



Función Pública

Informe al
**CONGRESO
DE LA REPÚBLICA**
2025-2026

Departamento Administrativo
de la Función Pública
Julio 2026



Mariela del Socorro Barragán Beltrán
Directora General

Jesús Hernando Amado Abril
Subdirector

Juan Manuel Reyes Álvarez
Secretaria General (E)

Francisco Alfonso Camargo Salas
Director de Empleo Público

Gerardo Duque Gutiérrez
Director de Desarrollo Organizacional

Luz Daifenis Arango Rivera
Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Sandra Milena Guarnizo Monroy
Dirección de Gestión del Conocimiento

Juan Manuel Reyes Álvarez
Director Jurídico

Livia Patricia Leal Maldonado
Directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Jorge Iván De Castro Barón
Jefe de Oficina de Control Interno

Darío Alexander Sánchez Urrego
Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno

Víctor William Castaño Durango
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Ricardo Andrés Oviedo León
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Marcela Ramos Bello
Jefe Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones (E)

Elaborado por: Oficina Asesora de Planeación

Departamento Administrativo de la Función Pública
Carrera 6 N°. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia Conmutador: 601 5956600
Fax: 739 5657 Web: www.funcionpublica.gov.co
E-mail: eva@funcionpublica.gov.co
Bogotá, D.C., Colombia

Tabla de contenido

Introducción	9
1. Apuesta de valor	10
2. Logros y resultados estratégicos alcanzados.....	11
2.1. Indicadores Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.....	11
2.2. Avances Plan Estratégico Sectorial 2023-2026.....	12
3. Iniciativa 1: Reorganización de las Administraciones Públicas.....	13
3.1. Difusión del Enfoque de Bioadministración Pública.....	13
• Revista Bioadministración Pública.....	13
• Diálogos territoriales sobre BioAdministración Pública	14
• Conversatorio – Horizontes contemporáneos y desafíos en torno a la bioética y al BioAdministración pública	16
3.2. Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos sindicales 2025-2026	17
3.3. Estrategia de Gestión Internacional.....	19
3.4. Premio Nacional de Alta Gerencia 2025 – 2026.....	19
4. Iniciativa 2: Redefinición y fortalecimiento del modelo de las Administraciones Públicas Territoriales en clave de diversidad.	22
4.1. Acción Integral	22
4.2. Política gestión del conocimiento en el marco MIPG.....	24
• Asistencia Técnica Nación y Territorio	24
4.3. Instrumentos de política	25
• Convenio Marco DAFP/ESAP vigencia 2026.....	25
4.4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión	27
• Incorporación explícita de criterios diferenciales.....	28
• Clasificación y agrupación de entidades.....	28
• Definición de niveles de aplicación.....	28
• Articulación con líderes de política y mejora de la medición	29
• Ajuste estructural del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	29
• Actualización de herramientas MIPG	30

•	Modelo Integrado De Planeación y Gestión para los Pueblos	31
•	Medición del Desempeño Institucional.....	35
4.5.	Innovación pública.....	37
•	Laboratorios de Innovación Pública	37
•	Creación de instancias en materia de Innovación Pública	39
4.6.	Política de Empleo Público y Gestión Estratégica de Talento Humano	39
•	Género	40
•	Discapacidad.....	42
•	Estrategia Más Jóvenes en el Estado	42
5.	Iniciativa 3: Formalización del empleo público	46
5.1.	Avances en formalización laboral en el sector público	46
•	Expedición de Normativa para el Fortalecimiento Institucional.....	46
•	Gobernanza Institucional: Creación y Modificación de Instancias Intersectoriales	46
•	Reconocimiento de Derechos Laborales Históricos	47
6.	Iniciativa 4: Servidor público orientado hacia la productividad social en un Estado Abierto.	48
6.1.	Gestión de Procesos meritocráticos adelantados	48
•	Fortalecimiento de la administración pública a través de la evaluación meritocrática.	48
•	Evaluación de competencias Libre Nombramiento y Remoción Rama Ejecutiva del orden Nacional.....	48
•	Evaluación de competencias Jefe de Control Interno Territoriales	49
•	Evaluación de competencias Gerente o director de las Empresas Sociales del Estado	49
•	Contralores Territoriales	50
•	Concursos Públicos y Abiertos.....	50
•	Dignificación salarial del servidor publico	54
7.	Iniciativa 5: Participación incidente para el diálogo y la Gobernanza Social	54

7.1. Estrategia de transversalización para la paz, la vida y la memoria en las Administraciones Públicas	54
7.2. Programa Servicio Social para la Paz.....	55
7.3. Racionalización de Trámites- Acciones de Racionalización.....	56
7.4. Implementación de las políticas de relacionamiento con las ciudadanías	59
• Asistencias técnicas en servicio al ciudadano	60
• Impacto social de la asistencia técnica en participación ciudadana	63
• Rendición de cuentas por parte de la administración pública ante las ciudadanías	63
• Impacto social de la implementación del Sistema de Nacional de Rendición de Cuentas.....	66
• Avances y resultados en el periodo 31 de julio del 2025 al 30 de junio del 2026	67
• Impacto social de la implementación del Sistema de Rendición de Cuentas sobre la implementación del acuerdo de paz.....	70
7.5. Plan Nacional de Formación para el Control Social.....	71
7.6. Impacto social	77
7.7. Política de Servicio a las Ciudadanías	78
• Estrategia Juntémonos para Tejer lo Público	79
• Pre-Juntémonos Ciénaga, Magdalena – mayo de 2026.....	79
• Asistencias Técnicas y Capacitaciones	82
• Estrategia de Lenguajes Claros, Comprensibles e Incluyentes (LCCI).....	83
7.8. Medición índice desempeño institucional	85
8. Convenio Interadministrativo Derivado No. BOG-998-2025 ESAP–DAFP	85
9. Socialización del Proyecto de Ley Orgánica Sobre Competencias y Recursos del Sistema General de Participaciones -SGP-	89
10. Iniciativa 6: Gestión Institucional	91
10.1. Cumplimiento del plan de acción anual 2025- 2026	91
10.2. Indicadores de Gestión Estratégico.....	92
10.3. Ejecución Presupuestal	95
10.4. Proyectos de inversión	96
10.5. Implementación del Acuerdo de Paz.....	97

10.6. Avance compromisos CONPES.....	99
10.7. Avances en los Aplicativos Misionales.....	101
• Sistema de Información y Gestión del Empleo Público	101
• Aplicativo por la Integridad	102
• Sistema Único de Información de trámites (SUIT)	103
• Gestor Normativo	104
10.8. Gestión del Talento Humano	105
10.9. Gestión Contractual	106
• Avance en la ejecución global	106
• Participación y desempeño por proyecto de inversión y funcionamiento en la ejecución del Plan Anual de Adquisiciones.....	107
10.10. Defensa judicial y prevención del daño antijurídico.....	109
• Procesos Judiciales.....	110
• Acciones de Tutela.....	110
• Conceptos.....	110
10.11. Gestión del Proceso de Relacionamento Estado ciudadanías	111
• Política de Servicio a las Ciudadanías.....	111
• Medición de Percepción Ciudadana.....	113
• Estrategia de Participación Ciudadana	114
• Estrategia de Rendición de Cuentas.....	116
• Círculo de la palabra: Tu voz Cuenta.....	118
• Tomémonos un café por la paz.....	118
10.12. Sistema de control interno	119
• Plan Anual de Auditorias y Seguimientos.....	119
• Evaluación Estado Sistema de Control Interno	122
• Planes de Mejoramiento.....	125
10.13. Estrategia de Comunicación Integral	126
• Principales Acciones Desarrolladas	127
• Canales Utilizados.....	129

- Seguimiento y Evaluación..... 129
- Resultados..... 129

Listado de Tablas

Tabla 1. Avance en la meta de los indicadores del PND	11
Tabla 2. Resultados generales entrega de galardones vigencias 2025-2026	22
Tabla 3. Asesorías realizadas	23
Tabla 4. Entidades atendidas	25
Tabla 5. Resultados comparativos de la medición 2025–2026 Índice de Desempeño Institucional – IDI	36
Tabla 6. Resultados Índice de la Política de Control Interno – MECI	36
Tabla 7. Laboratorios de Innovación Realizados	37
Tabla 8. Evaluación de competencias Libre Nombramiento y Remoción Rama Ejecutiva del Orden Nacional	49
Tabla 9. Evaluación de competencias Jefe de Control Interno Territoriales	49
Tabla 10. Evaluación de competencias Gerente o director de las Empresas Sociales del Estado	50
Tabla 11. Convocatorias públicas de selección de Contralores Territoriales	50
Tabla 12. Acciones de racionalización 2026	56
Tabla 13. Tabla 23 Acciones de racionalización 2023 - 2026	57
Tabla 14. Entidades priorizadas para asesoría integral	60
Tabla 15. Entidades y servidores beneficiados	61
Tabla 16. Tabla 26. Resultados de informes del SIRCAP	67
Tabla 17. Fecha de presentación de los informes-entidades nacionales	68
Tabla 18. Fecha de presentación de los informes-entidades nacionales	69
Tabla 19. Número de jornadas de orientación SIRCAP	70
Tabla 20. Número de capacitados 2025 y 2026	72
Tabla 21. población rural o campesina formadas de 31 de julio del 2025 al 26 de junio del 2026	73
Tabla 22. Población rural o campesina formadas de 31 de julio del 2025 al 26 de junio del 2026	73
Tabla 23. Población étnica formada en control social	75
Tabla 24. Identificación de pueblos étnicos – control social año 2025	75
Tabla 25. Identificación de pueblos étnicos – control social año 2026	76
Tabla 26. Pre juntémonos, poblaciones convocadas y participantes	80
Tabla 27. Entidades confirmadas	80
Tabla 28. Capacitaciones masivas realizadas en 2026 (enero–mayo)	83
Tabla 29. Progresión de servidores formados en LCCI por año	84
Tabla 30. Productos del Convenio 998-2026	87
Tabla 31. Avances indicadores de gestión estratégicos	93
Tabla 32. Resultados obtenidos por dimensión MIPG	95

Tabla 33. Proyectos de Inversión	96
Tabla 34. Indicadores nuevos de PMI	99
Tabla 35. Avance CONPES.....	99
Tabla 36. Distribución de Documentos Registrados	104
Tabla 37. Distribuciones Planta de Personal DAFP	105
Tabla 38. Avance de ejecución global 2026	107
Tabla 39. Distribución del Plan Anual de Adquisiciones (PAA) 2025	107
Tabla 40. Distribución del Plan Anual de Adquisiciones (PAA) 2026 – corte 30 de junio	107
Tabla 41. Contratos adelantados II semestre de 2025, según modalidad.....	108
Tabla 42. Contratos adelantados I semestre de 2025, según modalidad.....	108
Tabla 43. Comparativa modalidad de contratación segundo semestre 2025 vs primer semestre 2026.....	109
Tabla 44. Avance Políticas en el Indicador de Desempeño Institucional	109
Tabla 45. Conceptos	111
Tabla 46. Atención por canal	112
Tabla 47. Puntos de control en requerimientos.....	113
Tabla 48. Encuestas Recibidas - OREC	113
Tabla 49. Cronograma de las mesas de trabajo para la EPC 2026	114
Tabla 50. Seguidores por redes sociales.....	130
Tabla 51. Publicación de contenidos digitales	131

Tabla de Gráficos

Gráfica 1. Avance Plan Estratégico Sectorial	12
Gráfica 2. Porcentajes de avance 2025-2026	18
Gráfica 3. Acciones de Racionalización de julio 2025 a junio 2026 por categoría	58
Gráfica 4. Balance Financiero del Convenio 998-2025.....	88
Gráfica 5. Avance acumulado Plan Estratégico Institucional (2023-2026).....	92
Gráfica 6. Avances Plan de Acción 2025- 2026	92
Gráfica 10. Resultado Índice de Desempeño Institucional – DAFP	94
Gráfica 7. Ejecución presupuestal Dic 31- 2025.....	95
Gráfica 8. Ejecución presupuestal acumulada total 2026 – Jun 30.....	96
Gráfica 9 Tasa de éxito entidad	110
Gráfica 9. Distribución de plataforma de los canales.....	112
Gráfica 10. Calificaciones Obtenidas - OREC	114

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1. Estructura MIPG - TI	34
Ilustración 2. Distribución de Laboratorios en el horizonte.....	37
Ilustración 3. Avances indicadores PMI.....	98
Ilustración 4. Convocatoria de grupos focales 2026	117
Ilustración 5. Convocatoria de círculo de la palabra: Tu voz cuenta.....	118

Ilustración 6. Convocatoria Tomémonos un café por la paz	119
Ilustración 7. Plan ajustado para la vigencia 2025.....	120
Ilustración 8. Evolución del Plan Anual de Auditorías y Seguimiento 2026.....	120
Ilustración 9. Estado de Ejecución Plan Anual de Auditorías 2026.....	121

Introducción

El Departamento Administrativo de la Función Pública presenta al Honorable Congreso de la República el informe de gestión correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026. Este informe da cuenta de los avances, logros y desafíos enfrentados por la Entidad en el cumplimiento de su misión institucional y de los compromisos adquiridos con el Gobierno nacional, en el marco de las disposiciones establecidas en el artículo 208 de la Constitución Política y en la Ley 1712 de 2014 sobre Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública.

Función Pública, como entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno nacional y cabeza del sector Función Pública, orienta su gestión al fortalecimiento continuo de las administraciones públicas y al desarrollo de las capacidades institucionales del Estado, con el propósito de contribuir al bienestar de la ciudadanía y al cumplimiento efectivo de los fines esenciales del Estado. En desarrollo de esta misión, la entidad lidera, formula y coordina políticas públicas relacionadas con el empleo público, la integridad, la racionalización de trámites, el fortalecimiento institucional, la profesionalización del servicio público y la modernización administrativa, consolidándose como referente nacional en materia de administración pública y transformación institucional.

En este contexto, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha impulsado acciones orientadas a la transformación, reorganización y modernización de las administraciones públicas, en concordancia con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida” y con los principios constitucionales del Estado social de derecho, democrático, participativo e incluyente. Estas acciones buscan fortalecer la capacidad institucional de las entidades públicas para responder de manera eficiente, transparente, articulada y orientada a resultados frente a las necesidades y expectativas de la ciudadanía, promoviendo modelos de administración pública centrados en la generación de valor público, la protección de la vida en todas sus expresiones y el fortalecimiento de la confianza en las instituciones.

En este sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública reafirma su compromiso con la gobernanza participativa, la transparencia institucional y la consolidación de administraciones públicas modernas, incluyentes y orientadas al servicio y protección de todas las expresiones de vida, mediante el fortalecimiento de capacidades institucionales, la promoción de la integridad pública y la generación de condiciones que contribuyan al desarrollo de un Estado más eficiente y cercano a la ciudadanía.

1. Apuesta de valor

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

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

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

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

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

Finalmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública comprometido con la estrategia del Gobierno de contar con entidades abiertas, participativas, incluyentes y transparentes incluye en el desarrollo de sus productos, servicios y entregables acciones concretas que permitan fortalecer cada vez más la relación de confianza entre los Ciudadanos y el Estado.

2. Logros y resultados estratégicos alcanzados

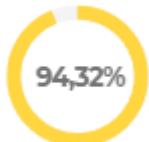
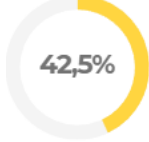
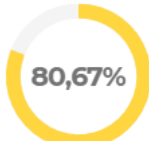
Conforme a la gestión realizada a los indicadores establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, se presentan los avances obtenidos dentro del cuatrienio, con corte del 1 de julio de 2025 al 30 junio 2026:

2.1. Indicadores Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

El balance del DAFP frente al Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 presenta metas asociadas a racionalización de trámites, gestión estratégica del talento humano, formalización del empleo público, inclusión de personas con discapacidad, participación de mujeres en cargos directivos y acompañamiento al MIPG para pueblos indígenas amazónicos. Aunque cada indicador tiene una lógica propia, todos responden a la orientación de construir un Estado más cercano, incluyente, competente y orientado a garantizar derechos en condiciones de igualdad territorial y poblacional.

El Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con cinco (05) indicadores sectoriales y un (01) indicador étnico del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. A continuación, se presenta el avance de estos indicadores, reflejando el compromiso del DAFP, en la construcción de un Estado que responda las necesidades y expectativas de la ciudadanía:

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

Indicador	Transformación	Meta cuatrienio	Avance cuatrienio	%Avance
181- Acciones de racionalización de trámites de alto impacto	Convergencia Regional	2800	2641	 94,32%
107- Entidades que implementan el Plan de acción de la política de empleo público y de gestión estratégica del talento humano.	Seguridad Humana	1000	1000	 100%
108- Empleos Públicos Formalizados	Seguridad Humana	100.000	42.588	 42,5%
52- Personas con discapacidad vinculadas o contratadas en el sector público	Seguridad Humana	20.000 (7.373)	18.575 (5.948)	 80,67%

Indicador	Transformación	Meta cuatrienio	Avance cuatrienio	%Avance
32- Participación de las mujeres en los cargos del nivel directivo en las entidades públicas de la rama ejecutiva del nacional, Alcaldías y Gobernaciones.	Seguridad Humana	50%	49%	 87,50%
313- Porcentaje de identificación y caracterización del modelo integrado de planeación y gestión y acompañamiento técnico para la implementación de este por parte de los pueblos indígenas amazónicos.	Étnico	100%	100%	 100%

Fuente: SINERGIA – DNP, mayo 2026

2.2. Avances Plan Estratégico Sectorial 2023-2026

El Plan Estratégico Sectorial (PES) 2023-2026 es el instrumento mediante el cual se recogen los propósitos conjuntos del Departamento Administrativo de la función Pública y la ESAP, en función del mejoramiento de la Administración Pública a través del fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y los organismos del Estado. Para la vigencia 2025, el PES tuvo un avance del 94,5% de lo programado y en consecuencia, el Plan Estratégico presenta un avance acumulado en el cuatrienio del 90% con corte a diciembre de 2025 y del 92% con corte a junio de 2026 ejecutándose de manera conjunta 45 productos.

Gráfica 1. Avance Plan Estratégico Sectorial



Fuente: Oficina Asesora de Planeación – Sistema de Gestión Integral (SGI), corte diciembre de 2025

3. Iniciativa 1: Reorganización de las Administraciones Públicas

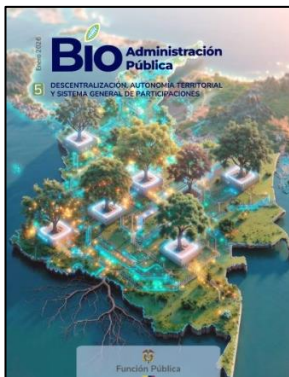
3.1. Difusión del Enfoque de BioAdministración Pública

- **Revista BioAdministración Pública**

La Revista de BioAdministración Pública se ha consolidado como un espacio de reflexión académica, institucional y ciudadana. Su propósito es promover la BioAdministración como un enfoque de administración que sitúa la preservación de todas las formas de vida en el centro de la acción pública. En este sentido, la BioAdministración no solo busca la paz total, sino también la igualdad, la justicia social y la participación activa de la sociedad en la toma de decisiones, transformando las administraciones públicas en sistemas vivos, adaptativos, colaborativos y éticos.

En el periodo comprendido entre el 01 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026, se publicaron las ediciones 5 y 6 de la revista, que abordaron temas estratégicos para la reorganización administrativa, así:

Edición No. 5: “Descentralización, autonomía territorial y Sistema General de Participaciones”



Este número, constituye una edición especial dedicada al análisis del Acto Legislativo No. 003 de 2024 y del Proyecto de Ley Orgánica No. 502 de 2025 Cámara, relacionados con la redistribución de competencias y recursos del Sistema General de Participaciones (SGP).

Esta publicación, que a la fecha registra 37.821 descargas, reúne aportes de expertos del ámbito institucional, académico y doctrinal, incluyendo integrantes de la mesa técnica responsable de la construcción y concertación del proyecto normativo. La edición aborda los desafíos y oportunidades de la descentralización como mecanismo para fortalecer la autonomía territorial, reorganizar las responsabilidades entre los niveles de gobierno y consolidar esquemas de financiación orientados al cierre de brechas sociales y territoriales; asimismo, presenta análisis críticos y reflexiones especializadas sobre la gobernanza y gobernabilidad territorial, el fortalecimiento de las administraciones públicas y la destinación estratégica de los recursos públicos, promoviendo una visión de administración pública más eficiente, participativa y articulada con las realidades locales.

Edición No. 6: “Debates biocientíficos para repensar la administración pública colombiana”

Constituye un número especial que aún se encuentra en edición, el cual está orientado a promover espacios de reflexión académica, técnica e interdisciplinaria sobre los conceptos y enfoques derivados de las ciencias de la vida “*bios*” y su incidencia en la comprensión, organización y transformación de las administraciones públicas. Esta edición convoca a la academia especializada, a las y los servidores públicos, así como a investigadores y actores vinculados a distintas áreas del conocimiento en clave de “Bios-Vida”, con el propósito de ampliar y enriquecer el debate participativo desde múltiples perspectivas.

En este marco, en esta edición se integran aportes de grupos y centros de investigación especializados en bioética, bioderecho, biopolítica, bioeconomía, bioecología, bioingeniería, bioinformática y biotecnología, entre otros campos afines, con el objetivo de consolidar un escenario de análisis orientado a fortalecer la renovación conceptual e institucional del Estado.

En conjunto, las ediciones 5 y 6 de la revista han permitido fortalecer la difusión del enfoque de Bioadministración Pública, aportando al debate académico y político sobre la reorganización de las administraciones en clave de vida, paz y democracia. Estos aportes se constituyen en un referente técnico y conceptual para orientar la transformación institucional y para avanzar hacia un Estado moderno, humano, justo y transparente.

- **Diálogos territoriales sobre BioAdministración Pública**

En el marco de la estrategia de difusión y apropiación del enfoque de BioAdministración Pública durante la vigencia 2025, el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del convenio interadministrativo suscrito con la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, desarrolló la estrategia de participación denominada “Diálogos Territoriales sobre BioAdministración Pública”, concebida como un espacio de articulación académica, institucional y comunitaria orientado a promover la reflexión colectiva sobre la transformación de las administraciones públicas desde una perspectiva centrada en la vida, el territorio y las particularidades socioculturales de las regiones.

El propósito de esta estrategia consistió en consolidar escenarios de reflexión y construcción participativa que permitieran integrar activamente a la ciudadanía, las autoridades locales, la academia y los distintos actores territoriales, con el fin de identificar prácticas, capacidades y dinámicas propias de cada región, así como construir propuestas orientadas a fortalecer modelos de administración pública basados en el enfoque de BioAdministración. En este sentido, los diálogos buscaron promover la apropiación conceptual y práctica del paradigma, a partir del reconocimiento de las vocaciones productivas, sociales, culturales y ambientales de los territorios.

La estrategia se implementó en tres Direcciones Territoriales de la ESAP, priorizadas de acuerdo con sus características y dinámicas regionales.

Cauca: En este departamento, el diálogo se enfocó en la vocación agropecuaria y en el aprovechamiento sostenible de la riqueza cultural y ambiental, con especial énfasis en la participación de comunidades indígenas y afrodescendientes como actores fundamentales del desarrollo territorial.

Atlántico: En este departamento, las discusiones estuvieron orientadas al fortalecimiento de la industria, el comercio y la actividad portuaria, destacando su importancia estratégica para la competitividad nacional y su articulación con sectores productivos y actividades extractivas de menor escala.

Santander: En este departamento, el diálogo abordó las tensiones y oportunidades derivadas de la interacción entre la vocación agropecuaria, minero-industrial y turística del territorio, especialmente en relación con los debates sobre conservación ambiental y explotación minera, tomando como referente el Páramo de Santurbán. Ahora bien, los Diálogos Territoriales se estructuraron con una metodología en tres momentos complementarios.

El primero correspondió a un espacio de socialización teórica del enfoque de BioAdministración Pública, mediante conferencias magistrales orientadas a presentar los fundamentos conceptuales, principios orientadores, casos de éxito y marco normativo asociado al paradigma.

El segundo momento, denominado *“Voces de alcaldes y mandatarios locales”*, estuvo orientado a la identificación práctica y contextual de las problemáticas, capacidades y desafíos de la administración pública territorial. En este espacio, alcaldes, alcaldesas y autoridades locales aportaron reflexiones y análisis sobre los retos de la gobernanza y la administración de sus territorios, permitiendo identificar prácticas exitosas, limitaciones operativas y necesidades técnicas y financieras prioritarias. Estos aportes constituyeron insumos relevantes para la formulación de propuestas asociadas a posibles perfiles de ecosistemas administrativos adaptados a las realidades territoriales.

Finalmente, en el tercer momento, denominado *“Construyamos juntos y juntas un nuevo Estado”*, se desarrollaron mesas de trabajo participativo y ejercicios de cartografía social orientados a la construcción colectiva de agendas territoriales. A través de estas metodologías se identificaron vocaciones territoriales, actores estratégicos y líneas de acción para la implementación de modelos locales de BioAdministración Pública, fortaleciendo la articulación entre actores institucionales, sociales, comunitarios y académicos en la generación de soluciones colectivas y sostenibles.

Los Diálogos Territoriales se llevaron a cabo en Popayán (Cauca) el 27 de octubre de 2025, con la participación de 100 asistentes; en Barranquilla (Atlántico) el 6 de noviembre de 2025, con 120 asistentes; y en Bucaramanga (Santander) el 3 de diciembre de 2025, con 80 asistentes, para un total de 300 participantes. Estas jornadas contaron con el acompañamiento de las Direcciones Territoriales de la ESAP y de diversos actores institucionales y comunitarios comprometidos con la transformación de las administraciones públicas en los territorios.

Como resultado, los Diálogos Territoriales permitieron construir una comprensión colectiva, diversa y contextualizada de la BioAdministración Pública como paradigma emergente para la reorganización de las administraciones públicas en Colombia, las discusiones desarrolladas evidenciaron la necesidad de avanzar hacia estructuras administrativas más flexibles, colaborativas y orientadas a la protección de la vida, reconociendo las realidades humanas, sociales, ambientales y culturales que configuran la administración pública en los territorios.

Asimismo, se consolidaron insumos conceptuales y prácticos para fortalecer procesos de innovación institucional y gobernanza territorial, reafirmando la pertinencia de la BioAdministración Pública como una apuesta estratégica para la transformación del Estado y el fortalecimiento de administraciones públicas más cercanas, participativas y coherentes con las dinámicas territoriales.

- **Conversatorio – Horizontes contemporáneos y desafíos en torno a la bioética y al BioAdministración pública**

Durante el primer semestre de la vigencia 2026, y como resultado del creciente interés y acogida que ha tenido el enfoque de BioAdministración Pública en distintos escenarios académicos, institucionales y territoriales, evidenciado a través de las publicaciones especializadas promovidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de los Diálogos Territoriales desarrollados en diferentes regiones del país, se llevó a cabo el conversatorio *“Horizontes contemporáneos y desafíos en torno a la bioética y la BioAdministración Pública”*, realizado en articulación con la Pontificia Universidad Javeriana.

Este espacio académico se constituyó en un escenario estratégico para la reflexión interdisciplinaria y el diálogo de saberes en torno a los desarrollos conceptuales, éticos, jurídicos, políticos y organizacionales asociados al campo de las ciencias de la vida. En particular, el conversatorio abordó categorías analíticas como el biopoder, la impolítica, la bioética y la BioAdministración, reconociendo su potencial para ampliar y problematizar las formas tradicionales de comprender lo público, así como para aportar nuevas perspectivas a la organización, dirección y actuación de las administraciones públicas contemporáneas en contextos de creciente complejidad social, ambiental y territorial.

Asimismo, buscó fortalecer la comprensión de la BioAdministración Pública como un enfoque emergente orientado a situar la vida como principio rector de la acción estatal y como criterio fundamental para la formulación, implementación y evaluación de las políticas públicas; en este contexto, el conversatorio permitió consolidar un escenario de encuentro entre la academia, las instituciones públicas y la sociedad civil, favoreciendo el intercambio de conocimientos, experiencias y perspectivas sobre los desafíos contemporáneos de la gobernanza y la administración pública, la participación de investigadores, docentes, expertos en bioética y ciencias sociales, servidores públicos y representantes de diferentes entidades del Estado enriqueció el debate mediante la exposición de diversas aproximaciones teóricas y prácticas relacionadas con la sostenibilidad, la ética pública, la protección de la vida, los derechos de las generaciones presentes y futuras, y la necesidad de construir modelos administrativos más sensibles a las dinámicas territoriales y ecosistémicas.

Uno de los aportes más relevantes del encuentro fue la discusión académica orientada a establecer las diferencias conceptuales y epistemológicas entre la noción de biopoder desarrollada por Michel Foucault y el enfoque de BioAdministración Pública promovido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Al respecto, se destacó que, mientras el biopoder constituye una categoría analítica que describe las formas mediante las cuales el poder regula y administra la vida de las poblaciones, la BioAdministración Pública se configura como una propuesta de transformación institucional orientada a reorganizar las administraciones públicas bajo un enfoque centrado en la protección y garantía de todas las expresiones de vida. Esta distinción permitió delimitar con mayor claridad los fundamentos teóricos del paradigma, fortalecer su identidad conceptual y evidenciar que la BioAdministración Pública no responde a una lógica de control sobre la vida, sino a una apuesta por la construcción de capacidades estatales, la gobernanza participativa, la sostenibilidad territorial y la generación de valor público.

Como resultado, el conversatorio contribuyó al fortalecimiento y posicionamiento académico de la BioAdministración Pública, consolidando un espacio de reflexión especializado para la profundización de sus fundamentos conceptuales y su aplicación práctica en los procesos de reorganización de las administraciones públicas. Asimismo, permitió identificar oportunidades para el desarrollo de agendas de investigación, cooperación interinstitucional y generación de conocimiento orientadas a promover administraciones públicas más innovadoras, inclusivas, participativas y comprometidas con la protección de todas las formas de vida como eje articulador de la acción estatal.

3.2. Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos sindicales 2025-2026

El 16 de abril de 2025 se instaló la Negociación Nacional Estatal 2025. Por su parte, del 22 de abril al 23 de mayo se llevaron a cabo 15 jornadas de negociación. En consecuencia, el 30 de abril de 2025 se firmó el acta parcial de acuerdo sobre el incremento salarial.

Ahora bien, para el año 2025, se acordó un aumento equivalente a la inflación total registrada en 2024, certificada por el DANE en 5,2%, más un incremento adicional del 1,8%. Este ajuste tendrá efecto retroactivo al 1.º de enero de 2025.

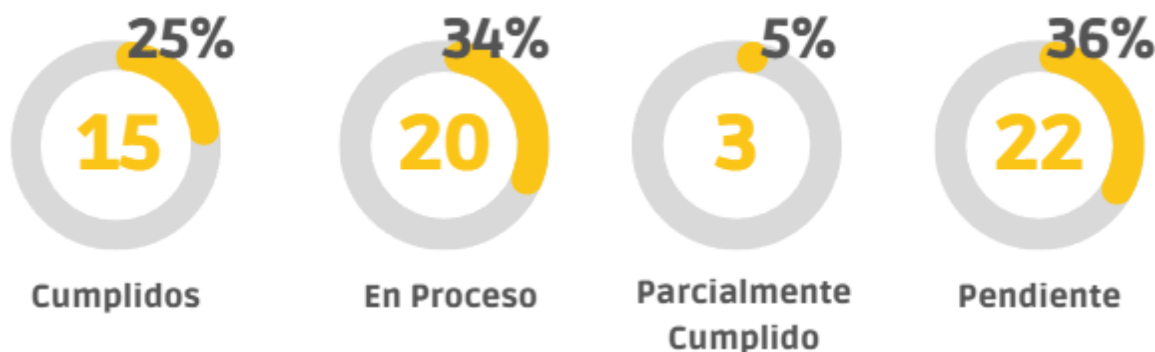
Para el año 2026, se pactó un incremento salarial equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC) total registrado en 2025, según certificación del DANE al 31 de diciembre de ese año, más un aumento adicional del 1,9%. Este ajuste regirá a partir del 1.º de enero de 2026. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE anunció que el IPC se fijó en 5.1%, es decir, que el incremento salarial corresponde al 7% de acuerdo con lo pactado:

De igual manera, el 12 de agosto de 2025 se suscribió el Acuerdo Nacional Estatal ANE 2025-2027 en el marco del proceso de negociación, con un total de 60 puntos pactados. Aunque inicialmente se presentaron 94 solicitudes, se logró un acuerdo en 71 de ellas. Cabe señalar que varios puntos presentaban similitudes, por lo que fueron agrupados, lo que dio como resultado 60 acuerdos definitivos. La firma para la formalización del acuerdo está pendiente y se llevará a cabo una vez expidan los decretos de incremento salarial, momento en el que se convocará a las partes para su suscripción.

