación- Elaboración Propia

Los recursos que se encuentran resaltados en rojo, corresponden a las necesidades de cada proyecto las cuales no cuentan con los recursos necesarios para operar y se encuentran desfinanciadas. Así mismo se relacionan los recursos de consolidación y fortalecimientos que serán trasladados al proyecto de Servicio Social para la paz

## 5.2. Gestión de Proyectos de Inversión

Con respecto a la ejecución de los proyectos de inversión, se tuvo por concepto de apropiación un valor de \$ 18.299.953.403 y una obligación de \$ 16.313.328.200 con un porcentaje de ejecución de **89,14%** de la siguiente forma:

Tabla 19. Desglose inversión por fuentes de financiación

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DAFP 2024									
CONCEPTO	Apropiación Vigente	Compromiso	% Comp/ Aprop.	Obligación	% Oblig/ Aprop.	Pago	% Pago/ Aprop.	Cuentas por pagar	Reservas Presupuestales
INVERSIÓN	\$ 18.299.953.403	\$ 17.151.603.401	93,72%	\$ 16.313.328.200	89,14%	\$ 16.211.794.930	88,59%	\$ 101.533.270	\$ 838.275.201
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	\$ 4.698.326.688	\$ 4.337.846.181	92,33%	\$ 4.337.846.181	92,33%	\$ 4.309.225.984	91,72%	\$ 28.620.197	\$ 0
Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación optima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá	\$ 4.423.002.755	\$ 3.945.152.124	89,20%	\$ 3.945.152.124	89,20%	\$ 3.936.095.284	88,99%	\$ 9.056.840	\$ 0
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	\$ 6.071.130.146	\$ 5.825.867.707	95,96%	\$ 5.554.998.828	91,50%	\$ 5.491.142.595	90,45%	\$ 63.856.233	\$ 270.868.879
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	\$ 3.107.493.814	\$ 3.042.737.389	97,92%	\$ 2.475.331.067	79,66%	\$ 2.475.331.067	79,66%	\$ 0	\$ 567.406.322

Fuente: Reporte SIIF Nación- Elaboración Propia



Fuente: Reporte SIIF Nación- Elaboración Propia

Adicionalmente, se relaciona la ejecución de los proyectos de inversión de acuerdo con los recursos propios de la entidad y los aportes del Convenio N° BOG-694-2024 con la ESAP:

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DAFP 2024							
CONCEPTO	Apropiación Vigente	Compromiso	% Comp/ Aprop.	Obligación	% Oblig/ Aprop.	Pago	% Pago/ Aprop.
<b>INVERSIÓN</b>	\$ 18.299.953.403	\$ 17.151.603.401	93,72%	\$ 16.313.328.200	89,14%	\$ 16.211.794.930	88,59%
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	\$ 3.777.772.292	\$ 3.456.958.453	91,51%	\$ 3.456.958.453	91,51%	\$ 3.432.876.656	90,87%
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- <b>Recursos Convenio ESAP</b>	\$ 920.554.396	\$ 880.887.728	95,69%	\$ 880.887.728	95,69%	\$ 876.349.328	95,20%
Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación óptima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá	\$ 4.074.828.389	\$ 3.678.682.748	90,28%	\$ 3.678.682.748	90,28%	\$ 3.670.052.304	90,07%
Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación óptima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá- <b>Recursos Convenio ESAP</b>	\$ 348.174.366	\$ 266.469.376	76,53%	\$ 266.469.376	76,53%	\$ 266.042.980	76,41%
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	\$ 5.484.333.699	\$ 5.267.604.482	96,05%	\$ 4.996.735.603	91,11%	\$ 4.936.879.370	90,02%
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- <b>Recursos Convenio ESAP</b>	\$ 586.796.447	\$ 558.263.225	95,14%	\$ 558.263.225	95,14%	\$ 554.263.225	94,46%
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	\$ 3.107.493.814	\$ 3.042.737.389	97,92%	\$ 2.475.331.067	79,66%	\$ 2.475.331.067	79,66%

Fuente: Reporte SIIF Nación- Elaboración Propia

Aunque la propuesta del ejercicio de la planta temporal tenía como fin último que esta fuese transitoria para ser incluida en la planta global, esto ha tenido dificultades sobre todo a nivel presupuestal por motivo de la dependencia de los recursos de la nación y que para el 2025 este queda aprobado es por decreto presidencial, se debe tener en cuenta que la planta del departamento fue la primera creada a nivel nacional y cuenta con un estudio técnico fortalecido que permite el cumplimiento de las principales funciones de la entidad por lo que, se debe buscar su continuidad hasta tanto se logre

el objetivo de poder fortalecer la planta global y así seguir dando cumplimiento a la política de formalización digna del empleo público.

### 5.3. Estado convenio ESAP 2024

**CONVENIO DERIVADO N° BOG-694-2024 para La Escuela Superior de Administración Pública -ESAP Y 037-2024 Departamento Administrativo de La Función Pública -DAFP.**

**OBJETO:** Aunar esfuerzos Interinstitucionales con el fin de adelantar las actividades acordadas, que se requieran en el cumplimiento del Plan Estratégico Sectorial del Sector Función Pública en la vigencia 2024.

- **Valor Total Convenio:** DOS MIL QUINIENTOS SESENTA MILLONES DE PESOS (\$ 2.560.000.000,00) M/CTE<sup>5</sup>.
- **Primer Desembolso:** MIL DOSCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$1.200.000.000) M/CTE., entregados a través de la **Resolución 918 del 24 de mayo de 2024.**
- **Segundo Desembolso:** SEISCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$600.000.000) entregados a través de la **Resolución 2355 del 25 de noviembre de 2024.**
- **Fecha De Inicio:** 14 de marzo de 2024.
- **Fecha De Terminación:** 15 de diciembre de 2024.

#### • Distribución De Los Recursos Incorporados (Aportes ESAP)

Los recursos transferidos por la Escuela Superior de Administración Pública, fueron incorporados en los siguientes proyectos de inversión los cuales se relacionan con cada uno de los compromisos y entregables pactados en el Anexo técnico N° 1 del Convenio Suscrito. Cabe tener en cuenta que, luego de las situaciones de apropiación bloqueada, el porcentaje de apropiación vigente de los recursos sobre el total de los aportes de la ESAP correspondió al 93% distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 20. Distribución recursos aporte ESAP

N°	Concepto	Apropiación inicial	%	Apropiación Bloqueada	Apropiación Vigente	%
1	C-0505-1000-5-53105B-0505021-02 Consolidación de las capacidades de	\$1.061.420.000	53%	\$140.865.604	\$ 920.554.396	50%

<sup>5</sup> Los \$ 560.000.000 correspondieron a aportes en especie del Departamento Administrativo de la Función Pública.

N°	Concepto	Apropiación inicial	%	Apropiación Bloqueada	Apropiación Vigente	%
	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					
2	C-0505-1000-6-53105B-0505039-02 Formulación, fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación óptima de un servicio público de la calidad a las ciudadanías -Bogotá	\$ 348.174.366	17%	\$ 0	\$ 348.174.366	19%
3	C-0599-1000-7-53105B-0599059-02 Transformación de las administraciones públicas mediante el desarrollo de políticas y lineamientos que permitan el fortalecimiento de los componentes de la función pública y la gestión pública nacional	\$590.405.634	30%	\$ 3.609.187	\$ 586.796.447	31%
<b>TOTAL</b>		<b>\$2.000.000.000</b>	<b>100%</b>	<b>\$ 114.474.791</b>	<b>\$1.855.525.209</b>	<b>100%</b>

Fuente: SIIF Nación Corte 31 de diciembre de 2024 – Elaboración propia DAFP

Para el caso del proyecto de consolidación, en el mes de noviembre se notifica el **congelamiento** de recursos por valor de **\$140.865.604**, lo que refleja una apropiación vigente por valor de **\$920.554.396**. Adicionalmente, luego de la ejecución, el saldo comprometido es de **\$880.887.730** por lo que queda una apropiación disponible de **\$ 39.666.668**. Y finalmente, queda un saldo en cuentas por pagar de **\$4.538.400**.

Con respecto al proyecto de fortalecimiento, este quedó por valor de **\$ 266.469.376** por lo que hay una apropiación disponible por valor de **\$81.704.990**. Y queda un saldo en cuentas por pagar de **\$426.396**. De acuerdo con la información remitida por el Grupo de Gestión Financiera del DAFP, la entidad Servicio Aéreo a Territorios Nacionales S.A., con contrato N° 127-2024, realizó una devolución de recursos por valor de **\$27.869.300** por no ejecución del contrato, la cual se encuentra en saldos por imputar de ingresos presupuestales en SIIF Nación y corresponderá a un saldo a favor de la ESAP.

Finalmente, con frente al proyecto de transformación, cabe anotar que en el mes de noviembre se notificó el **congelamiento** de recursos por valor de **\$ 3.609.187**, por lo que el proyecto presentó una apropiación disponible por valor de **\$ 586.796.447**. Adicionalmente, luego de la ejecución, este proyecto queda con un compromiso por valor de **\$558.263.947** por lo que queda una apropiación disponible de **\$ 28.533.222**. Finalmente, queda un saldo en cuentas por pagar por valor de **\$4.000.000**.

## • EJECUCIÓN PRESUPUESTAL AGREGADA

Tabla 21. Ejecución financiera convenio ESAP

Proyecto	Apropiación inicial	Apropiación Vigente	CDP	Compromiso	Obligación	Pagos	% Comp/ Aprop inicial	% Oblig Aprop inicial	%Pago/ Aprop inicial
Consolidación-Asesorías	\$ 1.061.420.000	\$ 920.554.396	\$ 880.887.728	\$ 880.887.728	\$ 880.887.728	\$ 876.349.328	82,99%	82,99%	82,56%
Fortalecimiento - Institucional	\$ 348.174.366	\$ 348.174.366	\$ 266.469.376	\$ 266.469.376	\$ 266.469.376	\$ 266.042.980	76,53%	76,53%	76,41%
Transformación - Políticas	\$ 590.405.634	\$ 586.796.447	\$ 558.263.225	\$ 558.263.225	\$ 558.263.225	\$ 554.263.225	94,56%	94,56%	93,88%
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2.000.000.000</b>	<b>\$ 1.855.525.209</b>	<b>\$ 1.705.620.329</b>	<b>\$ 1.705.620.329</b>	<b>\$ 1.705.620.329</b>	<b>\$ 1.696.655.533</b>	<b>85,28%</b>	<b>85,28%</b>	<b>84,83%</b>

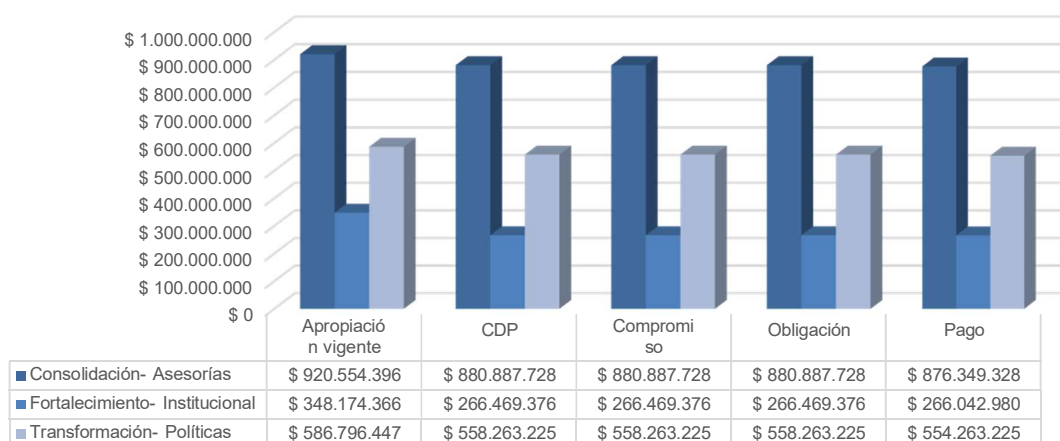
Fuente: Reporte SIIF Nación Corte 31 de diciembre de 2024 – Elaboración propia DAFP

<b>Valor convenio (Aporte ESAP)</b>	\$ 2.000.000.000
<b>Saldo bloqueado MHCP</b>	\$ 144.474.791
<b>Apropiación vigente</b>	\$ 1.855.525.209
<b>Desembolsos ESAP</b>	\$ 1.800.000.000
<b>Obligación</b>	\$ 1.705.620.329
<b>Pagos</b>	\$ 1.696.655.533
<b>Cuentas por pagar</b>	\$ 8.964.796
<b>Pagos + cuentas por pagar</b>	\$ 1.705.620.329

Fuente: Reporte SIIF Nación Corte 31 de diciembre de 2024 – Elaboración propia DAFP

<b>Saldo restante desembolsos ESAP</b>	\$ 94.379.671
<b>Saldo adicional devolución contrato 127-2024</b>	\$27.869.300
<b>Subtotal</b>	<b>\$122.248.971</b>
<b>Valor Desembolso no realizado</b>	\$200.000.000
<b>Saldo total a favor de la ESAP</b>	<b>\$ 322.248.971</b>

Fuente: Reporte SIIF Nación Corte 31 de diciembre de 2024 – Elaboración propia DAFP



**Ilustración 17. Ejecución Convenio ESAP**

Fuente: Reporte SIIF Nación Corte 31 de diciembre de 2024 – Elaboración propia DAFP



Fuente: Reporte SIIF Nación Corte 31 de diciembre de 2024 – Elaboración propia DAFP

## 5.4. Estado recursos Financieros

Según instructivo No. 001 (16 de diciembre de 2024) de la Contaduría General de la Nación para el cierre 2024 y apertura 2025; los Estados Financieros del mes de diciembre de 2024 serán transmitidos con fecha máxima 28 de febrero de 2025 con su publicación en la página web de la Entidad, botón de transparencia. Es pertinente indicar que, la Entidad se rige de acuerdo a las normas y calendario para registros contables expedidos por la Contaduría General de la Nación, por lo cual, los últimos Estados Financieros de la Dirección saliente son con corte 30 de noviembre, los cuales se publicaron en el mes de enero de 2025 en la página web de la Entidad.

- **Estado de Situación financiera**

Tabla 23. Situación financiera 2024, a corte de noviembre 30

Concepto	Valor (en millones de pesos)
<b>Vigencia Fiscal 2024 Noviembre</b>	
Activo total	9.746.396.758
• Corriente	654.465.727
• No corriente	9.091.931.030
Pasivo total	9.050.788.987
• Corriente	5.228.683.078
• No corriente	3.822.105.909
Patrimonio	695.607.770

Fuente: Función Pública, Secretaría General – Grupo de Gestión Financiera.  
Fecha de corte: noviembre 30 de 2024.

- **Estado de resultados**

Tabla 24. Estado de resultados 2024 a corte 30 de noviembre de 2024

Concepto	Valor (en millones de pesos)
<b>VIGENCIA FISCAL 2024 NOVIEMBRE</b>	
Ingresos Operacionales	45.278.334.722
Gastos Operacionales	46.251.699.677
Costos de Venta y Operación	0
Resultado Operacional	-973.364.955
Ingresos Extraordinarios	0
Ingresos no Operacionales	1.495.826.864
Gastos no Operacionales	2.454.577.802
Resultado No Operacional	-958.750.938
Resultado Neto	-1.932.115.893

Fuente: Función Pública, Secretaría General – Grupo de Gestión Financiera.  
Fecha de corte: noviembre 30 de 2024.

## 5.5. Proceso Contable

A continuación, se relaciona el informe del estado del proceso contable y de los sistemas que lo soportan, en cumplimiento de lo indicado en la resolución 172 de 2023 de la Contaduría General de la Nación.

Según lo indica el Artículo 2.9.1.1.3 Campo de aplicación del Decreto 1068 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público”. El Departamento Administrativo de la Función Pública prepara la contabilidad en el Sistema Integrado de Información Financiera – SIIF Nación de conformidad con los parámetros establecidos por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, y la Contaduría General de la Nación de conformidad con lo dispuesto en el nuevo Marco Normativo aplicable a Entidades de Gobierno, adoptado por la Contaduría General de la Nación mediante Resolución 533 de 2015 y sus resoluciones modificatorias, en convergencia con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP) y cuya aplicación rige a partir del 1 de enero de 2018.

En la PCI (Posición del Catálogo Institucional) 05-01-01 asignada al DAFP, se refleja a detalle la secuencia y el resultado de la gestión financiera pública, especialmente la relacionada con la programación, liquidación, modificación y ejecución del presupuesto; la programación, modificación y ejecución del Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC), la gestión contable y los recaudos y pagos realizados.

El sistema SIIF Nación no cuenta con el módulo de activos fijos, nómina y procesos de litigios y demandas. El Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con aplicativos complementarios de información que se constituyen en soportes de la contabilidad, relacionados a continuación:

- ✓ **NEON:** Mediante el uso de este software, el Grupo de Gestión de Administrativa realiza los ingresos, traslados, depreciación, amortización y control de los bienes tangibles e intangibles de la entidad.
- ✓ **KACTUS HCM:** Mediante el uso de este software, el Grupo de Gestión Humana maneja todos los temas relacionados con la liquidación de la nómina y sus novedades, se cuenta con el software bajo la modalidad de extensión de licenciamiento que le fue otorgada por la ESAP a través del convenio 210 de 2019, siendo soporte para el trámite, causación y pago de nómina en SIIF Nación.
- ✓ **eKOGUI:** Es el único sistema de gestión de información litigiosa del Estado, creado para el seguimiento de la actividad judicial y extrajudicial del Estado, ante las autoridades nacionales e internacionales, el cual es manejado por el Grupo de Defensa Jurídica.

- **Estado de actualización de los libros de contabilidad, principales y auxiliares**

A la fecha de entrega del cargo, con todos los documentos y soportes contables correspondientes a las transacciones y operaciones registradas y temas pendientes de resolver con la Contaduría General de la Nación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, maneja el archivo de los soportes contables de manera digital de 2023 y 2024, cumpliendo con los parámetros establecidos en la tabla de retención documental aplicada en la Entidad.

De igual manera, se aplica la estrategia de gobierno en línea “Cero Papel en la administración pública” y dando alcance a lo contemplado en la Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”, ha dispuesto que la información contable generada de forma mensual se guarde en la ruta: <\\Yaksa\12003ggf\2024\TRD\LIBROS>

A la fecha de entrega de la dirección, El Departamento Administrativo de la Función Pública, no tiene temas pendientes de resolver con la Contaduría General de la Nación.

La realización y registro de los cálculos actuariales, cuando haya lugar, y el detalle de los recursos destinados para el pago de estos pasivos.