Ahora bien, una vez suscrita el acta, en el mes de octubre de 2025 se instaló el comité bipartito de seguimiento para la implementación del acuerdo colectivo en donde en conjunto con los secretarios técnicos de las organizaciones sindicales. Igualmente, el 3 de diciembre de 2025, en el marco del comité bipartito de seguimiento para el cual se estableció su reglamento interno y se acordó de manera conjunta la matriz de seguimiento con actividades y fechas.

En consecuencia, con corte abril de 2026, el porcentaje de avance del ANE 2025-2026 es el siguiente:

Gráfica 2. Porcentajes de avance 2025-2026



Fuente: Dirección de Empleo Público- DAFP

Adicionalmente, en referencia al fortalecimiento de la negociación colectiva y el dialogo social, se expidieron los siguientes lineamientos:

- Circular Externa No. 100-006 de 2026 – Implementación del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 y la participación sindical en su seguimiento.
- Circular Externa No. 100-007 de 2026 – Descanso en la hora de almuerzo y pausas activas.
- Circular Externa No. 100-008 de 2026 – Lineamientos para la implementación de los horarios flexibles y la flexibilización de la jornada laboral en el ámbito de trabajo.

De la misma manera, el director de empleo público, es el representante de la dirección general, ante la negociación colectiva singular del Departamento Administrativo de la Función Pública, establecida bajo Resolución No. 172 del 7 de abril de 2025.

3.3. Estrategia de Gestión Internacional

La Estrategia de Gestión Internacional del Departamento Administrativo de la Función Pública, tiene como objetivo fortalecer el posicionamiento institucional de Colombia en el escenario internacional, a través del relacionamiento técnico con organismos multilaterales, gobiernos, agencias de cooperación y centros especializados en temas de administración pública, gobernanza, integridad, innovación y capacidades institucionales.

Esta estrategia se enmarca en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, dentro de la Estrategia Nacional de Cooperación Internacional (ENCI), así como en los compromisos multilaterales del DAFP ante organismos como la OCDE, el CLAD, el BID y la alianza para el gobierno abierto. A nivel interno, se articula con sus objetivos estratégicos y con las prioridades de la dirección general en materia de incidencia y cooperación internacional.

3.4. Premio Nacional de Alta Gerencia 2025 – 2026

El Premio Nacional de Alta Gerencia (PNAG) constituye el principal incentivo para promover y reconocer el buen desempeño institucional y las experiencias exitosas de gestión en las entidades y organismos públicos del país. A través de este reconocimiento, se visibilizan iniciativas que generan valor público, transforman la vida de los ciudadanos y fortalecen la confianza en lo público, al ofrecer soluciones efectivas a problemáticas de gestión, mejorar la calidad en la prestación de los servicios, impulsar la innovación institucional y promover la participación ciudadana.

En coherencia con las prioridades del Gobierno del Cambio, el PNAG impulsa experiencias presentadas por entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público, en los niveles nacional, departamental y municipal, conforme a lo dispuesto en la Ley 489 de 1998, que cuenten

con al menos un año de ejecución y demuestren impactos sociales significativos y verificables.

Durante el periodo comprendido entre julio de 2025 y junio de 2026, la estrategia internacional se organizó en torno a tres grandes objetivos estratégicos:

1. Incrementar la participación del DAFP en instancias internacionales.
2. Promover la cooperación técnica y financiera con actores internacionales.
3. Facilitar el acceso de servidores públicos a formación internacional.

Sin perjuicio de los énfasis temáticos definidos en vigencias anteriores, orientados al fortalecimiento institucional, la mejora del servicio, la respuesta oportuna a los grupos de valor, el buen desempeño institucional y la gestión del conocimiento, para la vigencia 2025 se adelantó un ejercicio de actualización conceptual que permitió definir y actualizar nuevos ejes temáticos del Premio Nacional de Alta Gerencia. Estos ejes ampliaron y precisaron el alcance del reconocimiento, alineándolo con las prioridades actuales de la gestión pública,

El enfoque de resultados, la generación de valor público y los desafíos contemporáneos del Estado, con el fin de garantizar la pertinencia, coherencia y sostenibilidad del premio como instrumento de incentivo y aprendizaje institucional.

Los 3 ejes temáticos actualizados que se consideraron son:

- Ciudadanías co-constructoras de lo público para el cuidado de las vidas: Experiencias que muestren la participación incidente de organizaciones sociales, comunidades, pueblos étnicos, en las fases de diagnóstico, formulación, ejecución y evaluación de la gestión, donde demuestre que las ciudadanías juegan un rol activo y que contribuyen al cuidado de las vidas.
- Consolidación institucional a través del Sistema de Control Interno: Experiencias exitosas de gestión que reflejen buenas prácticas transformadoras e innovadoras para potenciar la gestión de riesgos, así como procesos de seguimiento, monitoreo y auditoría, con la finalidad de preservar los recursos públicos con eficacia, eficiencia y economía de todas las operaciones.
- Fortalecimiento del desempeño institucional como base de la sostenibilidad ambiental y lucha contra el cambio climático: Buenas prácticas ambientales derivadas de sus aspectos ambientales significativos, las cuales se destaquen por su innovación y fortalecimiento de la conciencia en la cultura ambiental institucional, encaminadas a promover la adaptación y mitigación al cambio climático.

En el marco de la apertura del Premio Nacional de Alta Gerencia en julio de 2025, presidida por la Directora General, se registraron 221 experiencias de gestión presentadas por entidades del orden nacional, departamental y municipal. Estas iniciativas se concentraron

principalmente en los énfasis de Fortalecimiento Institucional como Motor de Cambio (113 experiencias) y Ciudadanías Co-Constructoras de lo Público (71), seguidas por Consolidación Institucional a través del Sistema de Control Interno (14) y Fortalecimiento del desempeño institucional para la sostenibilidad ambiental y la lucha contra el cambio climático (23).

Tras la etapa de prevalidación de requisitos mínimos habilitantes, orientada a verificar el cumplimiento de las condiciones técnicas, formales y de elegibilidad de la convocatoria, 84 experiencias superaron dicha fase y fueron remitidas a los jurados calificadores externos, lo que correspondió aproximadamente al 38 % del total de iniciativas inscritas. Como resultado del proceso de evaluación técnica y deliberación, se seleccionaron doce (12) experiencias que cumplieron con los requisitos establecidos, recibiendo el máximo galardón a la gestión pública y quince (15) con mención de honor, las cuales se destacaron por demostrar resultados verificables, impacto positivo en la gestión pública y aportes a la generación de valor público, consolidándose como referentes de buenas prácticas e innovación institucional para el fortalecimiento continuo de la administración pública.

En la vigencia 2025 se celebró un hito sin precedentes, 25 años de historia de entrega del galardón más significativo en el accionar institucional, demostrando que la administración pública no es solo gestión, sino innovación con sentido social, que responde a los retos del cambio climático, la equidad y la justicia territorial. Por lo tanto, el Premio Nacional de Alta Gerencia no es solo un reconocimiento; es la evidencia de que la gestión pública puede ser el motor de transformación social. Cada iniciativa que destacamos refleja el compromiso de construir un Estado cercano, transparente y eficiente, que escucha y trabaja con las comunidades.

En el marco de la apertura del Premio Nacional de Alta Gerencia 2026 la cual tuvo lugar el mes de febrero, presidida por la Directora General, se registraron en total 223 experiencias de gestión presentadas y formalizadas por entidades del orden nacional, departamental y municipal. Estas iniciativas se concentraron principalmente en los énfasis de Fortalecimiento Institucional como Motor de Cambio, Mejora del Servicio y Respuesta Oportuna a los Grupos de Valor (105 experiencias) y Ciudadanías Co-Constructoras de lo Público (82), seguidas por Consolidación Institucional a través del Sistema de Control Interno (11) y Fortalecimiento del desempeño institucional para la sostenibilidad ambiental y la lucha contra el cambio climático (25).

Posterior a la etapa de prevalidación de requisitos mínimos habilitantes, orientada a verificar el cumplimiento de las condiciones técnicas, formales y de elegibilidad de la convocatoria, 125 experiencias superaron dicha fase y fueron remitidas a los jurados calificadores externos, lo que correspondió aproximadamente al 56 % del total de iniciativas inscritas. Como resultado del proceso de evaluación técnica y deliberación, se seleccionaron 10 experiencias que cumplieron con los parámetros establecidos, recibiendo el máximo galardón a la gestión pública y 10 con menciones de honor, las cuales se destacaron por

demostrar resultados verificables, impacto positivo en la gestión pública y aportes a la generación de valor público, consolidándose como referentes de buenas prácticas e innovación institucional para el fortalecimiento continuo de la administración pública. Así mismo, se enaltecen a aquellas entidades que se caracterizaron por sus altos puntajes obtenidos en la Medición del Desempeño Institucional de la vigencia 2025, a través del diligenciamiento del FURAG, haciendo entrega oficial de 4 galardones en el nivel nacional, departamental, municipal y PDET, así como 2 (dos) menciones de honor, y finalmente 3 reconocimientos para entidades promotoras del conocimiento.

A continuación, se presenta un recorrido por los resultados del Premio Nacional de Alta Gerencia correspondientes a las vigencias 2025 y 2026, destacando las entidades que, por la calidad, innovación, impacto y capacidad de transformación de sus experiencias, fueron merecedoras de galardones y menciones de honor.

Tabla 2. Resultados generales entrega de galardones vigencias 2025-2026

Vigencia	Galardones	Menciones de Honor	Reconocimientos	TOTAL
2025	15	9	3	27
2026	14	12	3	29

Fuente: DAFP-DGDI, 16 de junio de 2026

Para la entrega de los galardones de la presente vigencia, la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional adelantó la coordinación técnica y logística con la Presidencia de la República, donde se definieron las condiciones institucionales, protocolarias y operativas requeridas para el desarrollo de la ceremonia, prevista para el mes de julio. Este espacio se proyecta como un escenario estratégico de cierre del actual Gobierno, a través del cual se reafirma el compromiso institucional con la promoción de incentivos dirigidos a las entidades públicas que, mediante experiencias innovadoras y resultados evidenciables, han contribuido a la generación de valor público, al mejoramiento de la gestión institucional y al fortalecimiento de la confianza ciudadana en el Estado.

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

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

4.1. Acción Integral

En el marco de la Acción Integral en Territorio y Nación, y para el período comprendido entre el 31 de julio de 2025 al 31 de mayo de 2026, se detalla a continuación la información correspondiente a las asesorías realizadas, discriminadas por Orden, Dirección Técnica y tema:

Tabla 3. Asesorías realizadas

Orden/Dirección/Tema	Asesorías	Entidades
<u>NACIONAL</u>	<u>191</u>	<u>106</u>
Dirección de Desarrollo Organizacional	81	49
Creación o Fusión de Entidades - Nación	1	1
Creación o Supresión planta entidades - Nación	24	22
Estructura entidades - Nación	22	19
Instancias de Coordinación	16	10
Manual de Funciones	5	5
Salarios entidades - Nación	12	12
Simplificación de procesos y procedimientos	1	1
Dirección de Empleo Público	12	8
Planeación Estratégica Talento Humano	12	8
Dirección de Gestión del Conocimiento	36	28
Aliados Estratégicos	2	1
Analítica Pública	3	2
Fuga de Conocimiento	6	6
Herramientas de Apropiación Fuga de Conocimiento	10	10
Innovación e Investigación	11	11
Mapas de conocimiento	2	2
Transversalización para la paz - Eje 1: Memoria desde y para lo público	1	1
Transversalización para la paz - Eje 2: Cultura de paz y derechos humanos	1	1
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	49	43
Gestión Integral del Riesgo	33	30
Inducción y reinducción Jefes de Control Interno	5	4
MIPG (Marco General)	11	11
Dirección de participación transparencia y servicio al ciudadano	13	12
Participación ciudadana en la gestión pública y rendición de cuentas	5	4
Servicio a la ciudadanía	8	8
<u>TERRITORIAL</u>	<u>1220</u>	<u>725</u>
Dirección de Desarrollo Organizacional	258	251
Escala salarial - Territorio	224	224
Manual de funciones	6	6
Rediseño Estructura - Territorio	13	12

Orden/Dirección/Tema	Asesorías	Entidades
Rediseño Planta - Territorio	15	15
Dirección de Empleo Público	128	96
Planeación Estratégica Talento Humano	118	96
Política de Integridad	10	10
Dirección de Gestión del Conocimiento	313	209
Analítica Pública	3	2
Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas	2	2
Herramientas de Apropiación Fuga de Conocimiento	111	107
Innovación e Investigación	195	194
Mapas de conocimiento	1	1
Repositorio de conocimiento	1	1
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	387	308
Gestión Integral del Riesgo	39	31
Auditoría Interna	12	12
Gestión por Procesos	4	3
MIPG (Marco General)	89	84
Inducción y reinducción Jefes de Control Interno	186	161
Nombramiento Jefe Oficina Control Interno (Territorio)	52	51
Plan Anual de Auditoría	5	5
Dirección de participación transparencia y servicio al ciudadano	134	122
Participación ciudadana en la gestión pública y rendición de cuentas	28	18
Servicio a la ciudadanía	106	105
Totales	1.411	831

Fuente: Elaboración propia. Departamento Administrativo de la Función Pública

4.2. Política gestión del conocimiento en el marco MIPG

- **Asistencia Técnica Nación y Territorio**

Durante el período del 31 de julio de 2025 al 30 de junio de 2026, se han atendido 242 entidades públicas de las cuales 31 son del orden nacional y 211 son del orden territorial, para el fortalecimiento de la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. En estas asistencias se abordaron temas como la prevención de la fuga de conocimiento, gestión de repositorios, innovación pública, investigación aplicada, analítica pública, construcción de mapas de conocimiento, así como la identificación y apropiación de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

En este sentido, las asistencias técnicas constituyeron el principal instrumento de intervención para fortalecer las capacidades institucionales, mediante procesos sistemáticos de acompañamiento, transferencia de conocimiento y aplicación de herramientas metodológicas orientadas a la implementación efectiva de la política.

Con el fin de contribuir a este objetivo, en el mes de diciembre de 2025 se desarrolló una sesión masiva con la participación de alrededor de ciento veinte (120) entidades nacionales y territoriales en departamentos como Amazonas, Antioquia, Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, Atlántico, Bogotá D.C., Bolívar, Boyacá, Caldas, Casanare, Cauca, Cesar, Chocó, Córdoba, Cundinamarca, Guaviare, Huila, La Guajira, Meta, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima, Valle del Cauca, Vaupés y Vichada sobre política gestión del conocimiento e innovación pública; aportando al cumplimiento de la meta del proyecto de inversión.

Adicionalmente, en el mes de abril de 2026 se desarrolló una sesión masiva con la participación de noventa y uno (91) entidades territoriales en departamentos como Amazonas, Atlántico, Boyacá, Casanare, Cauca, Cesar, Chocó, Cundinamarca, Huila, La Guajira, Meta, Nariño, Norte de Santander, Santander, Tolima y Valle del Cauca sobre política gestión del conocimiento y la innovación (Hito 1) y fuga de conocimiento, investigación aplicada e innovación (Hito 2). Esta participación aportó al cumplimiento de la meta del proyecto de inversión denominado: “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 total de entidades atendidas en este periodo corresponde a 242, de acuerdo con el registro general consolidado. Lo anterior, como se puede visualizar en la siguiente tabla:

Tabla 4. Entidades atendidas

Descripción/Año	2025	2026	Total periodo
Nación	18	13	31
Territorio	106	105	211
Total año	124	118	242

Fuente: DDO aplicativo SETAWEB y formato avance acción integral

4.3. Instrumentos de política

- **Convenio Marco DAFP/ESAP vigencia 2026**

En el marco de este convenio, actualmente desde la Dirección de Gestión del Conocimiento se están adelantando los siguientes productos:

Actualización de los lineamientos técnicos de la Política de Gestión del Conocimiento que hace parte de la Dimensión 6 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

La actualización del lineamiento técnico busca brindar a las entidades públicas una orientación práctica y actualizada para fortalecer la forma en que identifican, organizan, comparten y aprovechan el conocimiento que generan en su gestión. Esta nueva versión responde a los retos actuales de la administración pública, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo, colaboración e innovación que permita transformar la información y la experiencia institucional en mejores decisiones, resultados y valor para la ciudadanía.

La entidad igualmente, orienta a las entidades hacia una gestión del conocimiento basada en la apropiación y el uso efectivo de la información, fortaleciendo los procesos de identificación, captura, organización, análisis, transferencia y reutilización del conocimiento. En este contexto, incorpora nuevos referentes relacionados con tecnologías emergentes e inteligencia artificial, con el fin de facilitar el acceso, la interconexión, la validación y el aprovechamiento de la información institucional para mejorar la toma de decisiones, la eficiencia organizacional y la innovación en el sector público.