*El Departamento Administrativo de la Función Pública, cumple con los estándares de Régimen de Contabilidad Pública en Convergencia – NICSP y de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 3056 de 2013, Resolución No. 633 de 19 de diciembre de 2014 y en la Resolución 320 de 2019 de la Contaduría General de la nación.*

*“(...) El cálculo actuarial deberá realizarse por lo menos una vez cada tres años considerando las variables e hipótesis relativas a la población que hace parte del mismo. (...)”*

*El Departamento Administrativo de la Función Pública realizó la actualización del cálculo actuarial en 2023, mediante contrato de No.243 de 2023, que tenía como objeto contractual Prestar los Servicios Profesionales para actualizar y determinar el valor del total del pasivo pensional, mediante entrega del Cálculo Actuarial con corte a treinta y uno (31) de diciembre de 2022, de las obligaciones sobre pensión sanción del liquidado Fondo e Bienestar Social — Club de Empleados Oficiales a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública, incluyendo las contingencias de este pasivo pensional y las demás que se desprenden de los procesos judiciales en curso.*

La información se puede consultar en <\\Yaksa\12003ggf\2023\DOCUMENTOS DE APOYO\CONTABILIDAD\CONTABLES CALCULO ACTUARIAL>

- **Relación de los fondos sin personería jurídica a cargo de la entidad.**

Actualmente, El Departamento Administrativo de la Función Pública no maneja fondos sin personería Jurídica.

- **Relación de los recursos entregados en administración o recibidos en administración.**

- ✓ **Convenio 24/05/1996 (ICETEX)**

El objeto del presente convenio, compréndase la constitución por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública en el ICETEX de un fondo educativo que se denominara fondo D.A.F.P. El fondo está destinado a promover, procurar y facilitar el acceso a la formación y capacitación de los funcionarios vinculados al Departamento Administrativo de la Función Pública a través de las siguientes modalidades) capacitación no formal, por razones del servicio, en áreas relacionadas con los cargos, de acuerdo con las necesidades del Departamento Administrativo; b) créditos educativos reembolsables por prestación de servicios y/o créditos educativos reembolsables en dinero a largo, mediano y corto plazo para la formación de la persona en postgrado o pregrado, ya sea dentro o fuera del país, de acuerdo con los requisitos señalados en el reglamento operativo del fondo y dependiendo de las circunstancias dentro de las cuales se otorga el servicio. En la Adición 17 del 2 de octubre de 2004 se atribuye a la Junta Administradora del fondo autorizar la Condonación previos cumplimiento de los requisitos exigidos por el reglamento operativo del fondo. Saldo contable a noviembre 30 de 2024: \$171.278.859,81

<\\Yaksa\12003ggf\2024\TRD\COMPROBANTES\CONTABLES CONVENIO ICETEX>

- ✓ **Convenio 779-2016**

Objeto contractual: Aunar esfuerzos técnicos y financieros entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y Colciencias para desarrollar actividades de ciencia, tecnología e innovación en temas relacionados con Gestión Pública. Saldo contable a noviembre 30 de 2024: \$6.330.644.

\\Yaksa\12003ggf\2024\TRD\COMPROBANTES\CONTABLES CONVENIO MINCIEN CIAS

- ✓ **Convenio Derivado N° Bog-694-2024 para la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP y 037-2024 para el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.**

Objeto: Aunar esfuerzos interinstitucionales con el fin de adelantar las actividades acordadas, que se requieran en el cumplimiento del plan estratégico sectorial del sector función pública en la vigencia 2024. Saldo contable a noviembre 30 de 2024: \$629.032.499,77.

\\Yaksa\12003ggf\2024\TRD\COMPROBANTES\CONTABLES CONVENIO ESAP

- **Información detallada de las situaciones y hechos económicos pendientes de resolver en materia contable.**

Función Pública no presenta hechos económicos pendientes de resolver.

- **Cumplimiento en el reporte del Boletín de Deudores Morosos del Estado, cuando haya lugar**

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en la categoría de Boletín de Deudores Morosos del Estado – BDME, mediante formulario: CGN2009\_BDME\_REPORTE\_SEMESTRAL, para el reporte del periodo 2024-11, presento reporte para la obligación por valor de \$8.360.914 a nombre de Gustavo Alexander Gomez Plazas, teniendo en cuenta que, esta cumple con los requisitos establecidos por la normatividad emitida por la Contaduría General de la Nación.

- **Descripción del avance en la ejecución de planes de mejoramiento suscritos con organismos de control o con la auditoría interna o externa, si existe.**

El Grupo de Gestión Financiera a la fecha no presenta planes de mejoramiento suscritos con los organismos de control.

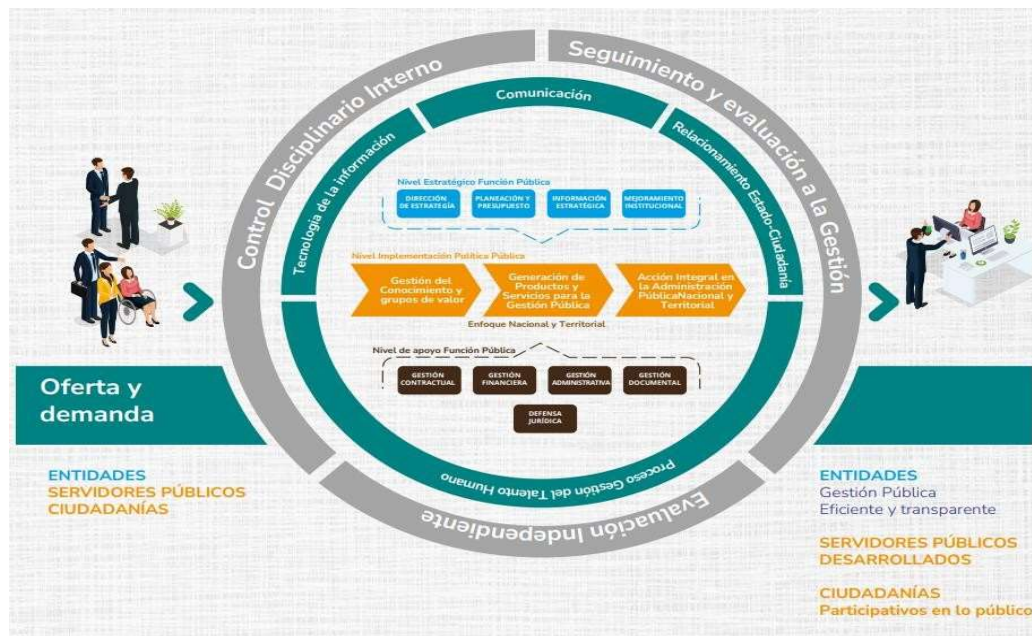
## 6. Gestión estratégica al interior de la entidad

### 6.1. Sistema Integrado de Gestión (Implementación MIPG)

Función Pública cuenta con un **Sistema Integrado de Planeación y Gestión - SIPG**, diseñado e implementado desde el año 2012 y mejorado continuamente, dando así cumplimiento a los lineamientos emitidos desde el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual permite la medición anual objetiva del Índice de Desempeño Institucional – IDI.

El Sistema Integrado de Planeación y Gestión se encuentra estructurado en 19 procesos que, articulados entre sí, dan cumplimiento a la misión y objetivos institucionales *de i) Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos, ii) Enaltecer al servidor público y su labor, iii) Proveer servicios con criterios de legalidad y enfoque diferencial que acerquen la ciudadanía al Estado y iv) Consolidar a Función Pública como un departamento eficiente, técnico e innovador.*

El SIPG se desarrolla a través de actividades claves definidas en los procesos institucionales y es gestionado por todas las dependencias, quienes organizan la gestión interna a partir de la responsabilidad delegada en la caracterización de procesos, procedimientos, riesgos, indicadores y demás documentación requerida para la operación.



*Ilustración 18. Sistema Integrado de Planeación y Gestión*

Fuente: Oficina Asesora de Planeación -2024

Durante la vigencia del presente informe, se llevó a cabo un proceso de rediseño institucional, con el fin de adecuar la gestión interna a la realidad institucional, desarrollando análisis técnico/jurídico de la entidad, medición de cargas laborales, actualización de la misión, visión y objetivos institucionales, adecuación de funciones y estructura, mejoramiento de los procesos y procedimientos internos, el cual permitió en una primera etapa:

- ✓ Posibilitar la creación de la oficina de control interno disciplinario
- ✓ Posibilitar la creación de la oficina de relación Estado-Ciudadanías
- ✓ Consolidar el estudio técnico para la incorporación de 82 cargos en planta temporal en el proceso de formalización
- ✓ Adecuar los procesos estratégicos, transversales y de apoyo
- ✓ Reconocer otros grupos de valor
- ✓ Facilitar la entrega de informes y reportes
- ✓ Gestionar oportunamente los riesgos institucionales
- ✓ Posibilitar procesos de inducción y reinducción
- ✓ Identificación del equipo catalizador para la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación
- ✓ Conformación del equipo multidisciplinario de riesgos ante el desastre
- ✓ Actualización documental del – SIPG atendiendo la ley 2345 de 2023 de aproximadamente 480 documentos.

En lo corrido del año 2024, los esfuerzos en una segunda etapa se han centrado en la redefinición de los procesos misionales, la actualización documental del modelo de operación por procesos, la readecuación de los procedimientos internos para facilitar la transferencia de conocimiento, el acompañamiento a los nuevos servidores públicos para la apropiación del - SIPG y el seguimiento a la medición de resultados (entre ellos el IDI) a través del plan de mejoramiento institucional.

Tabla 25. Estado documental del SIPG

Proceso	Caracterización	Flujograma	Infogramas	Políticas	Manuales	Guías	Instructivos	Protocolos	Formatos	Formatos Generales	Planes	Riesgos	Indicadores	Otros	Total Documentos
Información Estratégica	0	1	0	0	2	0	1	0	2	0	0	1	0	2	9
Gestión del conocimiento	1	1	0	1	0	3	0	0	13	0	0	4	0	0	23
Generación de Productos y Servicios	1	6	0	1	0	0	18	0	8	0	0	4	0	0	38
Gestión Contractual	1	2	0	1	2	0	0	0	64	0	0	3	0	0	73
Gestión Financiera	1	4	0	1	2	0	0	0	24	0	0	6	0	0	38
Mejoramiento Institucional	0	1	0	1	2	0	1	0	6	6	0	1	0	1	19
Gestión Administrativa	1	2	0	1	0	1	0	0	26	0	1	6	0	2	40
Gestión Documental	1	2	0	1	0	5	0	0	11	0	1	2	0	8	31
Seguimiento y Evaluación	1	11	0	1	1	0	0	2	12	0	0	3	0	0	31
Evaluación Independiente	1	1	0	1	0	0	0	0	11	0	1	3	0	0	18
Planeación y Presupuesto	0	2	0	0	1	0	0	0	3	1	0	1	0	2	10
Acción Integral	1	12	1	2	0	3	0	0	24	0	1	19	0	1	64
Relación Estado Ciudadanías	1	5	0	3	0	0	0	0	5	0	1	5	0	10	30
Comunicación	1	1	0	1	0	3	0	1	0	12	0	7	0	2	28
Control Disciplinario Interno	1	1	0	0	0	0	0	0	12	0	0	1	0	0	15
Defensa Jurídica	1	3	0	2	0	0	0	0	1	0	0	9	0	0	16
Tecnologías de la Información	1	7	0	5	1	11	4	3	18	5	9	5	0	3	72
Gestión del Talento Humano	1	13	0	4	1	9	2	2	59	0	6	15	0	5	117
Dirección y Estrategia	1	5	0	4	1	2	2	0	2	12	9	1	49	10	98
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>80</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>37</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>301</b>	<b>36</b>	<b>29</b>	<b>96</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>770</b>

Fuente: Oficina Asesora de Planeación - Función Pública.

Es así que el reto para fortalecer la gestión institucional y dar continuidad al Sistema Integrado de Planeación y gestión es:

- ✓ Finalizar el proyecto de rediseño para integrar a todos los actores internos en una sola visión institucional
- ✓ Modificar la estructura, funciones, procesos y estrategias internas, incorporando nuevas competencias e iniciativas estratégicas
- ✓ Actualizar el 100% de los documentos del SIPG, con criterios de cumplimiento normativo y racionalización de trámites
- ✓ Incrementar el Índice de Desempeño Institucional, el cual arrojó un resultado del 81,0 en la medición del 2023
- ✓ Desarrollar habilidades y competencias en los servidores que permitan el sostenimiento de sistema, mediante la conformación del equipo de mejoramiento y auditores de segunda línea

- ✓ Implementar campaña de uso y apropiación desde el equipo directivo para articular la gestión institucional hacia el cumplimiento de los compromisos de la entidad
- ✓ Articular la administración y gestión del riesgo en la entidad con el programa de transparencia y ética pública - PTET.

## **6.2. Gestión del talento humano interno**

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública se desarrolla a lo largo del ciclo de vida del servidor público, abarcando las etapas de ingreso, desarrollo y retiro. Este plan integra los elementos correspondientes a la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

La implementación del plan se centra en optimizar las variables que obtuvieron puntuaciones más bajas en el autodiagnóstico de la Matriz GETH y en la medición del Índice de Desempeño Institucional - IDI. El objetivo es cerrar las brechas entre el estado actual y el esperado mediante la aplicación de acciones eficaces. Estas acciones están diseñadas para transformar las oportunidades de mejora en avances tangibles, siempre enmarcados con la normatividad vigente, políticas institucionales y el cumplimiento de metas institucionales.

El autodiagnóstico de la Matriz GETH ha permitido cumplir con los lineamientos establecidos por la Dirección de Empleo Público, resultando en una calificación del 94% sobre un máximo de 100%, lo que posiciona la madurez en el nivel de "CONSOLIDACIÓN". Este resultado ha facilitado la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora, orientando el plan hacia la generación de acciones que fortalezcan las rutas de La Felicidad, El Servicio y La Calidad, a través de sus respectivos planes y programas.

### **✓ Plan Institucional de Capacitación – PIC**

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) fue diseñado para fortalecer las competencias de los servidores de la entidad, basándose en las necesidades identificadas en diversos diagnósticos previos. Este plan se viene implementando mediante actividades de capacitación, inducción y reinducción. Entre los principales resultados obtenidos se destacan la identificación de necesidades de aprendizaje organizacional y la realización de jornadas de capacitación y formación. Con base en los resultados de la encuesta de necesidades, se priorizaron los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030:

- ✓ Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

- ✓ Territorio, Vida y Ambiente
- ✓ Mujeres, Inclusión y Diversidad
- ✓ Transformación Digital y Cibercultura
- ✓ Probidad, Ética e Identidad de lo Público
- ✓ Habilidades y Competencias

Además, en conformidad con el PNFC y las necesidades específicas de Función Pública, se han considerado e incorporado en el Plan Institucional de Capacitación las siguientes temáticas adicionales.

- ✓ Formación de directivos públicos
- ✓ Paz total, memoria y derechos humanos
- ✓ Gobierno para la vida
- ✓ Contratación Pública, nociones básicas de recursos públicos
- ✓ Comunicación efectiva y con respeto en todos los niveles
- ✓ Innovación
- ✓ Transparencia
- ✓ Evaluación de desempeño
- ✓ Lenguaje concordante y no discriminación
- ✓ Orientación al servicio
- ✓ Cuidado y equidad en el marco de los derechos
- ✓ Naturaleza y evolución de la tecnología
- ✓ Seguridad de la información
- ✓ Privacidad de los datos personales e institucionales
- ✓ Ciberseguridad
- ✓ Gobierno Digital

#### ✓ **Plan de Seguridad y Salud en el trabajo**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se constituye como un pilar fundamental dentro del marco legal delineado por la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y otras disposiciones normativas actuales vinculadas al Sistema General de Riesgos Laborales. Este sistema, es implementado en el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El enfoque del SG-SST se basa en el ciclo PHVA: Planear, Hacer, Verificar y Actuar. Este ciclo implica un proceso secuencial y lógico, fundamentado en la mejora continua. Comprende aspectos esenciales que abarcan desde la definición de políticas, la organización, la planificación, la ejecución, la evaluación, la auditoría y las acciones correctivas o de mejora. Dentro de las actividades más relevantes en la

ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran las siguientes:

- ✓ Diseño, actualización y publicación del plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo vigencia 2024. De acuerdo a la normativa vigente Decreto 1072 y resolución 0312 se plantea un plan de trabajo bajo el ciclo PHVA continuando con las actividades a desarrollar del Sistema de gestión de Seguridad y salud para el trabajo donde se efectúa la ejecución y seguimiento.
- ✓ Inspecciones locativas realizadas por los pasantes de la universidad Javeriana.
- ✓ Pausas activas se realizan por parte de los pasantes de la universidad Javeriana.
- ✓ Charla hipertensión arterial, con el fin de concientizar a los servidores y servidoras públicas sobre la prevención y manejo de la hipertensión, complementado con la toma de tensión arterial, realizada piso a piso por los pasantes de la Universidad Javeriana, para promover una mejor salud cardiovascular en el lugar de trabajo.
- ✓ Capacitación Reporte de Incidentes de Trabajo y accidentes de trabajo dirigida al COPASST la realiza ARL, el objetivo fue proporcionar las herramientas y conocimientos necesarios para una correcta identificación, registro y gestión de los incidentes laborales, mejorando así la prevención y respuesta en el entorno de trabajo.
- ✓ Capacitación sobre funciones y responsabilidades de la Brigada de emergencia para asegurar que todos los miembros comprendan claramente sus roles y tareas específicas para una respuesta eficaz durante situaciones de emergencia.
- ✓ Difusión charlas sobre la emergencia sanitaria antes durante y después como medidas de prevención y promoción de la salud.
- ✓ Se implementó la estrategia "Hábitos y Estilos de Vida Saludable", que incluyó el desarrollo de actividades y charlas enfocadas en promover una alimentación equilibrada, la importancia del ejercicio y la actividad física. Esta estrategia tiene como objetivo fomentar prácticas saludables entre los servidores y servidoras, mejorando su bienestar y calidad de vida.
- ✓ Capacitación lactancia materna, consistió en una charla educativa dirigida a mujeres gestantes de Función Pública, en la que se abordaron aspectos clave sobre la lactancia materna.

En lo que respecta al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) estuvo vigente hasta el 31 de octubre de 2024. Por lo anterior, en el mes de noviembre se realizó la convocatoria para asegurar la continuidad en el cumplimiento de la normativa y en la aplicación de buenas prácticas en seguridad y

salud laboral, lo anterior teniendo en cuenta que con el retiro de los servidores por motivos del concurso se precisa la necesidad de reconfigurar dicho comité.

Finalmente, la Brigada de Emergencia está debidamente constituida mediante la resolución 747 del 9 de noviembre de 2023. En la actualidad, cada piso del edificio cuenta con la presencia de dos o más brigadistas, quienes son responsables de liderar y coordinar las acciones de respuesta en caso de emergencias, como evacuaciones, primeros auxilios y control de incendios.