Lineamiento técnico de Inteligencia Artificial en la administración pública colombiana

Este lineamiento sirve como guía comprensiva, actualizada y basada en evidencia para el servidor público colombiano, explicando qué es la IA, qué tecnologías son más empleadas en el sector público, qué ejemplos existen en Colombia y en el mundo, y qué marcos técnicos, éticos y normativos deben orientar su actuación en la adopción de estas tecnologías.

El objetivo de dicho lineamiento es proporcionar al servidor público colombiano orientaciones técnicas, éticas y normativas en materia de Inteligencia Artificial, con el fin de fortalecer sus capacidades para la adopción responsable, ética y estratégica de estas tecnologías en el ejercicio de sus funciones en la administración pública colombiana.

Piloto de Inteligencia Artificial enfocado en la sistematización, interoperabilidad y el aprovechamiento ético de la información pública.

El Piloto de Inteligencia Artificial consiste en el diseño e implementación de una arquitectura basada en Recuperación Aumentada por Generación (RAG), orientada a fortalecer la consulta y el análisis de información normativa del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Esta solución permite evolucionar la gestión tradicional de la información jurídica hacia un modelo de búsqueda inteligente en lenguaje natural, integrando procesos de ingesta, transformación, indexación vectorial y generación de respuestas con trazabilidad de las fuentes, a partir del Gestor Jurídico institucional. El piloto

se desarrolla bajo un enfoque modular y escalable, incorporando buenas prácticas de arquitectura empresarial, gobierno de datos y seguridad de la información.

Como resultado, la solución habilita una capacidad institucional para la consulta y explotación semántica de la información normativa, mejorando la precisión, oportunidad y contexto en el acceso al conocimiento. Así mismo, el piloto contribuye a la interoperabilidad y sistematización del conocimiento público, promoviendo el aprovechamiento ético de la información y fortaleciendo la toma de decisiones basada en evidencia.

Este desarrollo representa un avance significativo en la transformación digital del DAFP, al consolidar una base tecnológica que potencia la innovación en la gestión del conocimiento y la eficiencia en la prestación de servicios de información.

4.4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión

La Dirección de Gestión y Desempeño Institucional adelantó un proceso ordenado para construir, consolidar y someter a consideración del Consejo de Gestión y Desempeño Institucional la propuesta de actualización del MIPG con criterios diferenciales, asegurando trazabilidad técnica y participación de los líderes de política.

El MIPG fue el resultado de un proceso de coordinación interinstitucional que permitió la simplificación de múltiples requerimientos y directrices que las entidades venían implementando de manera aislada. No obstante, con el paso del tiempo, se evidenció una tendencia a recargar nuevamente a las entidades con lineamientos y exigencias de política de compleja aplicación, situación que afectó de manera particular a las entidades del orden territorial. En este contexto, se hizo necesario realizar una revisión integral del MIPG, con el fin de identificar y valorar de manera objetiva su aporte real al fortalecimiento de la gestión institucional.

De igual forma, desde la formulación inicial del MIPG se reconoció la necesidad de incorporar criterios diferenciales que permitieran su implementación en función de las diversas realidades institucionales, especialmente en el ámbito territorial. Sin embargo, en la práctica, dichos criterios fueron perdiendo relevancia y, en su lugar, se establecieron lineamientos generales homogéneos que superaron las capacidades operativas y técnicas de algunas entidades.

En consecuencia, se hizo necesario comprender de manera integral las diferencias estructurales existentes entre las entidades del orden nacional y territorial, así como las particularidades al interior de cada entidad derivadas de su naturaleza, tamaño y contexto. Este análisis permitió orientar la formulación de mecanismos para el cierre de brechas institucionales y la implementación de estrategias diferenciadas que facilitarían una aproximación práctica, pertinente y acorde con las realidades territoriales, con el propósito

de diseñar hojas de ruta innovadoras de corto y mediano plazo orientadas al mejoramiento del desempeño institucional.

Bajo este enfoque, la propuesta de actualización del MIPG se fundamentó en el reconocimiento de la heterogeneidad institucional y territorial como un rasgo estructural del Estado colombiano y en la necesidad de traducir dicho reconocimiento en reglas claras, operativas y medibles. Para ello, se plantearon los siguientes ejes de actualización:

- **Incorporación explícita de criterios diferenciales**

Se propuso fortalecer y sistematizar los criterios diferenciales como el mecanismo central para adaptar la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional a las características específicas de las entidades. Estos criterios se estructuraron en tres tipos complementarios:

- Criterios normativos, derivados de disposiciones legales o reglamentarias que establecen tratamientos especiales para determinados tipos de entidades.
- Criterios de gradualidad en los lineamientos, que ajustan el nivel de exigencia de las políticas de acuerdo con las capacidades humanas, técnicas y financieras disponibles.
- Criterios de gradualidad en el tiempo, que permiten implementar los estándares del MIPG de manera progresiva, mediante fases o etapas claramente definidas.

- **Clasificación y agrupación de entidades**

La propuesta planteó articular el MIPG con la tipología territorial definida por el Departamento Nacional de Planeación en 2024 (Resolución 005 de 2024), basada en capacidades institucionales y condiciones territoriales, como insumo para diferenciar las exigencias del modelo. Esta clasificación permite superar esquemas homogéneos y avanzar hacia una aplicación más realista y contextualizada. Con base en esta tipología y considerando criterios adicionales como la planta de personal y la clasificación orgánica, se establecieron cuatro niveles de aplicación de los criterios diferenciales: mínimo, básico, intermedio y avanzado.

- **Definición de niveles de aplicación**

Como mecanismo operativo, se propusieron niveles de aplicación de los criterios diferenciales, que establecen rutas progresivas de implementación del MIPG. Estos niveles permiten ordenar las exigencias, orientar el acompañamiento y facilitar la medición, evitando cargas desproporcionadas y promoviendo el aprendizaje institucional:

- Nivel mínimo: Aplica a entidades de municipios de tipología 4 y 5, así como a aquellas que, independientemente de su naturaleza jurídica o tipología, cuentan con

una planta de hasta 10 servidores públicos. En este nivel solo se exigirán los aspectos mínimos regulados por las normas de cada política.

- Nivel básico: Comprende a entidades de municipios de tipología 3, departamentos de tipología 3 y aquellas que cuenten con una planta entre 11 y 50 servidores públicos. Además de los requisitos normativos mínimos, estas entidades podrán aplicar herramientas metodológicas elementales que fortalezcan gradualmente su gestión.
- Nivel intermedio: Incluye a entidades de municipios de tipología 2, departamentos de tipología 2 y aquellas que tengan entre 51 y 100 servidores públicos en planta. En este nivel, además del cumplimiento normativo, se requiere la implementación de herramientas o instrumentos de cierta complejidad que permitan avanzar hacia procesos de gestión más estructurados.
- Nivel avanzado: Corresponde a entidades de municipios de tipología 1, centros de aglomeración, ciudades grandes y Bogotá; departamentos de tipología 1; así como a entidades con plantas superiores a 100 servidores. Estas entidades, además de cumplir los aspectos mínimos exigidos por las normas, deberán implementar sistemas de mayor complejidad, aplicar buenas prácticas y consolidar esquemas de gestión avanzados que optimicen el desempeño institucional.

- **Articulación con líderes de política y mejora de la medición**

La actualización contempló la participación activa de las entidades líderes de política en la definición de criterios diferenciales por política, así como la revisión del FURAG y de la metodología de medición, con el fin de mejorar la pertinencia de las preguntas, reducir la complejidad innecesaria y reforzar el uso de la medición como herramienta de aprendizaje y mejora continua.

En las mesas participaron representantes de quince políticas de gestión y desempeño institucional, junto con equipos técnicos de Función Pública, lo que permitió una discusión amplia y participativa, orientada a reconocer las diferencias institucionales y territoriales. El desarrollo de mesas de trabajo, facilitó la validación de la propuesta metodológica a partir de la propia experiencia, la identificación de condiciones diferenciales de implementación y la incorporación de aportes técnicos relevantes que orientaron la consolidación de las propuestas de criterios diferenciales

- **Ajuste estructural del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**

En el marco de la sesión del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, realizada en el mes de diciembre, y con base en los resultados de la encuesta de percepción, así como en el análisis de las necesidades identificadas por las entidades líderes de política y otros actores involucrados, se definieron las estrategias para la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a partir de los siguientes requerimientos:

1. Redefinir la política de Transparencia de manera independiente a la lucha contra la corrupción, la cual se unifica con la política de Integridad.
2. Integrar las políticas de seguimiento y evaluación de resultados y la de control interno para asegurar, mediante indicadores y evaluaciones independientes internas y externas, un monitoreo objetivo y continuo del desempeño organizacional
3. Reconfigurar el Fortalecimiento Institucional como Dimensión del Modelo e integrar enfoques que prioricen la sostenibilidad ambiental
4. Crear la Dimensión denominada Relación Estado – Ciudadanías
5. Fortalecer la memoria pública de las entidades al articular la gestión del conocimiento con la gestión de los documentos y la información que reposa en ellos
6. Reubicar la política de Gestión de la Información Estadística para incorporarla en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.

De este ejercicio, se obtuvo como resultado la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, estructurado en seis (6) dimensiones y veinte (20) políticas de gestión y desempeño institucional, cuya propuesta fue aprobada en la sesión del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional.

- **Actualización de herramientas MIPG**

En paralelo a la actualización del Modelo y como parte del fortalecimiento de sus instrumentos operativos, durante la vigencia 2025 la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional lideró y articuló la actualización de guías y herramientas técnicas vinculadas a políticas clave del MIPG, particularmente en control interno, auditoría, gestión del riesgo, aseguramiento y analítica de datos, asegurando coherencia metodológica, alineación normativa y aplicabilidad institucional.

- **Guía de Auditoría Interna Basada en Riesgos**

Se ejecutó un proceso técnico con equipo ampliado y actores especializados, orientado a alinear la guía con estándares internacionales, revisar su estructura por dominios, fortalecer la caja de herramientas y mejorar la consistencia del lenguaje técnico. De manera articulada, se avanzó en el componente normativo asociado, incluyendo el proyecto de ajuste del marco reglamentario relacionado con control interno y el desarrollo de un anexo técnico de planes de mejoramiento, con revisión interinstitucional, fase editorial y apertura a participación mediante consulta pública. Actualmente se siguen surtiendo actualizaciones de contenidos de la guía.

- **Guía de Administración de Riesgos y Diseño de Controles (actualización a versión 7)**

Se desarrolló un trabajo interinstitucional con actores clave para actualizar la guía bajo un enfoque integral. En la vigencia se robustecieron contenidos metodológicos transversales, se incorporaron y profundizaron elementos de COSO-ERM (2017) (incluyendo niveles de madurez y conceptos de apetito, tolerancia y capacidad), y se fortalecieron capítulos estratégicos como integridad pública (SIGRIP), seguridad de la información y articulación sectorial (incluido el sector salud), con anexos, ejemplos prácticos y glosario. En el mes de septiembre la guía fue socializada, manteniéndose el acompañamiento mediante asistencias técnicas asociadas a las actualizaciones.

- **Guía/Instructivo de Mapa de Aseguramiento**

Se definió plan de trabajo, estructura metodológica y contenidos, y se desarrolló una herramienta práctica (Excel) para prueba piloto. La herramienta se fortaleció mediante mesas de trabajo con el Ministerio de Hacienda, incorporando observaciones, mejorando el instrumento y avanzando en la construcción de capítulos que facilitan su implementación en entidades.

Durante lo corrido del 2026, se avanzó en el proceso de actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, mediante el desarrollo de mesas de trabajo con los líderes de política, la construcción y socialización de instrumentos técnicos para la actualización de los contenidos de las políticas de gestión y desempeño, sus dimensiones y criterios diferenciales. Como resultado de este ejercicio, se consolidaron los insumos remitidos por los líderes de política, generando una versión preliminar integral que fue socializada para su revisión final y ajustes definitivos. Este avance constituye un insumo estratégico para fortalecer la pertinencia, aplicabilidad y enfoque diferencial del Modelo, con miras a su presentación y posterior aprobación por parte del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional en el mes de julio de 2026.

- **Modelo Integrado De Planeación y Gestión para los Pueblos**

Durante la vigencia 2025, la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional lideró de manera progresiva la estructuración, concertación y acompañamiento técnico para la implementación del Modelo de Planeación y Gestión con enfoque diferencial para los Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana – MIPG - PIAC, en articulación interinstitucional y con participación directa de las autoridades y organizaciones indígenas, en coherencia con los compromisos del Plan Nacional de Desarrollo y el marco normativo vigente.

Fase de estructuración y articulación institucional

En el primer momento de ejecución de la vigencia, la gestión se concentró en la documentación conceptual y metodológica del Modelo, así como en la articulación institucional necesaria para su validación inicial.

En este marco, se promovieron espacios técnicos de diálogo con el Ministerio del Interior y con organizaciones representativas de los pueblos de la Amazonía Colombiana, lo que permitió recoger observaciones sustantivas, validar el enfoque diferencial y garantizar la alineación del Modelo con el gobierno propio, los usos y costumbres de las comunidades.

De manera complementaria, se adelantó un proceso de articulación con los gobiernos departamentales de la Amazonía, orientado a socializar los compromisos del Plan Nacional de Desarrollo y a establecer una ruta de coordinación interinstitucional para la futura implementación territorial del Modelo.

Fase de concertación territorial y definición de rutas de implementación

En un segundo momento de la vigencia, la gestión avanzó hacia la concertación directa con autoridades indígenas y asociaciones representativas, priorizando el fortalecimiento de la participación de las comunidades en los procesos de planeación y gestión pública.

Durante esta fase, se consolidaron espacios de diálogo territorial que permitieron socializar los avances del Modelo, identificar expectativas y acordar mecanismos de comunicación y apropiación progresiva por parte de las comunidades. Como resultado, se inició la estructuración de rutas de implementación diferenciadas, atendiendo solicitudes formales de asistencia técnica y articulando esfuerzos con el Ministerio del Interior y otras entidades competentes.

Adicionalmente, se analizaron desarrollos normativos relevantes para los territorios indígenas en áreas no municipalizadas, con el fin de identificar oportunidades de acompañamiento técnico que fortalecieran las capacidades institucionales y la gestión fiscal de las autoridades indígenas.

Fase de implementación piloto y validación participativa

En la etapa final de la vigencia, la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional consolidó el acompañamiento técnico en territorio, avanzando en ejercicios prácticos de implementación y validación del Modelo en contextos reales.

Esta fase se caracterizó por la realización de jornadas participativas con autoridades tradicionales, comunidades indígenas y entidades territoriales, orientadas a presentar los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión adaptado, fortalecer la comprensión de su enfoque intercultural y promover su apropiación como herramienta para la gobernanza propia.

A través de ejercicios colaborativos, se logró avanzar en la caracterización del sistema de gobierno propio, identificando actores, roles y dinámicas de organización, operación y relacionamiento institucional, así como las necesidades de asistencia técnica interinstitucional para la transición hacia la administración directa de recursos públicos.

Consolidación metodológica y proyección del Modelo

Como resultado del proceso desarrollado a lo largo de la vigencia 2025, la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional avanzó en la consolidación del documento metodológico del Modelo de Planeación y Gestión para los Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana, integrando los aprendizajes, acuerdos y resultados obtenidos en las diferentes fases.

Este documento constituye la base técnica para la implementación progresiva del Modelo en las Entidades Territoriales Indígenas, orientado al fortalecimiento de la autonomía, la gobernanza intercultural y la gestión pública con enfoque diferencial, asegurando coherencia entre el gobierno propio y el sistema de planeación y gestión del Estado.

A partir del reconocimiento de las estructuras y prácticas culturales, sociales y de gobierno propio, en un ejercicio con el Resguardo Ticoya de Puerto Nariño, Amazonas realizado en el mes de octubre de 2025, por tanto, se construyó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión para los pueblos indígenas de la Amazonia Colombiana – MIPG-PIAC, que se constituye en un avance estratégico hacia el fortalecimiento de la gobernanza intercultural, la garantía de derechos, la eficiencia de los recursos públicos y la articulación efectiva entre el Estado y los gobiernos propios de los Territorios Indígenas que asumen el ejercicio de funciones públicas y la administración directa de recursos; con ello, se busca generar capacidades conducentes la creación y efectiva operación de las Entidades Territoriales Indígenas previstas desde 1991 en la Constitución Política de Colombia.