### ✓ Plan de Bienestar e Incentivos

El objetivo principal de este plan es implementar y promover estrategias de bienestar laboral para los servidores y servidoras públicas, con el propósito de lograr un equilibrio óptimo entre su vida personal, familiar y laboral. Para la formulación de estas estrategias, se ha considerado el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, que actúa como una herramienta clave para el desarrollo de iniciativas de bienestar y está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Este programa establece cinco ejes fundamentales destinados a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, basándose en el diagnóstico de necesidades realizado durante cada vigencia. Estos ejes están diseñados para abordar las necesidades identificadas y promover un entorno de trabajo más saludable y equilibrado. Los ejes definidos fueron:

Tabla 26. Ejes temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2030

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP

Ahora bien, dentro de las actividades más relevantes en la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos del Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentran las siguientes:

- ✓ Intervención clima y cultura laboral en cada una de las dependencias del departamento, abordando temas como el duelo y adaptación al cambio.
- ✓ Charlas, conversatorios y asesoría Reforma Pensional
- ✓ Talleres a servidores/as en condición de pre pensión
- ✓ Conmemoración del día de la etnia y la cultura.
- ✓ Ferias de servicio, contando con la participación de aliados estratégicos que aportan al bienestar emocional, físico, mental y financiero de los servidores y servidoras.
- ✓ Talleres de liderazgo efectivo dirigidos a los Directivos, jefes de oficina, asesores y profesionales con personal a cargo.
- ✓ Conmemoración de fechas especiales tales como: Día del servidor público, día del o la secretaria, día del padre, día de la madre.
- ✓ Vacaciones recreativas dirigido a los hijos e hijas de los/as servidores/as
- ✓ Fortalecimiento de lazos familiares a través del “Día de la familia”.

Es importante, resaltar que la realización de las diferentes actividades mencionadas y su respectivo seguimiento, permiten asegurar que las acciones y medidas implementadas para mejorar el ambiente de trabajo sean efectivas y logren los resultados esperados, permitiendo evaluar el impacto de las intervenciones, identificar áreas de mejora, ajustar las estrategias según sea necesario y garantizar que se mantenga un entorno laboral positivo y productivo.

### 6.3. Infraestructura y obras públicas

En la actualidad Función Pública, tiene su sede en la carrera 6 No 12 – 62, en el centro histórico de Bogotá, D.C, con un área construida de 5.241,41 metros cuadrados y un área de terreno de 705 metros cuadrados, conforme al Decreto Distrital No. 678 de 1994, está clasificado como TIPO “C” inmuebles re- edificables y lotes no edificados. Se trata de una edificación de diez (10) pisos, que contiene principalmente oficinas y servicios complementarios tales como auditorios, cafetería, comedor, cuartos técnicos, archivo, espacios de bienestar y sótano, en el que se encuentran ubicados los tanques de agua, los cuartos de bombeo y algunos servicios de mantenimiento.

El edificio de la entidad tiene más de 70 años de construido, no obstante, en el año 1997, se realizaron algunas obras de reforzamiento estructural dando cumplimiento a las normas de sismo resistencia del momento además se intervino el sistema hidráulico y de desagüe, protegiendo así, otros sistemas que permiten el funcionamiento de los servicios que requiere la sede, como el eléctrico y el de redes que comparten espacios locativos.

Tabla 28. Recursos del edificio 2024

CONCEPTO	VALOR
VIGENCIA FISCAL 30 NOVIEMBRE 2024	
Terreno	108.477.859
Edificaciones	5.490.829.358
Maquinaria y equipo	46.800.950
Equipo de transporte, tracción y elevación	485.865.737
Equipo de comunicación y computación	4.181.713.631
Mueble , enseres y equipo de oficina	647.041.937
Bienes muebles en bodega	716.687.069
Otros conceptos	10.947.201
Total	11.688.363.742
Depreciación acumulada	7.214.126.171
Total propiedad planta y equipo	4.474.237.571

CONCEPTO	VALOR
<b>VIGENCIA FISCAL 30 NOVIEMBRE 2024</b>	
<i>Fuente : Estados Financieros -Función Pública, Secretaría General-Grupo de Gestión Administrativa</i>	
<i>Fecha de corte 31 noviembre 2025</i>	

**Nota:** El GGF informa que por cronograma de cierre contable de la Contaduría General de la Nación los EF de diciembre 2024 se presentan y transmiten el 28 de febrero de 2025.

En la actualidad el edificio presenta un deterioro en la infraestructura que ha sido analizado por entes externos calificados, lo cual ha llevado a la entidad a extremar medidas de seguridad alternas, como la limitación del aforo y la preparación ante situaciones de emergencia, mientras se adelanta gestiones presupuestales para ejecutar obras o trasladar la sede, priorizando en todos los casos la vida de quienes laboran en la entidad y buscando preservar el inmueble de propiedad del Estado.

Función Pública, no ha destinado recursos para contratos de obras públicas entre el período comprendido entre el 24 de agosto de 2022 y el 31 de enero de 2025. Así mismo, en consonancia con lo dispuesto en las directrices de la Contraloría General de la República, se manifiesta que el Departamento Administrativo de la Función Pública, no tiene ninguna obra civil inconclusa o sin uso para reportar a la fecha.

En la actualidad se cuenta con 2 proyectos de inversión inscritos para mejorar las condiciones estructurales y locativas del edificio sede:

- i. **Nombre del proyecto:** Mejoramiento de las condiciones estructurales y locativas para la prestación del servicio en el edificio sede del DAFP Bogotá D.C.  
BPIN: 202400000000175  
Valor del proyecto: \$60.407.382.492,00  
Estado: Viable pendiente de recursos
- ii. **Nombre del proyecto:** Adquisición de una sede administrativa funcional para la eficiente prestación de sus servicios Bogotá D.C.  
BPIN: 202400000000176  
Valor del proyecto: \$ 62.985.831.923,00  
Estado: Viable pendiente de recursos

De igual manera, el sistema de funcionamiento del edificio se encuentra garantizado y en óptimas condiciones, gracias a los mantenimientos correctivos y preventivos correspondientes, los cuales fueron cuidadosamente planeados y ejecutados de la siguiente manera para la vigencia:

Tabla 28. Mantenimiento 2024

Programación de Mantenimiento 2024												
Descripción del Sistema	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Sistema eléctrico						X						
Sistema hidráulico							X					X
Sistema de Desagües								x		X		x
Sistema de emergencia			X			X		X	X			X
Sistema de sonido		X			X		X		X		X	
Sistema contraincendios			X			X			X			X

Fuente: Grupo de Gestión Administrativa

Los mantenimientos del edificio para el año 2025, a través de sus respectivos mantenimientos correctivos y preventivos, se programaron de la siguiente manera:

Tabla 29. Programación de Mantenimiento 2025

Programación de Mantenimiento 2025												
Descripción del Sistema	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Sistema eléctrico						X						
Sistema hidráulico						X						X
Sistema de Desagües			X			x			X			x
Sistema de emergencia			X			X			X			X
Sistema de sonido		X		X		X		X		X		X
Sistema contraincendios			X			X			X			X

Fuente: Grupo de Gestión Administrativa

#### • Certificación de los 2 ascensores:

- Empresa que certifica: Certifik SAS
- Certificación de inspección: Código: 2024-COTDAFP-018
- Fecha de inspección: 17/12/2024
- Fecha de emisión: 17/12/2024

- Fecha de próxima inspección: 17/12/2025
- Servicio de fumigación (septiembre y diciembre 2024) y (junio y diciembre 2025)
- Cargue de extintores (febrero del 2025)
- **Parque Automotor:** Se cuenta con los siguientes vehículos en funcionamiento:

Tabla 30. Relación de Vehículos en funcionamiento

Marca	Linea	Placa	Modelo	Cilindraje	Tipo de Vehículo	Tipo de Combustible	Tipo de Servicio
HYUNDAI	TUCSON IX35 GL	NBZ - 761	2013	1995	CAMIONETA	ACPM	PARTICULAR
TOYOTA	COROLLA	ELK - 829	2009	1800	AUTOMÓVIL	GASOLINA	PARTICULAR
RENAULT	STEPWAY	OJY - 294	2012	1598	AUTOMÓVIL	GASOLINA	OFICIAL
FORD	ECOSPORT	OKZ - 748	2014	2000	CAMIONETA	GASOLINA	OFICIAL
NISSAN	QASHQAY	MXQ - 398	2015	1997	CAMIONETA	GASOLINA	PARTICULAR
TOYOTA	COROLLA	GCW - 679	2016	1798	AUTOMÓVIL	GASOLINA	OFICIAL
TOYOTA	FORTUNER	GCW - 678	2015	3950	CAMIONETA	GASOLINA	OFICIAL
MERCEDES BENZ	GLE350D 4MATIC COUPE	JCQ - 111	2017	3000	CAMIONETA	ACPM	PARTICULAR

\* Los vehículos con tipo de servicio particular se encuentran destinados provisionalmente para nuestro uso por SAE.

\* El vehículo Mercedes Benz, está considerándose su devolución.

**Fuente:** Grupo de Gestión Administrativa

- Con el contrato 254-2023 se garantiza el mantenimiento preventivo y correctivo con suministro de repuestos, su plazo de ejecución es hasta el 31 de marzo de 2025, tramitado con vigencia futura.
- El nuevo contrato está programado para publicarse en SECOP en el mes de febrero, por valor de \$54.000.000, para ejecutar a partir del 1 de abril. Acuerdo marco de precios # Proceso: CCENEG-031-01-2020 de febrero 2 de 2021 hasta febrero 2 de 2026.
- Hay un vehículo de placas OBI-914, se encuentra en resolución de bajas dispuesto para su chatarrización. Resolución 572 de 2023.
- Vehículo de placas OBG-000, se encuentra para entregar en comodato. Resolución 611 de 2022.