Así mismo, se brindó acompañamiento técnico al Territorio Indígena Resguardo Ticoya y se estableció un proceso de acompañamiento, a través de la Mesa Regional Amazónica – MRA, para 10 territorios indígenas en proceso de puesta en funcionamiento: Bajo Río Caquetá, PANI, Uitiboc-Asoaintam, Mirití Paraná, Arica, Ríos Cotuhé-Putumayo, Yaigojé Apaporis, Río Tiquié, Territorio Indígena Unido de los Ríos Isana y Surubí, y Río Pirá Paraná. Como resultado, se consolidó la base metodológica del modelo, se fortaleció la ruta de implementación territorial con enfoque intercultural y se alcanzó un 90 % de cumplimiento de la meta del Plan Nacional de Desarrollo, sentando bases para el fortalecimiento de la gobernanza indígena y la articulación entre el Estado y los gobiernos propios.

Ilustración 1. Estructura MIPG - TI



Fuente: DAFP-DGDI, 30 de junio de 2026

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión para el Territorio Indígena- resguardo Ticoya -MIPG-TI deja de ser una propuesta conceptual para convertirse en un modelo validado territorialmente, reconocido por las autoridades indígenas y respaldado por los gobiernos locales. Su entrega al Resguardo Ticoya en el mes junio del 2026, consolida un legado institucional que demuestra que es posible armonizar la gestión pública con el gobierno propio, fortaleciendo la autonomía, la participación y la generación de valor público desde los territorios. Más que el cierre de un proyecto, este hito constituye el punto de partida para una nueva generación de instrumentos de fortalecimiento institucional con enfoque intercultural en Colombia.

Este modelo evidencia su implementación por momentos, priorizando en el momento 1, el alistamiento del territorio, es decir, cómo debe organizarse el resguardo desde lo ético, el fortalecimiento de sus principios establecidos en sus planes de vida, y el desarrollo de sus funciones para hacer un buen uso de sus recursos.

Paralelamente se viene trabajando en la estructura de una guía para la implementación de Modelos de Gestión para los pueblos de la Amazonía Colombiana.

- **Medición del Desempeño Institucional**

Durante la vigencia 2025, se adelantó la Medición del Desempeño Institucional correspondiente a la gestión de la vigencia 2024, aplicada a un total de 5.999 entidades públicas incluidas en el ámbito de medición, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017. De estas, 233 correspondieron al orden nacional y 5.766 al orden territorial.

En cuanto al reporte de información a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión - FURAG, 232 entidades nacionales realizaron el diligenciamiento, lo que representa una participación del 99,6 %; mientras que, en el orden territorial, reportaron 4.593 entidades, alcanzando una participación del 79,7 %.

Como resultado de la medición, el Índice de Desempeño Institucional del orden nacional se ubicó en 86,5 puntos, lo que representa un incremento de 2,1 puntos frente a la medición de la vigencia 2023, en la cual se registraron 84,4 puntos. Por su parte, en el orden territorial, el índice se ubicó en 58,4 puntos, con un aumento de 2,7 puntos respecto de la medición anterior.

De igual manera, la Medición del Desempeño Institucional de la vigencia 2024 incorporó ajustes metodológicos y técnicos orientados a fortalecer la calidad de la información, la pertinencia de los instrumentos de medición y la diferenciación en la evaluación de las entidades públicas. Como hito relevante, en diciembre de 2025 el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE otorgó la recertificación del Índice de Desempeño Institucional - IDI como operación estadística, por cumplir con los estándares establecidos en la Norma Técnica de Calidad del Proceso Estadístico NTC PE 1000:2020. Esta certificación evidencia la confiabilidad, seguridad y disponibilidad de la información producida, así como su utilidad para apoyar la toma de decisiones y fortalecer la articulación con los entes de control, a partir de datos de calidad sobre la gestión pública.

En el transcurso de esta vigencia 2026, se adelantó el proceso de Medición del Desempeño Institucional correspondiente a la vigencia 2025, aplicado a las entidades que hacen parte del ámbito de medición. Para este ejercicio se contemplaron 6.005 entidades, de las cuales 236 corresponden al orden nacional y 5.769 al orden territorial. Como resultado del proceso de reporte, las 236 entidades nacionales registraron información en el aplicativo, lo que representa una participación del 100 % en el orden nacional; mientras que, en el orden territorial, reportaron 4.501 entidades, equivalentes al 78 % de participación. En términos generales, reportaron información 4.737 entidades, lo que corresponde a una participación total del 78,9 %.

Como resultado de la medición 2026, el Índice de Desempeño Institucional del orden nacional se ubicó en 88,7 puntos, lo que representa un incremento de 2,2 puntos frente a la medición de la vigencia 2024, en la cual se registraron 86,5 puntos. Por su parte, en el orden territorial, el índice se ubicó en 65,8 puntos, con un aumento de 7,4 puntos respecto de la medición anterior de 58,4 puntos.

Con relación a los resultados del MECI, a nivel nacional se obtuvo un resultado de 91,5 puntos, representando un aumento en 3,1 puntos con relación a los resultados de la vigencia 2025. A nivel territorial, se obtuvo un resultado de 62,7, presentando un aumento en 7,5 puntos con relación a los resultados de la medición 2025, en la cual se obtuvo un resultado de 55,2 puntos.

En conclusión, los resultados del MECI evidencian un avance significativo en el fortalecimiento del Sistema de Control Interno, tanto en el orden nacional como territorial, destacándose especialmente el incremento de 7,5 puntos en las entidades territoriales. Este comportamiento refleja el impacto positivo de la gestión adelantada por el DAFP en materia de orientación técnica, acompañamiento institucional, generación de lineamientos y fortalecimiento de capacidades, contribuyendo a una mayor apropiación del control interno como herramienta estratégica para mejorar la gestión, prevenir riesgos y generar valor público.

A continuación, presentamos un resumen general de los resultados obtenidos en las mediciones adelantadas en las vigencias 2025 (gestión 2024) y 2026 (gestión 2025):

Tabla 5. Resultados comparativos de la medición 2025–2026 Índice de Desempeño Institucional – IDI

Vigencia	Nación	Territorio	Brecha
2024	86,5	58,4	28,1
2025	88,7	65,8	22,9

Fuente: DAFP-DGDI, 26 de junio de 2026

Tabla 6. Resultados Índice de la Política de Control Interno – MECI

Vigencia	Nación	Territorio	Brecha
2024	88,4	55,2	33,2
2025	91,5	62,7	28,8

Fuente: DAFP-DGDI, 26 de junio de 2026

4.5. Innovación pública

• Laboratorios de Innovación Pública

En el marco del proyecto de inversión “Formulación y 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”, la Dirección de Gestión del Conocimiento implementó la estrategia de Laboratorios de Innovación Pública como un mecanismo para la transformación institucional, dirigida a las entidades del orden nacional y territorial.

La meta programada desde el año 2024 al 2027 corresponde a 17 laboratorios¹, distribuidos así:

Ilustración 2. Distribución de Laboratorios en el horizonte



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento

Los laboratorios de innovación pública se conciben como espacios colaborativos en los que servidores públicos, ciudadanía y aliados estratégicos territoriales trabajan de manera conjunta para comprender problemáticas públicas, diseñar soluciones innovadoras y ponerlas a prueba mediante procesos de experimentación.

Estos escenarios promueven el aprendizaje, la creatividad y la acción, y tienen como objetivo brindar una ruta de experimentación colaborativa mediante la aplicación de herramientas de innovación orientadas a la co-creación de soluciones frente a las necesidades y retos de las entidades públicas.

En consecuencia, durante el período del 31 de julio de 2025 al 30 de junio de 2026, se han realizado cinco (5) laboratorios de innovación pública.

Tabla 7. Laboratorios de Innovación Realizados

Año	Entidades	Participantes
2025	1. Departamento Administrativo de la Función Pública	30
	2. Instituto Nacional para Ciegos (INCI)	30
2026	3. Instituto Nacional para Sordos (INSOR)	33
	4. FIDUPREVISORA	23
	5. Agencia Nacional de Minería	22
TOTAL		138

Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento

Dentro de los resultados obtenidos de los retos y las soluciones que se co-crearon en los laboratorios de Innovación Pública, se encuentran:

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP):

El reto consistió en fortalecer la cultura de analítica institucional mediante la promoción del uso estratégico de los datos, la gestión del conocimiento y la innovación para mejorar la toma de decisiones basadas en evidencia. Como resultado, se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con la interoperabilidad de los sistemas de información, la articulación institucional, el fortalecimiento de capacidades analíticas y la consolidación de una estrategia que permita transformar los datos en conocimiento útil para la generación de valor público.

Instituto Nacional para Ciegos (INCI):

El reto del laboratorio consistió en fortalecer la apropiación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación como parte de la cultura organizacional del INCI. Como resultado, se identificó la necesidad de consolidar la implementación de la política mediante la centralización y preservación de la información institucional, el fortalecimiento del equipo responsable de la gestión del conocimiento, el acompañamiento permanente a los servidores públicos y una mayor articulación y compromiso de la alta dirección para impulsar la generación de valor público y la mejora continua de la gestión institucional.

Instituto Nacional para Sordos (INSOR):

Se logró definir el reto relacionado con posicionar la gestión del conocimiento como eje para fortalecer la articulación institucional y el trabajo en red con entidades aliadas. En este sentido, con el fin de posicionar este conocimiento, se definieron tres acciones específicas:

i) Sistematizar y democratizar: Convertir su experiencia en guías, protocolos y plataformas digitales 100% accesibles; ii) Transferir y capacitar: Usar este portafolio de saberes como el principal activo para crear alianzas, asesorar y formar a otras instituciones del Estado y iii) Evolucionar el rol del Instituto: Pasar de ser un ente consultivo tradicional a convertirse en el nodo articulador central del país, garantizando que su red de aliados implemente políticas de inclusión de manera estandarizada y efectiva.

Fiduprevisora:

El laboratorio tuvo como reto transformar la gestión del conocimiento en una cultura colaborativa que permitiera identificar, conservar y compartir el conocimiento crítico para evitar su fuga. El ejercicio evidenció la necesidad de fortalecer mecanismos de transferencia, documentación y preservación del conocimiento, así como consolidar herramientas, espacios colaborativos y estrategias institucionales que promuevan el aprendizaje, la continuidad operativa y la apropiación del conocimiento en toda la entidad.

- **Creación de instancias en materia de Innovación Pública**

De manera conjunta con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Departamento Nacional de Planeación, la Escuela Superior de Administración Pública, se avanzó en la elaboración del proyecto de decreto que crea: La Comisión Intersectorial de Innovación Pública.

Con la creación de esta instancia se busca articular esfuerzos interinstitucionales y multisectoriales para impulsar una cultura de experimentación, aprendizaje y co-creación de soluciones innovadoras en el sector público, promoviendo el diálogo social, la inclusión y la transformación territorial, en concordancia con los principios del Estado Abierto y la generación de valor público centrado en la ciudadanía.

Lo anterior, en el marco del V Plan de Acción Nacional de Estado Abierto (2023–2025), incluyendo por primera vez un compromiso orientado a fortalecer la innovación en la gestión pública y en línea con lo establecido en las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” donde se planteó el compromiso de fortalecer las capacidades de las entidades públicas mejorando la eficiencia institucional y generar valor público en el marco de un Estado abierto, con énfasis en los territorios (DNP. 2023. Pág. 198); mediante el desarrollo de una serie de estrategias para la promoción de la innovación en el sector público, entre las cuales se encuentra: “d. el posicionamiento de la innovación pública a través de la creación del Comité Nacional de Innovación Pública”.

Por último, a la fecha de corte de este informe el decreto se encuentra en trámite de firma del Señor presidente de la República.

4.6. Política de Empleo Público y Gestión Estratégica de Talento Humano

En el marco de la política de Empleo Público y Gestión estratégica de Talento Humano, se consolidó un acompañamiento técnico continuo a 930 entidades, logrando un avance sustancial en su implementación. Este fortalecimiento institucional no solo optimizó los procesos administrativos, sino que transformó la realidad laboral de los servidores a través de tres ejes fundamentales, al tiempo que demuestran un compromiso sólido con la dignificación del servicio público, dejando una base operativa robusta para la continuidad de la política de talento humano en el próximo periodo:

Por otra parte, se avanzó en la formulación del Programa de Identidad y Vocación por el Servicio Público con cinco ejes orientadores: Ser, Sentir, Actuar, Conectar y Trascender, orientado a promover una cultura institucional basada en la integridad, el compromiso y la excelencia en la atención a la ciudadanía.

- **Género**

La Ley 581 de 2000, conocida como Ley de Cuotas, estableció el primer marco obligatorio para garantizar la participación femenina, no obstante, ante la necesidad de avanzar hacia estándares de paridad, este Gobierno del Cambio impulsó la expedición de la Ley 2424 de 2024 que modifica la Ley de Cuotas, y la reglamentó a través del Decreto 0859 de 2025, que elevó el porcentaje de participación de las mujeres al 50% en los cargos públicos del máximo nivel decisorio (MND) y otros niveles decisorios (OND) de naturaleza de libre nombramiento y remoción y del nivel directivo, donde históricamente se habían evidenciado mayores barreras de acceso para las mujeres debido a su provisión discrecional.

En este contexto, en 2025 se expidió el Decreto 0859 “Por el cual se sustituye el Capítulo 3 del Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en el sentido de reglamentar parcialmente la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024.”, con el cual se busca lograr la paridad de género en los altos cargos directivos del Estado, en el marco del derecho de la igualdad y la equidad.

En este sentido, en la última medición de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024 y reglamentada por el Decreto 0859 de 2025, se cuenta con un 48,71% de participación de las mujeres en los cargos de nivel directivo. Por otra parte, y según los datos más recientes reportados por las diferentes entidades en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), la caracterización de las y los servidores públicos revela que las mujeres constituyen el 52,04% de la fuerza laboral de todo el Estado. Esta cifra no solo subraya una equidad numérica, sino que evidencia que las mujeres por mérito representan un mayor porcentaje de participación en el Estado.

Ahora bien, en la medición de los indicadores del PND 2022-2026 a cargo de esta dirección técnica, desde la perspectiva de la Ley de Cuotas, la participación de las mujeres en los altos cargos directivos de las entidades públicas pertenecientes a la Rama Ejecutiva (Entidades del Orden Nacional, Gobernaciones y Alcaldía capitales), para la vigencia 2025, alcanzó el 49% tal y como se muestra a continuación:

En consecuencia, los resultados positivos frente a la evolución del indicador hacia la meta de paridad de género establecida para el cuatrienio; para la presente vigencia se muestra un aumento en la participación consolidada de las mujeres en cargos directivos, pasando de un 47,26% (2024) al 49,20% (2025) en el Máximo Nivel Decisorio y del 50,80% (2024) al 48,76% (2025) en la participación de las mujeres, alcanzando un porcentaje ponderado

del 49% en ambos niveles de toma de decisiones, superando así, la meta establecida para el año 2025, que correspondía al 48%.

Por otra parte, desde la Dirección de Empleo Público, en el periodo reportado, se promovieron acciones encaminadas a la promoción de los derechos de las mujeres, tales como:

Con el fin de fortalecer las estrategias de medicina preventiva con enfoque de género se expidieron lineamientos a través de: Circular Externa 100-002 y Circular Conjunta 100-005 de 2025.

Además, mediante la Circular Externa 100-009 de 2025 se invitó a los Comités de Gestión y Desempeño institucional a incluir de forma permanente en su agenda el seguimiento a las metas de equidad. Igualmente, se instó para que los planes de acción reporten avances específicos en la paridad en cargos de decisión y el impacto de las políticas de inclusión dentro de la entidad pública.

Mediante la Circular Conjunta No. 0024 de 2025 con el Ministerio del Trabajo, se estableció la Guía para la inclusión del enfoque de género en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el sector público.

Adicionalmente, con respecto a la inclusión de la Población LGBTIQ+ en el empleo público, se expidió la Circular Externa 100-012 de 2025, a través de la cual se establecieron acciones concretas para eliminar las barreras de acceso de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en el empleo público. Esto implica la sensibilización del talento humano para prevenir la discriminación y la adecuación de sistemas de información que respeten la identidad de género de las y los servidores públicos. La incorporación de estos lineamientos requiere que las áreas de Talento Humano realicen un diagnóstico que identifique necesidades específicas de las mujeres y la población LGBTIQ+.

También, la Dirección de Empleo Público de la Función Pública participa de manera activa en la Mesa Sectorial de Género de la negociación colectiva, en la cual se acordaron puntos desde una perspectiva de género e interseccionalidad para la mejora de las condiciones laborales de las mujeres en sus diversidades.

Por otra parte, es importante mencionar que, en el Plan de Bienestar se incorporaron acciones para la promoción de la salud física y mental de las mujeres. Esto incluye la implementación del permiso menstrual como una medida de equidad, garantizando que las personas menstruantes que presenten síntomas incapacitantes puedan acceder a este beneficio bajo criterios de confianza y flexibilidad.

- **Discapacidad**

La empleabilidad de las personas con discapacidad ha sido uno de los principales objetivos del Estado colombiano en las últimas décadas. Para tal fin, se han expedido diversas normas que propenden por sus derechos emanados de la Constitución Política que en su artículo 13, establece que “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación”.

En este sentido, se expidió la Ley 2418 de 2024 o “Ley de reserva de Plazas para personas con discapacidad”, implementando medidas afirmativas en relación con la provisión de empleo para personas con discapacidad a través de los concursos de acceso y ascenso, que aplica a los órganos, organismos y entidades que pertenecen al Sistema General de Carrera Administrativa, siempre respetando el principio constitucional del mérito.

Por otra parte, esta dirección técnica aportó insumos con referencia a la expedición del Decreto 0287 de 2026 “Por medio del cual se modifican los artículos 2.2.1.2.4.2.6., 2.2.1.2.4.2.7 y 2.2.1.2.4.2.8 del Decreto 1082 de 2015, Único reglamentario del Sector Administrativo de Planeación”, que en su alcance establece el Sistema de preferencias en favor de las personas con discapacidad, como un conjunto de medidas afirmativas que deben implementar las entidades públicas en los procesos de contratación.

Otro aspecto importante para destacar, es el avance de la vinculación de personas con discapacidad para el cuatrienio de acuerdo con el indicador del Plan Nacional de Desarrollo N°. 52 relacionado con Personas con discapacidad vinculadas y/o contratadas en el sector público, se encuentra con un avance del 80.67% con corte al 31 de marzo del 2026, lo cual equivale a un total de 18.575 personas.

- **Estrategia Más Jóvenes en el Estado**

En esta estrategia, el Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, busca que los jóvenes de entre 18 y 28 años conozcan los mecanismos para ingresar al servicio público. El fin es generar oportunidades de empleo y reducir las barreras de acceso al mercado laboral. De acuerdo con la información suministrada por las entidades para la vigencia 2025, se encontraban vinculados y contratados un total de 54.717 jóvenes entre los 18 y 28 años, de los cuales 3.918 son servidores públicos y 50.799 son contratistas.

Ahora bien, en la vigencia 2026, se han vinculado y/o contratado 36.618 jóvenes de los cuales 1.550 son servidores públicos y 50.799 son contratistas.

En conclusión, los avances en materia de inclusión y diversidad en el empleo público, han dado un paso significativo hacia la consolidación de entidades más equitativas, representativas y alineadas con los principios democráticos. La incorporación de enfoques diferenciales, la promoción de la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de entornos laborales respetuosos de la diversidad han contribuido a transformar gradualmente la cultura organizacional del Estado, pues cuando el empleo público es más incluyente y diverso, es más productivo socialmente.

- **Política de integridad Curso Código de Integridad**

Curso Código de Integridad

La masificación de los programas de formación es esencial para cimentar los principios de integridad en todos los niveles de la administración pública, es por ello que, en el marco del Curso de integridad pública a febrero de 2026, se registra un total acumulado de 493.591 inscritos, lo que refleja un fortalecimiento en la cultura de integridad y transparencia entre servidores públicos y ciudadanos.

Declaración de Bienes y Rentas y Conflictos de Interés

El número de declaraciones publicadas y de sujetos declarantes bajo la Ley 2013 de 2019 ha evidenciado un crecimiento exponencial en 2025, esta cifra asciende a 984.302 declaraciones de 559.992 declarantes. Este incremento subraya una mayor apropiación de la cultura de transparencia y un cumplimiento más robusto de las obligaciones legales por parte de los servidores públicos.

Declaraciones de Personas Expuestas Políticamente (PEP)

La exigencia de declaración para Personas Expuestas Políticamente (PEP), bajo el Decreto 830 de 2020, también ha mostrado un notable crecimiento. Para 2025, este número escaló a 16.142 declaraciones de 14.233 sujetos. Estas cifras reflejan una mayor vigilancia y una mejor identificación y cumplimiento por parte de aquellos funcionarios que ocupan posiciones de mayor riesgo en términos de corrupción y conflicto de interés.

Sistema Nacional de Integridad

Para acoger lo señalado anteriormente y la recomendación del “Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia” (OCDE, 2017), de que promover la integridad implica adoptar mecanismos de cooperación y participación de diferentes actores, para evitar fragmentaciones, superposiciones y brechas, se expidió el Decreto 382 de 2026, en desarrollo de la Ley 2016 de 2020, para reglamentar el Sistema Nacional de Integridad Pública. En este sentido, este acto administrativo adicionó el Título 38 a la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.



Se expidió el Decreto 382 de 2026, en desarrollo de la Ley 2016 de 2020, para reglamentar el Sistema Nacional de Integridad Pública. En este sentido, este acto administrativo adicionó el Título 38 a la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Para la vigencia 2025, 213 entidades, han recibido asesoría y han incorporado el Test de Percepción sobre la Integridad como parte de sus prácticas internas para la medición de la apropiación de valores.

Se diseñó la Encuesta de Autogestión sobre el Avance de la Política de Integridad Pública y la Percepción de la Cultura de Integridad, orientada a medir el nivel de madurez institucional en aspectos como el marco normativo, el liderazgo, los roles de gestión, la estrategia institucional y la cultura organizacional. Asimismo, recoge percepciones sobre acuerdos y compromisos por la integridad, responsabilidad y formación.

Con corte al 9 de junio de 2026, se registró la participación de 1.756 servidores públicos, entre jefes de talento humano y gestores de integridad, en su diligenciamiento.

Los resultados de la encuesta orientan a las entidades en la adopción de acciones concretas para fortalecer controles internos, capacitación, gestión del riesgo y cultura organizacional, contribuyendo a una administración pública más íntegra y resiliente frente a la corrupción.

Se expidió la Circular 100 – 004 del 5 de agosto de 2025, en esta se estableció la designación de un servidor (es) o servidora (as) públicos (as) como gestor de integridad por parte del (de la) representante legal, para la implementación de la política de Integridad al interior de la entidad. Esta debe ser comunicada al Departamento Administrativo de la Función Pública, para contar con un directorio que permita la coordinación de acciones de la Ruta por la Integridad Pública.

Dichos gestores de integridad, que a la fecha son 703 registrados en los canales de Función Pública con corte al 5 de junio de 2026, podrán organizarse en Unidades de integridad, las cuales harán parte de la Red por la integridad Pública.

En este mismo contexto, se adelantó la suscripción de los Pactos por la Integridad Pública con entidades públicas, como un mecanismo de acuerdo de voluntades y compromiso institucional, orientado a fortalecer la cultura de integridad, la transparencia, la lucha contra la corrupción y la corresponsabilidad en la gestión pública. A la fecha 3 entidades han suscrito sus pactos.

Durante la vigencia 2026, se han adelantado:

- Capacitaciones de manera masiva y virtual los días 24 de marzo, 14 de abril, 22 de abril, el 12 de mayo y el 26 de mayo.
- Capacitaciones específicas a la Superintendencia de Notariado y Registro, Junta Central de Contadores, al Ministerio del Interior, la Sociedad Hotelera Tequendama, la Jurisdicción Especial para la Paz y al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Talleres a personeros y contralores estudiantiles del municipio de Fómeque el 20 de mayo y a la red de gestores de integridad del Distrito Capital el 11 de junio.
- Asimismo, se han brindado asesorías técnicas por parte del Grupo de Asesoría y Gestión de la Dirección de Empleo Público del DAFP a 4 entidades nacionales y 56 territoriales priorizadas, especialmente en Antioquia, Santander, Tolima, Valle del Cauca y el Cauca, así como en dieciséis departamentos adicionales con corte al 9 de junio, para cumplir con tres hitos: Estrategia de adopción del Código de integridad, aplicación del diagnóstico de percepción de la integridad en el servicio público y la designación de los gestores de integridad.

Cabe mencionar que se cuenta con el Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, que tiene como propósito sensibilizar a gerentes públicos, servidores públicos y personas que tienen un contrato de prestación de servicios, acerca de la importancia de la legalidad, la transparencia y la integridad en el ejercicio de sus funciones en las entidades públicas con el fin de actuar acorde con los valores del servicio público en su contexto laboral.

A febrero de 2026, el curso registraba un total acumulado de 493.591 inscritos. El análisis resalta un hito de expansión significativa ocurrido entre el año 2022 y febrero de 2026, periodo en el cual se sumaron 224.373 nuevos participantes. Este incremento representa un crecimiento del 83,34% respecto a la base consolidada hasta 2022 (269.218 inscritos),

lo que refleja un fortalecimiento en la cultura de integridad y transparencia entre servidores públicos y ciudadanos, un interés significativo y un compromiso creciente con los valores de transparencia y probidad en el ámbito público.

De igual forma, el 9 de diciembre de 2025 se llevó un conversatorio “Hacia la construcción del sistema nacional de integridad pública” con el propósito de abordar un espacio de diálogo interinstitucional donde los avances, retos y compromisos alrededor de una política pública de integridad.

Por otra parte, en el Primer Encuentro de Secretarios Generales y Jefes de Talento Humano 2026 se adelantó el conversatorio “Experiencias y buenas prácticas para construir una red por la integridad pública. Un enfoque de colaboración de sectores público, privado y académico”.

El 29 de abril de 2026, se realizó el lanzamiento del Sistema Nacional de Integridad, con ocasión de la expedición del Decreto 382 de 2026 que lo reglamenta. Para ello se instaló el evento explicando el alcance del Sistema como marco integral de políticas, normas y estrategias para fortalecer la cultura de integridad.

5. Iniciativa 3: Formalización del empleo público

5.1. Avances en formalización laboral en el sector público

La Dirección de Desarrollo Organizacional lidera la política de Fortalecimiento Organizacional, cuyo propósito es fortalecer las capacidades organizacionales mediante la alineación entre la estrategia institucional y el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, de manera que contribuyan a la generación de mayor valor público en la prestación de bienes y servicios, aumentando la productividad estatal.

En el marco de la implementación de la política del Fortalecimiento Institucional se han obtenido los siguientes avances:

- **Expedición de Normativa para el Fortalecimiento Institucional**

Durante el mismo periodo, el acompañamiento técnico a entidades permitió la expedición de 71 decretos: 15 sobre planta de personal, 37 en materia salarial, 9 de estructura organizacional, 8 de Gobernanza Institucional, 1 de sistema especial de nomenclatura, clasificación y remuneración y 1 relacionado con modificación del DUR (Requisitos para un cargo). Este proceso contribuye al fortalecimiento de las capacidades del Estado, la eficiencia del gasto y la mejora del empleo público. Asimismo, se destaca la asesoría brindada para la expedición de la Circular 100-008, relativa a los lineamientos generales para la implementación de la Ley 2492 de 2025.

- **Gobernanza Institucional: Creación y Modificación de Instancias Intersectoriales**

El Departamento Administrativo de la Función Pública en el periodo 31 de julio de 2025 y 30 de junio de 2026, acompañó técnicamente a siete sectores del Gobierno Nacional en la creación y modificación de instancias intersectoriales con base en los lineamientos emitidos por Función Pública en el año 2023. Este apoyo permitió la expedición de decretos clave como el que crea el Sistema Nacional para la Garantía de los Derechos de la Población LGBTIQ+ (Decreto 1311 de 2025), el Comité de Monitoreo y Seguimiento del Plan de Acción Nacional de Mujeres, Paz y Seguridad -CMSPAN (Decreto 1179 de 2025) y la Comisión Intersectorial para la Aplicación del Derecho Internacional Humanitario CONADIH (Decreto 276 de 2026). Además, se brindó orientación y asesoría para la creación y modificación de

instancias relacionadas con derechos humanos, asuntos antárticos, talento humano en salud, innovación pública y mujeres lideresas.

- **Reconocimiento de Derechos Laborales Históricos**

Se destacan logros normativos históricos como el Decreto 1398 de 2025, por el cual se modifica la planta de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Cecilia de la Fuente de Lleras por el cual se formalizaba la labor de 2.353 madres comunitarias, iniciando así su proceso de formalización progresiva. También se expidió el Decreto 023 de 2026, por el cual se crea la prima especial para los médicos especialistas del Instituto Nacional de Cancerología por atención a pacientes oncológicos y el Decreto 978 de 2025 Por el cual se crea la Bonificación Migratoria para los servidores públicos de los empleos en los niveles profesional, técnico y asistencial de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

Ahora bien, en cumplimiento del artículo 82 de la Ley 2294 de 2023 y del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Función Pública avanzó en el diseño de lineamientos técnicos para la formalización del empleo público con criterios de equidad, mérito y vocación de permanencia. Entre el 31 de julio de 2025 y 30 de junio, se asesoraron 31 entidades nacionales y 31 territoriales en este proceso. Como resultado, se formalizaron 16.579 empleos (13.992 en el nivel nacional y 2.587 en el territorial), sumando a la meta acumulada de 42.671 empleos formalizados a 2026. Además, se brindó asistencia técnica en rediseños organizacionales a 39 entidades nacionales y 265 territoriales, así como apoyo en la actualización de manuales de funciones a 17 entidades.

De igual forma, se continúa generando estrategias con los secretarios generales para que internamente en cada sector administrativo se logre unificar la política de formalización del empleo en equidad.

Adicional a esto, se han realizado las siguientes acciones puntuales:

- Seguimiento de contratos de las entidades que han realizado proceso de formalización para validar disminución de contratistas posterior a la formalización de los empleos.
- Articulación con la Agencia de Defensa Jurídica a fin de determinar el número de demandas actuales por contrato realidad que sirva como factor de alerta para las entidades públicas del orden nacional en su gestión hacia la formalización del empleo público.
- Seguimiento mesa por la meritocracia en conjunto con la procuraduría con el fin de realizar seguimiento a la formalización del empleo público.

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

6.1. Gestión de Procesos meritocráticos adelantados

- **Fortalecimiento de la administración pública a través de la evaluación meritocrática.**

La selección Meritocracia que adelanta el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, identifica el talento humano calificado para desempeñar empleos públicos con alta responsabilidad.

El objetivo fundamental de esta gestión es la evaluación cualitativa de los candidatos requeridos por las entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público, y corporaciones del nivel territorial. Esto se logra mediante la medición del nivel de desarrollo de las competencias necesarias para el ejercicio del cargo, según el perfil establecido, contribuyendo así al cumplimiento de las metas institucionales en los órdenes nacional y territorial.

De conformidad con el marco normativo vigente que rige cada procedimiento, el Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con la competencia e idoneidad para evaluar dichas competencias cuando los nominadores decidan adelantar el proceso con este Departamento. Entre los empleos objeto de esta evaluación se encuentran los cargos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional, los jefes de control interno, o quien haga sus veces, en las entidades territoriales, y los gerentes de Empresas Sociales del Estado (ESE); Igualmente aplica las pruebas de integridad a los ternados a contralores territoriales.

- **Evaluación de competencias Libre Nombramiento y Remoción Rama Ejecutiva del orden Nacional**

Desde hace más de dos décadas, el Departamento Administrativo de la Función Pública realiza la evaluación de competencias laborales para los empleos de Libre Nombramiento y Remoción (LNR) de la Rama Ejecutiva del orden nacional, abarcando los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo. Este proceso se ejecuta de conformidad con el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 815 de 2018, este último regulador de las competencias laborales generales para los distintos niveles jerárquicos.

Las entidades del orden nacional pueden solicitar a este Departamento la aplicación de estas evaluaciones para sus candidatos según sus requerimientos de provisión. A continuación, se presentan los datos más relevantes de la gestión realizada en este proceso:

Tabla 8. Evaluación de competencias Libre Nombramiento y Remoción Rama Ejecutiva del Orden Nacional

Año	Mes	Total Evaluados
2025	Agosto-Diciembre	2.154
2026	Enero-Junio	81

Fuente: Grupo de apoyo a la gestión meritocrática

Según los datos señalados, para el periodo comprendido entre el 1 agosto 2025 y el 30 de junio 2026 desde el Departamento a través del Grupo de Meritocracia se han gestionado procesos de Libre Nombramiento y Remoción para los niveles asistencial, técnico, 2.235 profesional, asesor y directivo.