Los vehículos cuentan con el seguro obligatorio de accidentes de tránsito SOAT y de responsabilidad civil extracontractual, así:

Tabla 31. Relación de Vehículos - SOAT

VEHÍCULO	PLACA	Seguro Responsabilidad Civil/Aseguradora Solidaria		SOAT- Seguros Mundial	
		Fecha Inicio	Fecha Vencimiento	Fecha Inicio	Fecha Vencimiento
MERCEDES BENZ	JCQ - 111	10/07/2024	18/07/2025	1/06/2024	31/05/2025
TOYOTA FORTUNER	GCW - 678	10/07/2024	18/07/2025	15/06/2024	14/06/2025
TOYOTA COROLLA	GCW - 679	10/07/2024	18/07/2025	9/07/2024	8/07/2025
NISSAN QASHQAY	MXQ - 398	10/07/2024	18/07/2025	22/11/2024	21/11/2025
FORD ECOSPORT	OKZ - 748	10/07/2024	18/07/2025	2/06/2024	1/06/2025
RENAULT SANDERO	OJY - 294	10/07/2024	18/07/2025	2/06/2024	1/06/2025
TOYOTA COROLLA	ELK - 829	10/07/2024	18/07/2025	2/06/2024	1/06/2025
HYUNDAI TUCSON	NBZ - 761	10/07/2024	18/07/2025	31/08/2024	30/08/2025

Fuente: Grupo de Gestión Administrativa

Para la Gestión de bienes y activos fijos para Función Pública, se celebró el contrato CPS-118 de 2024 mediante cual se otorga al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP el uso al servicio de Software de Gestión de Bienes - Sistema Neón. Este contrato tiene un plazo de ejecución de un (1) año desde el 24 de septiembre 2024 hasta el 23 de septiembre 2025. De igual manera, a través de la Secretaría General y el grupo de gestión administrativa, se administra y gestiona todos los bienes de consumo y devolutivos de propiedad del departamento y de los que sea legalmente responsable, dando así cumplimiento a la normatividad establecida para el manejo del Almacén. Durante el periodo de administración se realizaron las siguientes actividades:

- Reporte depreciación de activos al 30 noviembre 2024 Reporte emitido por el sistema NEON.
- Reporte de bienes activos, controlables y suministros al 30 noviembre 2024. Reporte emitido por el sistema NEON.

[\\yaksa.dafp.local\12005GGA\2024\DOCUMENTOS DE APOYO\ALMACEN\CIERRE ALMACEN\NOVIEMBRE](#)

- **Pólizas:** El aseguramiento de los bienes de la entidad está debidamente garantizado así:

Tabla 32. Relación Tipos de Póliza

TIPO DE PÓLIZA	# PÓLIZA	VIGENCIA DE INICIO	VIGENCIA FINAL
Manejo Global	980-64-994000000719	31/10/2024	16/04/2026
Transporte de valores	980-91-994000000180	31/10/2024	16/04/2026
Responsabilidad civil servidores públicos	980-87-994000000330	31/10/2024	16/04/2026
Todo riesgo, daños materiales, combinado	980-83-994000000365	31/10/2024	16/04/2026
Responsabilidad civil extracontractual	980-80-994000000785	31/10/2024	16/04/2026

Fuente: Grupo de Gestión Administrativa

## 6.4. Gestión Contractual

Tabla 33. Contratos inscritos Función Pública

Modalidad de Contratación	Contratos del 1 de noviembre al 29 de enero 2025
Contratación Directa (OPS)	1
Contratación Directa	2
Mínima Cuantía	5
Mínima Cuantía - Grandes Superficies	0
Selección Abreviada - Menor Cuantía	1
Selección Abreviada - Subasta Inversa	1
Selección Abreviada - Acuerdo Marco de Precios	1
Concurso de Méritos	0
Interadministrativo	2
Orden de Compra	0
<b>Total</b>	<b>13</b>

Fuente: Grupo de Gestión Contractual - Función Pública

Nota: En el 2024 se suscribió un convenio interadministrativo N° BOG-694-2024 con la Escuela Superior de Administración pública – ESAP- dentro del cual se celebraron **24** contrataciones directas (OPS).

En la actualidad se hace un seguimiento al cierre de los expedientes contractuales con el siguiente resultado:

Tabla 34. Seguimiento a los expedientes contractuales

Descripción	Finalizados	Ejecución
Contratos del 01 noviembre 2024 hasta el 29 de enero 2025	7	6

Fuente: Grupo de Gestión Contractual - Función Pública

## 6.5. Sistemas de información y aplicativos

A continuación, se detalla el propósito y estado de los principales sistemas y aplicativos de la Entidad, administrados tecnológicamente por la Oficina de Tecnologías de la Información:

### i. Sistema Único de Información de Trámites – SUIT

La Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones administra desde el punto de vista técnico, la operación del sistema y el análisis y diseño de la evolución funcional del mismo. El proceso de diseño de la arquitectura tecnológica y de software inició en el año 2012 y se coloca en producción desde el año 2013.

Desde el 2013 a la fecha el sistema ha estado en proceso mantenimiento y actualización constante, sin embargo, a día de hoy es un aplicativo considerado obsoleto a nivel tecnológico, así como a nivel funcional, dado que ya no está cumpliendo con la normativa vigente y debe ser actualizado para poder ofrecer un mejor servicio a entidades y ciudadanos.

Lo más destacado sobre SUIT V3 para el periodo comprendido entre el 01 de noviembre de 2024 hasta el 29 de enero del 2025 es:

- ✓ En proceso de certificación para paso a producción por parte de la Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano la migración tecnológica para mitigar los problemas de seguridad y obsolescencia mientras se actualiza la versión con tecnologías actuales.
- ✓ Cumplir con los desarrollos y/o controles de cambio solicitados por el área funcional que a la fecha están 100% entregados.
- ✓ 100% de solución a las solicitudes de entidades y ciudadanos registrados en la herramienta ProactivaNet.

## **ii. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP**

Para el periodo comprendido entre el 01 de noviembre de 2024 hasta el 29 de enero del 2025 dentro del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público se implementaron mejoras mediante la incorporación de nuevas características, que optimizaron la funcionalidad del sistema.

Entre las principales mejoras se incluyen: i) el perfeccionamiento del proceso de carga masiva de datos, ii) la configuración de permisos para la funcionalidad de gestión de entidades, y ajustes en la impresión de la hoja de vida, especialmente en la sumatoria de la experiencia laboral, iii) servicio de soporte técnico eficiente, capaz de resolver cualquier error o inconveniente que pudiera afectar el rendimiento del sistema. Durante este periodo se llevaron a cabo pruebas técnicas y funcionales para verificar la estabilidad del sistema, así como pruebas de optimización del rendimiento, asegurando una mayor capacidad de respuesta frente a operaciones de alta demanda por parte de los usuarios.

En cuanto a las hojas de vida, se registraron un total de **327.347** autenticaciones al sistema, de las cuales **191.401** resultaron en hojas de vida aprobadas y validadas correctamente. En relación con el módulo de bienes y rentas, se contabilizaron **48.332** registros, de los cuales **14.054** aún no habían sido confirmados.

## **iii. Formulario Único de Reporte a la Gestión – FURAG**

El aplicativo FURAG 3.0 se encuentra operando óptimamente en Nube Pública y está siendo actualizado permanentemente (técnica y funcionalmente), en el último trimestre de 2024, se continuó con la gestión y monitoreo del consumo de recursos computacionales, lográndose estabilidad en su desempeño con menores tiempos de respuesta a los usuarios. Los avances más significativos para el periodo comprendido entre el 01 de noviembre de 2024 hasta el 29 de enero del 2025 son:

- ✓ Documentación, diseño, pruebas e implementación en producción de del Requerimiento asociado a la mejora del rendimiento del Micro-servicio de sincronización de entidades.
- ✓ Se realizaron actividades permanentes de soporte y mantenimiento al sistema (en total se resolvieron 11 incidentes en el periodo en referencia).

## **iv. Aplicativo por la integridad AIP**

Ha servido 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 altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados declaren sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios; y para que las Personas Expuestas Políticamente – PEP declaren su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021).

Se han implementado mejoras en el aplicativo para fortalecer la protección de los datos de los sujetos obligados que han declarado en el AIP. Además, en cumplimiento de la Resolución 56588 de 2024 de la SIC, se habilitó nuevamente la visualización completa de la información contenida en las declaraciones correspondientes a la Ley 2013 de 2019. Los resultados de uso de la herramienta obtenidos para el periodo comprendido entre el 01 de noviembre de 2024 hasta el 29 de enero del 2025 son: **547.309** ingresos al aplicativo, **298.241** declaraciones Ley 2013 publicadas y **3.053** declaraciones PEP publicadas.

#### **v. Gestor Normativo**

Es una herramienta de consulta jurídica especializada en normas, doctrina, jurisprudencia y documentos relacionados con temas de Función Pública. Esta permite la consulta especializada en temas de Administración Pública por parte de los ciudadanos y servidores públicos de todos los niveles del orden nacional y territorial.

A la fecha el gestor normativo cuenta con **38.866** documentos cargados entre leyes, decretos, acuerdos, directivas, circulares, la Constitución Política de Colombia con sus actos legislativos y conceptos, sentencias y conceptos de la Sala de Consulta. Durante para el periodo comprendido entre el 01 de noviembre de 2024 hasta el 29 de enero del 2025 se cargaron al Gestor Normativo: 1 circular, 1 circular externa, 37 conceptos, 51 decretos, 2 directivas, 7 leyes y 1 sentencia.

Durante este periodo el número de visitas al Gestor Normativo fue de **4.204.033** visitas por mes, las normas más consultadas fueron la ley 1437 de 2011, la ley 1801 de 2016, el Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo y la ley 820 de 2003.