- **Evaluación de competencias Jefe de Control Interno Territoriales**

De conformidad con lo señalado en el Decreto 989 de 2020 —el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, respecto a 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 el ámbito territorial—, las entidades locales pueden solicitar a este Departamento Administrativo la evaluación de competencias para sus candidatos. Con el fin de reflejar la dinámica de dicha demanda, a continuación, se presentan los datos estadísticos del proceso:

Tabla 9. Evaluación de competencias Jefe de Control Interno Territoriales

Año	Mes	Total Evaluados
2025	Agosto-Diciembre	322
2026	Enero-Junio	92

Fuente: Grupo de apoyo a la gestión meritocrática

Según los datos señalados, para el periodo comprendido entre el 1 agosto 2025 y el 30 de junio 2026, desde el Departamento a través del Grupo de Meritocracia se han gestionado cuatrocientos catorce (414) 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.

- **Evaluación de competencias Gerente o director de las Empresas Sociales del Estado**

En atención a la Resolución 680 de 2016, mediante la cual se señalan las competencias que se deben demostrar para ocupar el empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado (ESE), las entidades territoriales pueden solicitar a este Departamento Administrativo la realización de la evaluación de competencias para sus candidatos. Con el fin de evidenciar el comportamiento de dicha demanda, a continuación, se presentan los datos correspondientes:

Tabla 10. Evaluación de competencias Gerente o director de las Empresas Sociales del Estado

Año	Mes	Total Evaluados
2025	Agosto-Diciembre	11
2026	Enero-Junio	10

Fuente: Grupo de apoyo a la gestión meritocrática

Según los datos señalados, para el periodo comprendido entre el 1 agosto 2025 y el 30 de junio 2026, desde el Departamento a través del Grupo de Meritocracia se han gestionado veintiún (21) evaluaciones de competencias correspondientes a hospitales de primer, segundo y tercer nivel de complejidad, para el empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado.

- **Contralores Territoriales**

Con el propósito de dar cumplimiento al artículo 11 de la Resolución No. 0728 del 18 de noviembre de 2019 por la cual se establecen los términos generales de las convocatorias públicas de selección de Contralores Territoriales, mediante la cual las Asambleas Departamentales y Concejos Municipales y/o Distritales deben solicitar al Departamento Administrativo la aplicación del examen de integridad a los aspirantes que conforman las terna, este Departamento Administrativo a través del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática adelantó durante la vigencia de la presente rendición de cuentas, 214 evaluaciones, entre las cuales se encuentran solicitudes Departamentales, municipales y Distritales.

Tabla 11. Convocatorias públicas de selección de Contralores Territoriales

Año	Mes	Total Evaluados
2025	Agosto-Diciembre	203
2026	Enero-Junio	13

Fuente: Grupo de apoyo a la gestión meritocrática

De lo anterior, se evidencia que, en el último semestre del año, la cantidad de evaluaciones realizadas fue predominante respecto al inicio del año 2026, ya que el periodo de estos cargos finalizaba el 31/12/2025.

- **Concursos Públicos y Abiertos**

El Decreto 1083 de 2015 en su Título 27, artículos 2.2.28.1 y 2.2.28.2 establece el procedimiento de selección público y abierto, el cual debe estar orientado bajo los criterios de objetividad, transparencia, imparcialidad y publicidad, teniendo en cuenta la idoneidad de los aspirantes para el ejercicio de las funciones. Cuando el Departamento Administrativo de la Función Pública es el encargado de adelantar el proceso de selección, se desarrollan las siguientes etapas:

- **Suscripción de Convenio.** La entidad interesada en proveer la o las vacantes y la Función Pública suscriben un convenio para efectos del desarrollo del proceso meritocrático.
- **Publicación.** La publicidad de la convocatoria se realiza a través de un periódico de amplia circulación nacional, regional y las páginas web de la entidad que solicita el proceso y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Convocatoria.** Es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los concursantes. No podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de aspirantes, salvo en aspectos como sitio y fecha de recepción de inscripciones, fecha, hora y lugar en que se llevará a cabo la aplicación de las pruebas, casos en los cuales debe darse aviso oportuno a los interesados. La convocatoria se publica en las páginas web de la entidad, en un lugar visible de la misma y en la Función Pública.
- **Reclutamiento e Inscripciones.** La inscripción se adelanta por el aspirante o por la persona en quien éste delegue para el efecto, de acuerdo con los lineamientos de la convocatoria.
- **Verificación de requisitos.** Recibidos los formularios de inscripción, el Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, verifica que los aspirantes acrediten los requisitos mínimos señalados en la convocatoria. Esta lista se publicará en las páginas WEB de la entidad y de la Función Pública, en la fecha prevista para el efecto en la convocatoria y permanece allí durante el tiempo que dure el proceso.
- **Aplicación de Pruebas:** Sobre un total de cien por ciento (100%) en el concurso, se aplican pruebas de conocimientos, competencias laborales, análisis de antecedentes y entrevista. Para cada una de las pruebas mencionadas en líneas anteriores, se recepciona y se da respuesta a cada una de las reclamaciones de acuerdo con lo establecido en la convocatoria.

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.

Por lo anterior, durante la presente vigencia se han adelantado los siguientes procesos:

Comisión de Regulación de Comunicaciones

Durante la vigencia del 2025, se iniciaron mesas de trabajo con la Comisión de Regulación de Comunicaciones (CRC), de acuerdo con la Ley 1978 de 2019, que modificó el artículo 19 de la Ley 1341 de 2009, en la que se establece en su artículo 20 que, para el cumplimiento de sus funciones, y como instancias que sesionarán y decidirán los asuntos a su cargo de manera independiente entre sí, la CRC contará con dos Sesiones de Comisión: i) Sesión de Comisión de contenidos Audiovisuales y ii) Sesión de Comisión de Comunicaciones. En línea con el citado artículo, la Sesión de Comisión de Comunicaciones estará conformada de la siguiente manera:

- El ministro de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, que podrá delegar en el viceministro de Conectividad y Digitalización o quien haga sus veces.
- Un (1) Comisionado designado por el presidente de la República.
- Tres (3) Comisionados elegidos a través de un proceso de selección mediante concurso público, en el que cualquier ciudadano de la sociedad civil que cumpla con los requisitos del presente artículo, pueda postularse. El concurso público será realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, de acuerdo con la reglamentación que el Gobierno nacional expida, y deberá elegirse mínimo dos (2) meses antes del vencimiento del período del Comisionado a reemplazar.

Así las cosas, teniendo en cuenta que uno de los Comisionados de la Sesión de Comisión de Comunicaciones (abogado) finalizará su periodo como comisionado en el mes de abril de 2026, se inició lo respectivo por lo que pasado 30 de diciembre del 2025 se publicó la respectiva convocatoria para la conformación de la lista de elegibles para la selección de Comisionado de la Sesión de Comisión de Comunicaciones – Derecho, a la cual se inscribieron 73 aspirantes, y el Departamento tuvo la mencionada participación en las etapas señaladas en líneas anteriores, y envió la respectiva lista de elegibles y entrega de resultados.

Superintendencia de Notariado y Registro

Durante la vigencia del 2025 y lo corrido del 2026, se realizaron distintas mesas de trabajo con la Superintendencia de Notariado y Registro, para iniciar con la Convocatoria del concurso Público de Méritos para la conformación de las listas de elegibles para la designación de Curadores Urbanos en 45 municipios del país. A la fecha se han inscrito 240 aspirantes, el proceso se encuentra en etapa de inscripciones.

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

El SENA se encuentra adelantando 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). El concurso fue abierto mediante las Resoluciones No. 01-01554 y 01-01555 de 2023.

Por lo anterior el SENA solicitó respetuosamente al DAFP: “el apoyo en esta fase de la prueba oral (entrevista), lo cual garantizará las mejores condiciones para las y los participante, dada la idoneidad del Departamento Administrativo de la Función Pública en este tipo de procesos”.

En atención a lo anterior, se llevaron a cabo mesas de trabajo y se dio inicio a los trámites administrativos pertinentes para la suscripción de un convenio interadministrativo de cooperación, 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 público abierto los cuales fueron aperturados por el SENA mediante las Resoluciones: 01-01554 de 2023

“Por la cual se ordena la apertura del proceso de selección meritocrático, para la conformación de ternas con las cuales se proveerán los empleos de gerencia pública del SENA denominados Director Regional” y 01-01555 de 2023 “Por la cual se ordena la apertura del proceso de selección meritocrático, para la conformación de ternas con las cuales se proveerán los empleos de gerencia pública del SENA denominados Subdirector de Centro Grado 02”.

Así las cosas, se suscribió entre el SENA y el DAFP el Convenio Interadministrativo Marco de Cooperación No. 112-2024 del 12 de septiembre de 2024 cuyo objeto es “Aunar esfuerzos interinstitucionales entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Servicio Nacional de Aprendizaje, para la implementación de procesos meritocráticos” y el Convenio Interadministrativo de Cooperación derivado No. 145-2024 del 12 de diciembre de 2024, cuyo objeto es “Aunar esfuerzos interinstitucionales entre el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, para el desarrollo de la etapa de entrevista de los procesos Meritocráticos para la conformación de ternas para proveer los empleos de Director Regional y para la conformación de ternas para proveer los empleos de Subdirector de Centro Grado 02”.

En atención a lo anterior, se publicó el día 16 de enero de 2025 en las páginas web oficiales de las dos entidades, la Resolución N°. 01-00053 “Por la cual se deroga la Resolución No. 1-01401 del 2024, se reanuda el proceso de selección meritocrático para proveer empleos de Director Regional del SENA, y se modifica parcialmente la Resolución 01-01554 de 2023 y su Anexo que contiene las condiciones y los términos de este proceso” y la Resolución N°. 01-00054 de 2025 “Por la cual se deroga la Resolución No. 1-01402 del 2024, se reanuda el proceso de selección meritocrático para proveer empleos de Subdirector de Centro Grado 02 del SENA, y se modifica parcialmente la Resolución 01-01555 de 2023 y su Anexo que contiene las condiciones y los términos de este proceso”, Resoluciones en las que entre otras cosas resuelve oficialmente que: “El Departamento Administrativo de la Función Pública aplicará la PRUEBA ORAL (ENTREVISTA)”.

Posteriormente el 19 de diciembre se publica la Guía Orientación Prueba Oral Entrevista por Competencias, que contiene el procedimiento y los lineamientos de la fase prueba oral (entrevista) que deben cumplir los aspirantes para el desarrollo de dicha etapa.

Así mismo, el día 31 de diciembre del 2025, se publica el respectivo cronograma mencionando las fechas de publicación de la guía de orientación al aspirante, la publicación de jurados designados por parte del SENA, la citación a prueba oral (entrevista) y la aplicación de la prueba oral entrevista, mencionando que estas fechas son susceptibles de modificación debido a circunstancias ajenas al proceso.

Efectivamente el día 27 de febrero del 2026 se realizó la respectiva publicación de jurados designados por parte del SENA, mencionando en dicha publicación la posibilidad de presentar la respectiva solicitud de recusación debidamente justificada.

Finalmente, el 23 de junio del 2026 se publicó la respectiva citación de prueba oral entrevista subdirectores de Centro SENA 2023, en las páginas web del concurso.

- **Dignificación salarial del servidor publico**

En este sentido es preciso señalar que desde el 30 de Julio de 2025 y el 30 de junio de 2026 se han expedido y hasta la fecha los siguientes decretos:

- **Vigencia 2025:** 1 Decretos de asignaciones salariales, 1 de creación de una prima, 2 bonificaciones.
- **Vigencia 2026:** 26 Decretos de asignaciones salariales, 4 de creación y/o reajuste de bonificación.

De esta manera, en la página web de la Función Pública la información que reposa se encuentra desde la vigencia 2008 y puede ser consultada en el siguiente link: https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/decretos_salariales

Se destacan entre estos:

- Creación de la bonificación Migratoria (Migración Colombia) Trimestral (Porcentaje de acuerdo con el Nivel jerárquico del servidor asistencial (90% asignación básica mensual; técnico 150% asignación básica mensual; Profesional entre 30 y 150 asignación básica mensual) no es factor salarial.
- Creación Prima de Riesgo del INPEC: Para personal administrativo y de custodia INPEC Mensual 30% Asignación básica Mensual No es factor salarial.

7. Iniciativa 5: Participación incidente para el diálogo y la Gobernanza Social

7.1. Estrategia de transversalización para la paz, la vida y la memoria en las Administraciones Públicas

Durante los meses de julio a diciembre de la vigencia 2025, se registraron avances en la implementación de la Estrategia, consolidando procesos de formación y sensibilización que impactaron a 926 servidoras, servidores y colaboradores de entidades del orden nacional y territorial para un total de 1.079 durante la vigencia 2025, entre estas entidades se encuentran el Ministerio de Defensa Nacional, la Secretaría Distrital de Integración Social, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y la Contraloría de Bogotá, entre otras. Lo anterior, con el propósito de desarrollar competencias en cultura de paz, reconciliación, no estigmatización y seguridad humana, promoviendo la incorporación efectiva del enfoque de paz en la gestión pública.

En este contexto, se estableció una articulación estratégica con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) y la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, orientada a la planeación y ejecución de talleres y procesos formativos dirigidos al

fortalecimiento de capacidades técnicas, operativas y de liderazgo en paz, garantizando coherencia con los lineamientos nacionales y los objetivos de la Estrategia.

Igualmente, se consolidó el trabajo conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) a través de la creación y la formulación del indicador PMI P.125.N Servidores/as públicos y colaboradores/as capacitados/as en temas relacionados al Acuerdo de Paz, instrumento que permite medir de manera objetiva la apropiación institucional de la Estrategia por parte de las y los servidores públicos, asegurando un modelo de acompañamiento integral y sostenible que respalde la expansión progresiva del enfoque de cultura de paz.

De acuerdo con lo anterior y en el marco del cumplimiento del indicador PMI P.125.N, en lo que va corrido del primer semestre de la vigencia 2026 se diseñó y desarrolló de manera conjunta con la ESAP, la primera cohorte del Curso denominado "El servidor público y su rol en la construcción de paz", a través de este espacio virtual de capacitación de ocho (8) horas que se llevó a cabo en cuatro (4) sesiones, se profundizó y reflexionó sobre el papel transformador, la garantía de derechos y la cultura de paz respecto del rol que ejercen las servidoras y los servidores públicos.

Así las cosas, como resultado de estas acciones, se lograron avances concretos en la apropiación del enfoque de paz, la optimización de prácticas institucionales y la generación de insumos estratégicos para la consolidación de la Estrategia en los territorios priorizados.

7.2. Programa Servicio Social para la Paz

Se logró un avance en la ejecución de la etapa formativa de los jóvenes promotores del Servicio Social para la Paz, para lo cual se estructuró e implementó una ruta pedagógica común orientada al fortalecimiento de capacidades en cultura de paz, derechos humanos, participación ciudadana, enfoque territorial y competencias transversales, desarrollada mediante una articulación estratégica con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), lo cual permitió asegurar criterios homogéneos de calidad formativa en las distintas modalidades y territorios.

Además, y como complemento a la etapa formativa que debían adelantar los jóvenes que hacen parte del Programa, se desarrolló por parte de la modalidad 4 que lidera el Departamento Administrativo de la Función Pública una experiencia de cooperación internacional orientada a responder a las dificultades estructurales a las que ellos se enfrentan para la construcción de proyectos de vida en contextos afectados por el conflicto

armado, en alianza con la Fundación América Solidaria Chile y América Solidaria Colombia, en el marco del proyecto denominado “Los y las jóvenes deciden vivir en un entorno de paz en Colombia”, el cual, en coherencia con el objetivo del Servicio Social para la Paz, permitió fortalecer habilidades transferibles y socioemocionales de los jóvenes, incorporando de manera transversal el enfoque de género; dichas actividades se desarrollaron con jóvenes de Bogotá D.C. y de la región del Catatumbo.

En lo relacionado con el componente financiero, se expidieron cuatro (4) resoluciones para el pago de los promotores del Servicio Social para la Paz por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, así: 1. Resolución 588 del 21 de octubre de 2025; 2. Resolución 726 del 1 de diciembre de 2025; 3. Resolución 788 del 19 de diciembre de 2025 y 4. Resolución 810 del 29 de diciembre de 2025.

Adicionalmente, el 24 de diciembre se expidió el Decreto 1426 de 2025 “Por el cual se adiciona el Título 11 a la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 Único Reglamentario del Sector Educación, para incorporar el Servicio Social para la Paz creado mediante la Ley 2272 de 2022”, lo cual se traduce en que el liderazgo del Programa fue trasladado oficialmente al Ministerio de Educación Nacional, atendiendo una directriz presidencial y en el marco del fortalecimiento de las trayectorias educativas, del acceso al primer empleo y de la articulación entre formación y servicio.