#### **vi. Sistema de Gestión documental – ORFEO**

Apoya el proceso de correspondencia de Función Pública, permitiendo la recepción y gestión de las peticiones recibidas por nuestros grupos de valor las cuales son enviadas por los diferentes canales dispuestos como lo son: ventanilla, formulario PQRSD y correo institucional. También permite el seguimiento a los vencimientos de las peticiones con términos a través del semáforo y notificaciones diarias enviadas por correo electrónico.

Para el periodo comprendido entre el 1 de noviembre del año 2024 y el 29 de enero del año 2025 se radicaron **13.466** peticiones recibidas por el correo institucional, **3.408** peticiones desde el formulario de PQRSD y **216** peticiones desde ventanilla. Así mismo, ORFEO apoya algunos procesos internos de la entidad, permitiendo la radicación de **75** comunicados internos, **255** trámites de pago, **95** facturas, **300** resoluciones y **49** comisiones.

#### vii. Sistema de Gestión Institucional SGI

Es el aplicativo interno para la gestión de Planeación Institucional, Plan Estratégico Sectorial, Indicadores, Riesgos, Planes de Mejoramiento, Plan de Necesidades y Plan de Adquisiciones, módulos que actualmente se encuentran en producción; adicionalmente se ha desarrollado otro módulo que a la fecha no se han puesto en producción, el cual pretende gestionar la Matriz de Instrumentalización. Se planea por parte de Oficina Asesora de Planeación, un desarrollo para integrar la planeación con presupuesto.

Al cierre del año 2024 se encontraban registrados **112** entregables de la planeación institucional, **37** indicadores, **96** riesgos y **622** planes de mejoramiento con 606 planes de acción, Durante enero de 2025 se están adelantado ajustes para la incorporación de la planeación institucional 2025.

## 6.6. Información estratégica y estadística

### ✓ Sistema de Información Estratégica –SIE

El SIE es la herramienta diseñada por la Entidad para consolidar y disponer los datos e información estadística más importantes de Función Pública en un único lugar. En la actualidad cuenta con **25** conjuntos de datos que se procesan para el repositorio y muchas de ellas se toman como insumo para realizar las visualizaciones en el micrositio SIE: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/sie/caracterizacion-empleo-publico>

### ✓ Visualizaciones

La Función Pública ha diseñado el micrositio SIE con el objetivo de proporcionar información de alta calidad que facilite a todos sus grupos de interés la capacidad de tomar decisiones acertadas y oportunas. Actualmente, el SIE incluye **14** visualizaciones dispuestas al público a través del portal web. Durante 2022 y 2023

estas visualizaciones se mantuvieron sin cambios significativos. Sin embargo, en 2024 se realizó una actualización exhaustiva de las bases de datos, manuales, responsables y procedimientos asociados, para modernizar el sistema y corregir el rezago en la información presentada. Esta revisión busca garantizar que el SIE continúe siendo una herramienta confiable y actualizada para la toma de decisiones en la gestión pública.

### ✓ **Plan Nacional de Infraestructura de datos PNID**

El Plan Nacional de Infraestructura de Datos (PNID) es un documento técnico del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) que establece lineamientos para la definición e implementación de la infraestructura de datos del Estado colombiano. El PNID tiene como objetivo impulsar la toma de decisiones basadas en datos y la transformación digital del Estado. Para ello, el documento plantea acciones necesarias para la gestión, implementación y sostenibilidad de la infraestructura de datos.

Para la implementación del PNID se estableció una hoja de ruta conformada por quince (15) entregables para ser cargados en el SharePoint creado por el Comité Nacional de Datos. Existen siete (07) entregables por entidad y ocho (08) entregables por sector, todos cumplidos al 100%. Se espera la entrega de la hoja de ruta 2025 para dar continuidad al PNID.

Tabla 35. Seguimiento de entregables por sector –1

ID - Entrega	Actividad	Alcance
Entregable 1	Designación Administrador de Datos entidades cabeza de sector y entidades adscritas	C / Entidad
Entregable 2	Iniciativas de datos que se deben incorporar en el PETI	Sector
Entregable 3	Caracterizar ecosistemas de datos sectoriales	Sector
Entregable 4	Aplicación del marco de interoperabilidad y el uso del lenguaje común de intercambio de información	C / Entidad
Entregable 5	Aplicación del marco de interoperabilidad y el uso del lenguaje común de intercambio de información	C / Entidad
Entregable 6	Identificación de los datos maestros del sector	Sector
Entregable 7	Priorización de proyectos de uso, intercambio y aprovechamiento de datos	Sector
Entregable 8	Evaluación de las capacidades de la entidad pública (mapa de capacidades y modelo)	C / Entidad
Entregable 9	Adopción de los lineamientos definidos en la resolución 500 de 2021	C / Entidad

Entregable 10	Apropiación dominio de arquitectura de información	Sector
Entregable 11	Plan para la gestión documental	C / Entidad
Entregable 12	Elaboración modelo de gestión de datos estratégico para el sector	Sector
Entregable 13	Ruta de gestión datos geoespaciales para la toma de decisiones y el fortalecimiento de los Sistemas Nacionales	C / Entidad
Entregable 14	Formulación y publicación de Hojas de ruta de datos abiertos estratégicos sectoriales	Sector
Entregable 15	Actualización inventario de registros administrativos y sistema de información (SICODE)	Sector

Fuente: Elaboración propia

### ✓ **Sistema de Identificación y Caracterización de Oferta y Demanda Estadística SICODE:**

De acuerdo con el compromiso establecido en el *Comité de Administración de Datos del DANE*, se cuenta con el reporte de estado de actualización de los **3** registros administrativos (Formulario único de reporte de avances de la gestión FURAG, Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP y Sistema Único de Información de Trámites SUIT) a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública en el Sistema con corte a 30 de octubre de 2024, que corresponde al ciclo de actualización de la vigencia 2024 finalizado el 18 de octubre de 2024. El estado general de actualización es del 100%.

### ✓ **Certificación IDI: generación de articulación con la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional**

El DANE convocó a Función Pública para ingresar al *Programa Anual de Evaluación para la Calidad Estadística PECE*, a lo cual se respondió de manera afirmativa el pasado 16 de agosto de 2024 en la inscripción de la operación estadística Índice de Desempeño Institucional IDI para la vigencia 2025, con el fin de certificar dicha operación en la Norma Técnica de la Calidad del Proceso Estadístico (NTC PE 1000:2020). Como avance se adelantó el registro en SICODE, la autoevaluación del proceso estadístico y el reconocimiento de los lineamientos a seguir, con el fin de realizar el proceso de certificación en el segundo semestre del año 2025, para lo cual se requiere gestionar recursos (alrededor de \$50.000.000).

### ✓ **Marco de Aseguramiento de la Calidad MAC**

La Herramienta de diagnóstico MAC, mide el grado de implementación de los principios de aseguramiento de calidad en la producción estadística nacional, por lo cual debe ser diligenciada por las entidades responsables de la producción de información estadística

oficial y los proveedores de datos del Sistema Estadístico Nacional SEN, En ese sentido, se diligenció la matriz en cuanto a: Medición del Desempeño Institucional MDI, Caracterización del empleo público, Cálculo de ahorros ciudadanos por racionalización de trámites, Estadísticas de participación femenina en cargos directivos del Estado Colombiano (Ley de cuotas), y Vacantes del sector público. El resultado es aceptable en el grado de implementación de los principios de aseguramiento de calidad.

Es importante aclarar que la entidad cuenta con cinco operaciones estadísticas, de la cual una se encuentra certificada (Medición del Desempeño Institucional) en la norma técnica NTC PE 1000:2017, y muestra que en todas sus operaciones estadísticas cumplen con la mayoría de los principios con una calificación de: **4,49**

## 6.7. Portal web e índice de transparencia

El Portal Web Institucional es la herramienta principal para informar a la ciudadanía sobre la gestión y el desempeño del departamento, por ello durante la vigencia, se desplegó la última versión del software base con resultado exitoso 100%, este avance ha permitido la creación de publicaciones con un diseño renovado, mejorando significativamente la usabilidad y la experiencia del usuario.

A través de un trabajo interdisciplinario entre las oficinas de Tecnologías de la Información y la Oficina Asesora de Comunicaciones, se inició el rediseño del sitio y la migración de contenidos a la nueva versión, empezando con la página principal, la página de noticias y página de directivos, representando un avance significativo, teniendo en cuenta que de estas se obtienen las bases para la migración de las demás páginas del portal que se encuentran en versión anterior.

Paralelamente a la ejecución del proyecto de migración del portal institucional, proporcionamos el soporte y mantenimiento necesario para que las diferentes áreas de la entidad mantengan la información actualizada en el portal, con un total de 15 incidencias en mesa de servicio, 3 sesiones de capacitación a nuevos webs locales, asesoría permanente a los webs locales de forma presencial o por la herramienta de reuniones Teams, resueltas oportunamente.

Hasta la fecha, el portal de Función Pública ha registrado un total de **55.291** sesiones de usuario y un total de **37.059** usuarios nuevos, encontrándose las páginas más consultadas en Identificación conflicto de intereses, inclusión pública y Estado joven.

## **6.8. Gestión y avance Oficina Relación Estado ciudadanías**

Entre el 1 de noviembre y el 29 de enero, se gestionaron un total de **27.408** solicitudes, mismas que fueron atendidas de manera efectiva y dentro de los plazos establecidos. De estas solicitudes, aproximadamente el 30% requirió ser escalada debido a su complejidad o la necesidad de intervención de áreas específicas. Las solicitudes escaladas fueron derivadas a las distintas jefaturas y direcciones de la entidad, especialmente a la Oficina de las TICS, quienes respondieron de manera ágil y eficiente, asegurando la resolución satisfactoria de cada caso. Este proceso evidenció el compromiso y la capacidad de coordinación entre las diferentes áreas para garantizar una atención integral y de calidad a las ciudadanías.

Cerca del 80% de las solicitudes recibidas estuvieron relacionadas con la actualización de la hoja de vida y bienes y rentas en los sistemas SIGEP I, SIGEP II y Ley 2013. Estas actualizaciones fueron fundamentales para asegurar la correcta gestión de la información de los servidores públicos al cumplir con los requisitos legales establecidos. En muchos casos, los usuarios solicitaban asistencia para completar sus registros de manera precisa o para realizar ajustes conforme a las normativas vigentes. El equipo encargado de procesar estas solicitudes trabajó de manera eficiente para garantizar que cada actualización se realizara de acuerdo con los estándares exigidos, contribuyendo así a la mejora continua en la administración de los sistemas.

## **6.9. Gestión y avance comunicaciones internas y externas**

La comunicación interna y externa en la Función Pública se organiza mediante una estrategia de comunicación integral. Esta estrategia se enfoca en: 1) Actualizar contenidos e instrumentos: Proporcionar información actualizada sobre políticas de gestión y desempeño institucional, asegurando que todos los miembros de la organización estén al tanto de las últimas modificaciones y herramientas disponibles. Y 2) Visibilizar la gestión de la entidad: Destacar y comunicar los logros obtenidos por la entidad, 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.

En los últimos 90 días con corte al 31 de enero de 2025, la OAC desplegó cuatro estrategias de comunicación externa para conseguir resultados destacados en la difusión de las siguientes iniciativas:

- **Servicio Social para la Paz**



**Servicio Social para la Paz**

Postúlate a esta importante iniciativa del Gobierno del Cambio, desde el 27 de enero del 2025

[Inscríbete aquí](#)

**Impacto en medios:** 37 menciones

**Medios destacados:** RTVC, Telesur, Noticias Caracol, Noticias RCN, Red Más, Caracol Radio, Blu Radio, W Radio, El Tiempo, El Espectador, Infoabe, La República, Agencia de Prensa Rural, Mi Putumayo, Periódico del Meta, Radio Sur, Opa Noticias

**Replicadores de la información:** Senadores Iván Cepeda y David Flórez; Concejal Donka Atanassova y los influenciadores Yesid Poche, “El YouTuber Nasa”, Matador y Laura Camila Vargas.

- **Permiso de Teletrabajo en Casa para mujeres y personas menstruantes**



**Función Pública lidera implementación de trabajo virtual en casa para las mujeres y personas menstruantes en el servicio público colombiano**

**jueves 16 ene 2025**

A partir de este año las mujeres y personas menstruantes del Departamento Administrativo de la Función Pública, que presenten síntomas que afecten su bienestar físico y emocional, podrán acceder a tres días hábiles de trabajo en casa por cada ciclo menstrual.

**Impacto en medios:** 27 menciones

**Medios destacados:** Noticias Caracol, Noticias RCN, Caracol Radio, Blu Radio, W Radio, El Tiempo, El Espectador, Semana, Infoabe, La FM, La Silla Vacía, El Colombiano, Putumayo Noticias, Emisora del Atlántico, Opinión Caribe, El Universal y Diario del Huila.

**Replicadores de la información:** Representante María Fernanda Carrascal

- **Premio Nacional de Alta Gerencia 2024**

Dando clic a nuestra imagen en el banner del Premio Nacional, encontrará toda la documentación necesaria.



El Departamento Administrativo de la Función Pública, queremos agradecer a cada una de las entidades que se postularon al **Premio Nacional de Alta Gerencia, versión 2024**, que con su gestión han demostrado que todos los días hay razones para la mejora continua de la administración pública, de igual manera, destacar aquellas experiencias exitosas que contribuyen a consolidar el modelo de gestión pública colombiano.

**Impacto en medios:** 15 menciones.

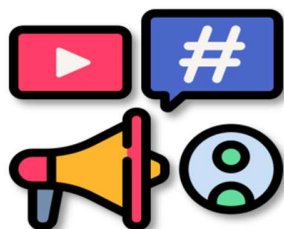
**Medios Destacados:** El Tiempo, Radio Casanare, En Nuestro Campo, Maravilla Stereo, Canal Vía 3 TV y Enfoque TV.

Replicadores de la información: Andrés Camacho ministro de Minas y Energía; Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (MinTIC).

Además, coordinamos estrategias de prensa para difundir información en:

- Estructuración institucional y creación de planta de personal del Hospital San Juan de Dios y Materno Infantil.
- Juntémonos El Tarra, Región del Catatumbo, Norte de Santander.
- Crecimiento de Formalización Laboral en el Empleo Público.
- Balance de Ahorros en trámites en el país.
- Revista BioAdministración Pública.





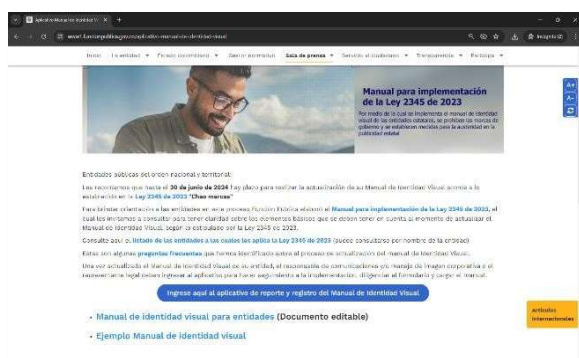
**Comunicados de Prensa Publicados:** 19  
**Menciones en Medios:** 207  
**Producción Audiovisual**  
**Videos producidos:** 35  
**Piezas gráficas diseñadas:** 166  
**Transmisiones:** 6 con un total de conectados 1.092

### Nuevos Seguidores Redes Sociales Último mes (enero):

IG: +1.322  
 TW: +875  
 FB: +159  
 TH: +73  
 LinkedIn: +165  
 TikTok: +37  
 YouTube: +500  
**TOTAL: +3131**



### • Implementación Ley 2345 de 2023



Teniendo en cuenta que las entidades públicas del orden nacional y territorial, tenían hasta el 30 de junio del 2024 para realizar la actualización de su Manual de Identidad Visual acorde a lo establecido en la Ley 2345 de 2023 "Chao marcas". Para brindar orientación a las entidades en este proceso Función Pública elaboró el Manual para implementación de la Ley 2345 de 2023, adicionalmente se creó

un aplicativo de reporte y registro del Manual de identidad Visual, donde las entidades a nivel Nacional y Territorial diligencian el formulario y cargan el manual de identidad visual con los lineamientos de presidencia.

Para el mes de diciembre se registraron más de **2.150** entidades de orden Nacional y Territorial, con la información recopilada se realizó el informe con las observaciones correspondientes a las entidades de orden Nacional y Territorial, el cual se publicó en la página de la Función Pública el 31 de diciembre de 2024.

## 7. Firma

Este documento se elabora en cumplimiento de las disposiciones de la Ley 951 del 31 de marzo de 2005, la Resolución Orgánica 5674 de 2005 de la Contraloría General de la República, la Circular 11 de 2006 de la Contraloría General de la República, la Directiva 06 de 2007 de la Procuraduría General de la Nación, Resolución 172 de 2023 de la Contaduría General de la Nación y demás normas aplicables.

Para constancia se firma la presente Acta de Informe de Gestión en Bogotá D.C. a los veintinueve (29) días del mes de enero del año dos mil veinticinco (2025).

**PAULO ALBERTO MOLINA BOLÍVAR**  
**No. 80.059.640**

## 8. Anexos

<b>Anexo 01</b>	Estado Situación Financiera con corte a 30 de noviembre de 2024
<b>Anexo 02</b>	Estado de Resultados con corte a 30 de noviembre de 2024
<b>Anexo 03</b>	Estado Situación Financiera a 31 de diciembre de 2023
<b>Anexo 03.1</b>	Estado de Resultados a 31 de diciembre de 2023
<b>Anexo 03.2</b>	Estado de Cambios en el Patrimonio con corte a 31 de diciembre de 2023

<b>Anexo 04</b>	Notas a los Estados Financieros con corte a 31 de diciembre de 2023
<b>Anexo 05</b>	Certificación Estados Financieros con corte a 31 de diciembre de 2023
<b>Anexo 06</b>	Informe control interno contable 2023
<b>Anexo 07</b>	Manual de Políticas Contables
<b>Anexo 08</b>	Soporte recepción CHIP septiembre 2024
<b>Anexo 09</b>	Reporte Deudores Morosos_II_perodo_2024
<b>Anexo 10</b>	Inventario detallado muebles e inmuebles con sus respectivos responsables
<b>Anexo 11</b>	Informe de Gestión 2024
<b>Anexo 12</b>	Informe de Rendición de Cuentas 2023-2024
<b>Anexo 13</b>	Presentación Planes Institucional y Estratégicos 2025

## ACTA DE INFORME DE GESTIÓN

Paulo Alberto Molina Bolívar  
Ley 951 de 2005  
Noviembre 2024 – enero 2025

Departamento Administrativo de la Función Pública  
Carrera 6 n.º 12-62, Bogotá, D.C., Colombia  
Conmutador: (+57) 601 7395656  
Fax: (+57) 601 7395657  
Web: [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)  
Correo de Contacto: [eva@funcionpublica.gov.co](mailto:eva@funcionpublica.gov.co)  
Bogotá, D.C., Colombia.