Finalmente, el Programa Servicio Social para la Paz representa no solo un mecanismo de fortalecimiento institucional, sino también una alternativa formativa y de participación social para la juventud colombiana, orientada a consolidar entornos de reconciliación, convivencia y desarrollo humano sostenible.

7.3. Racionalización de Trámites- Acciones de Racionalización

Entre julio de 2025 y junio de 2026, Función Pública validó un total de 837 acciones de racionalización de trámites (350 en 2025 y 487 en 2026), implementadas por un total de 179 entidades públicas (20 del orden nacional y 159 del orden territorial), las cuales impactaron sobre 320 trámites.

En cuanto a acciones de racionalización de la vigencia 2026, se clasifican de la siguiente manera:

Tabla 12. Acciones de racionalización 2026

Trámites	Total trámites racionalizados Nación y territorio	N° trámites racionalizados orden nacional	N° trámites racionalizados
racionalizados	357	22	335
Acciones de racionalización	Total de acciones de racionalización	N° de acciones de racionalización orden nacional	N° de acciones de racionalización orden territorial
2025	487	23	464

Entidades	Total de entidades que racionalizaron	Nº entidades orden nacional que racionalizaron	Nº entidades orden nacional que racionalizaron
	154	13	141

Fuente: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio a la Ciudadanía

Con esta gestión se alcanzó un total de 2.641 acciones de racionalización desde la vigencia 2023 a la fecha, lo que representa un avance del 94% frente a la meta de 2.800 acciones de racionalización del Plan Nacional de Desarrollo.

Tabla 13. Tabla 23 Acciones de racionalización 2023 - 2026

Vigencia	Avance anual	Meta Anual	Porcentaje Avance
2023	710	700	101%
2024	744	700	106%
2025	700	700	100%
2026	487	700	69,6%

*Fuente: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio a las Ciudadanías *Información con corte a 30 de junio de 2026.*

Del total de las 837 acciones de racionalización de trámites validadas entre julio de 2025 y junio de 2026, el 68% de estas mejoras a los trámites correspondieron a acciones tecnológicas que impulsan a las entidades públicas a la transformación digital de sus servicios, permitiendo que la ciudadanía pueda acceder a los trámites desde la comodidad de su casa y en el horario de su preferencia, evitando los costos y tiempos de desplazamiento a las instalaciones físicas de las entidades públicas, de las cuales resaltan las 183 acciones racionalización de “radicación y envío de documentos por medios electrónicos”, así como los 133 trámites que pasaron a ser “totalmente en línea” eliminando totalmente la presencia física del ciudadano y ciudadana. Entre estas se destaca el trámite “Reforma de estatutos de fundaciones, corporaciones y/o asociaciones de utilidad común y/o sin ánimo de lucro” ejecutado por la SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD y la implementación del Sistema de Atención al Ciudadano SAC de la GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA.

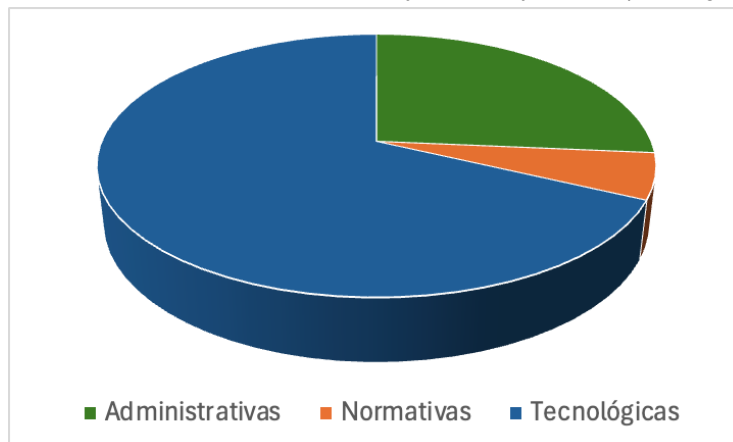
El restante 32% corresponde a las mejoras de tipo administrativas y normativas desde las cuales se optimizaron los procesos administrativos internos de las entidades públicas permitiendo la reducción y/o eliminación de barreras que dificultaban a las ciudadanías acceder oportunamente al goce efectivo de sus derechos, la realización de actividades reguladas y el cumplimiento de obligaciones previstas en la ley, entre este grupo de mejoras se resaltan las siguientes:

- 66 acciones de “Reducción en los tiempos de respuesta o duración del trámite” que permitieron a ciudadanos y ciudadanas acceder de manera más rápida a los bienes y servicios de las entidades públicas del Estado colombiano. Entre estas sobresale el trámite de “Rectificación de la cédula de ciudadanía” ejecutado por la REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL y el trámite “Cancelación de la

personería jurídica de asociaciones de pensionados” ejecutado por el MINISTERIO DEL TRABAJO.

- 43 acciones de “Aumento de canales y/o puntos de atención” que facilitaron a las ciudadanías realizar sus solicitudes en zonas geográficas más cercanas a sus hogares a través de estrategias como ferias de servicios, unidades móviles y brigadas de atención, lo que redujo los tiempos y costos de desplazamiento especialmente en las zonas más alejadas del país. En este grupo se destacan los trámites de “Indemnización Sustitutiva de Invalidez” ejecutado por UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL, y la “Inscripción en el Registro Único de Víctimas” ejecutado por la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS
- 11 acciones de “Reducción o eliminación de pago” las cuales representaron un ahorro monetario para las ciudadanías que solicitaron estos trámites que ahora se realizan de manera gratuita o con costos menores, como en el caso del trámite “Pasaporte Electrónico” ejecutado por el MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES.

Gráfica 3. Acciones de Racionalización de julio 2025 a junio 2026 por categoría



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

También se destaca que el 95% de las acciones de racionalización de trámites fueron implementadas por entidades del orden territorial reflejando el compromiso del Gobierno Nacional por brindar asistencia a las entidades territoriales para la adecuada implementación de esta política, impactando positivamente en la reducción de barreras y facilidades al acceso de bienes y servicios en todo el territorio colombiano.

En esta gestión territorial por la racionalización de trámites se resaltan especialmente las 50 acciones implementadas en el Distrito Capital de Bogotá en trámites como “Impuesto

predial unificado” de la SECRETARIA DE HACIENDA DE BOGOTÁ el cual permite la descarga inmediata del certificado de pago, y la SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL, que aumento canales de atención para 13 de sus trámites.

Del mismo modo, en el departamento del Valle del Cauca se implementaron 130 acciones de racionalización, incluyendo la mejora tecnológica de “tramite totalmente en línea” de 19* trámites ejecutados por la GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA, con la puesta en marcha de del Sistema de Atención al Ciudadano SAC y la implementación de autenticación digital para 7 de los trámites ejecutados por la ALCALDÍA DE CALI.

Así mismo, en el departamento de Antioquia se implementaron 162 acciones de racionalización que impactaron positivamente en trámites como “Impuesto al degüello de ganado mayor” ejecutado por la GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA donde se implementó la radicación, y/o envío de documentos por medios electrónicos y el trámite “Inscripción de dignatarios de las organizaciones comunales de primero y segundo grado” ejecutado por la ALCALDÍA DE MEDELLÍN donde se implementó la reducción de tiempo de duración del trámite de 30 a 15 días hábiles.

7.4. Implementación de las políticas de relacionamiento con las ciudadanías

En el período del 01 de julio del 2025 al 30 de abril del 2026, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a través de la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio a las Ciudadanías (DPTSC), en el marco del eje de convergencia regional Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida, orientó sus actividades para fortalecer la participación incidente de las comunidades a través de actividades y metas institucionales para contribuir al cumplimiento de la megameta Estado Abierto para la Gobernanza social.

La política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública centró sus esfuerzos en fortalecer la capacidad institucional para implementar acciones participativas para garantizar y promover el derecho a la participación ciudadana efectiva en los procesos de gestión pública y toma de decisiones en las fases de diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación -incluyendo la rendición de cuentas- de su gestión, a para el logro de los resultados institucionales y a la satisfacción de las necesidades y derechos de la ciudadanía y grupos de valor.

Para ello, durante el periodo 31 de julio del 2025 al 30 de abril del 2026 se priorizan entidades nacionales y territoriales en el marco de la estrategia de acción integral de las entidades con el fin de lograr resultados y avances en la implementación de orientaciones concretas sobre participación y rendición de cuentas para dar cumplimiento a la política.

Tabla 14. Entidades priorizadas para asesoría integral

Entidades priorizadas para asesoría integral	
2025	8 alcaldías municipales
2026	15 entidades, así: 13 alcaldías y 2 entidades nacionales

Fuente: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

- **Asistencias técnicas en servicio al ciudadano**

En el período del 31 de julio del 2025 al 30 de junio del 2026, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a través de la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio a las Ciudadanías (DPTSC), en el marco del eje de convergencia regional Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida, orientó sus actividades para fortalecer la participación incidente de las comunidades a través de actividades y metas institucionales para contribuir al cumplimiento de la megameta Estado Abierto para la Gobernanza social.

La política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública centró sus esfuerzos en fortalecer la capacidad institucional para implementar acciones participativas para garantizar y promover el derecho a la participación ciudadana efectiva en los procesos de gestión pública y toma de decisiones en las fases de diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación incluyendo la rendición de cuentas- de su gestión, para el logro de los resultados institucionales y a la satisfacción de las necesidades y derechos de la ciudadanía y grupos de valor.

Para ello, durante el periodo 31 de julio del 2025 al 30 de junio del 2026 se priorizan entidades nacionales y territoriales en el marco de la estrategia de acción integral de las entidades con el fin de lograr resultados y avances en la implementación de orientaciones concretas sobre participación y rendición de cuentas para dar cumplimiento a la política.

Adicionalmente, en forma permanente se brindan orientación y asesoría a las entidades del orden nacional y territorial mediante la oferta de jornadas masivas de capacitación o en atención a la demanda de asesoría; con lo cual en el periodo se logró la realización en total de: 930 asesorías con 2.629 servidores públicos de las entidades asistentes a las jornadas. Alcance cuantitativo de las acciones de capacitación y asesoría

A continuación, se detalla el total de entidades y servidores beneficiados por las acciones de capacitación, asesoría y asistencia técnica en la Política de participación ciudadana y rendición de cuentas, en la gestión durante el periodo 31 de julio del 2025 al 30 de junio del 2026:

Tabla 15. Entidades y servidores beneficiados

Asesorías 2025 (De 01 de julio de 2025 - al 31 de diciembre de 2025)		Entidades asesoradas 2025 (De 01 de julio de 2025 - al 31 de diciembre de 2025)	
Cantidad de asesorías	161	Nacional	39
Cantidad de asistentes	796	Territorial	122
		Otras entidades no clasificadas	0
		Total entidades asesoradas	161

Asesorías 2026 (De 01 de enero de 2026 - al 30 de junio de 2026)		Entidades asesoradas 2026 (De 01 de enero de 2026 - al 30 de junio de 2026)	
Cantidad de asesorías	1402	Nacional	80
Cantidad de asistentes	4519	Territorial	1320
		Otras entidades no clasificadas	2
		Total entidades asesoradas	1402

Fuente: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

En el periodo, con la estrategia de oferta permanente de capacitación y orientación a las entidades según sus requerimientos, así como de la programación mensual de asistencia se ha logrado un incremento de servidores de los equipos que lideran la implementación de la política de participación en cada entidad, así como del número de entidades atendidas.

Para la asesoría integral a entidades priorizadas, en 2025, desarrollamos en articulación con ESAP la experiencia de asistencia técnica en la línea de participación ciudadana a ocho (8) alcaldías municipales priorizadas, basada en el enfoque de investigación, acción, participativa: IAP.

Los objetivos de esta asistencia técnica fueron los siguientes:

- Acompañar la formulación de la estrategia de participación ciudadana en la gestión pública con enfoque metodológico de la investigación, acción participativa (IAP).
- Elaborar un documento de diagnóstico situacional de la participación en el municipio.
- Generar conjuntamente con la alcaldía y la ciudadanía conocimientos y el fortalecimiento de saberes sobre participación

Los municipios priorizados en 2025, fueron los siguientes:

Sincelejo, Teorama, Quibdó, Funes, Mocoa, Leticia, Mitú e Inírida

Los resultados de las actividades desarrolladas fueron los siguientes:

- 24 talleres de diagnóstico sobre participación y control social
- 24 talleres de fortalecimiento de capacidades y generación de conocimientos
- 14 visitas de asistencia técnica
- 8 estrategias de participación ciudadana en la gestión formuladas
- 8 diagnósticos situacionales de la participación ciudadana
- 8 informes de sistematización de la asistencia técnica
- 504 ciudadanos participantes
- 394 servidores capacitados

En 2026, se da continuidad a las asesorías bajo el enfoque de IAP con 15 entidades priorizadas lo que ha permitido con corte a 30 de junio, los siguientes avances:

- Taller de diagnóstico situacional con servidores públicos de 15 entidades
- Taller de diagnóstico situacional con ciudadanía de 12 municipios
- Taller de formulación de estrategias de participación ciudadana con 12 municipios.
- Publicación en el sitio web de las alcaldías de las estrategias de participación ciudadana de 2 entidades.

Adicionalmente, mediante el Decreto 1458 de 2025, se adoptó la Política Pública de Participación Ciudadana y Electoral -PPPCyE- con un horizonte de implementación a 13 años, compromiso adquirido por el Ministerio del Interior en la transformación 51 del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, en adelante PND, y reglamentado en la Ley 2294 de 2024, que establece lo siguiente:

“(…) se ampliará y fortalecerá la Política Pública de Participación Ciudadana y Electoral, que contará con diversos enfoques: diferencial, de género, étnico, territorial y curso de vida, con el fin de fortalecer la organización de la sociedad civil, las organizaciones sociales y proteger el voto libre, promoviendo los derechos políticos de las mujeres bajo el principio de paridad y alternancia y de la población LGBTIQ+” (Art. 111).

Función Pública participa de la Compromisos frente al Objetivo Específico 1: Fortalecer las capacidades y condiciones institucionales para garantizar y promover el derecho a la participación ciudadana efectiva en los procesos de gestión pública y toma de decisiones.

- **Impacto social de la asistencia técnica en participación ciudadana**

La asesoría en la política de participación ciudadana y rendición de cuentas en Función Pública apostó por un nuevo enfoque que trascendiera el aspecto formal y orientativo hacia las entidades, hacia uno que reconoce el saber regional y local, para construir capacidad institucional en la formulación e implementación de estrategias de participación adecuadas al contexto y a las necesidades que la comunidad y su entidad identifica.

Este nuevo enfoque se apoyó en la Investigación-Acción Participativa para construir las tres etapas de asesoría involucrando tanto a los servidores públicos de las alcaldías como organizaciones sociales y comunitarias en: el diagnóstico participativo, la construcción de saberes y capacidades para el cambio, y la sistematización y evaluación.

La experiencia de asesoría bajo este enfoque permite identificar un impacto en el cambio sobre la utilidad y eficacia de la participación ciudadana que tienen los ciudadanos y servidores públicos, así como la validez de los saberes locales para mejorar la gestión de la entidad. Otro aspecto en el que se observan algunos avances, en la apropiación de herramientas para la planeación de la estrategia de participación ciudadana por parte de los servidores y contratistas responsables de la planeación de la participación ciudadana.

Se destaca que la implementación y puesta a prueba de este nuevo enfoque de asesoría ha generado cambios en favorables en los servidores y en la comunidad sobre el valor de la participación ciudadana para transformar problemas e incidir en la toma de decisiones de las entidades.

- **Rendición de cuentas por parte de la administración pública ante las ciudadanías**

Este entregable se orienta a propender por la innovación y la transformación de la rendición de cuentas entendida como un proceso en el que el Estado no solo informa sobre sus decisiones, acciones y resultados, sino que también abre espacios de diálogo y deliberación permitiendo a los ciudadanos expresar sus opiniones, realizar propuestas y ejercer control social sobre la administración pública; como mecanismo de control social y transparencia a toda la gestión institucional y en especial a los compromisos frente a la implementación del acuerdo de paz. De tal manera, que la participación deja de ser un acto simbólico y se transforma en un ejercicio real de corresponsabilidad.

En este sentido Función Pública ha impulsado dos sistemas de rendición de cuentas:

- a) El Sistema Nacional de Rendición de Cuentas (SNRdC) que orienta la rendición de cuentas en toda la administración pública y,
- b) El Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz (SIRCAP) que establece lineamientos y garantiza la información y diálogo sobre los compromisos institucionales frente a la implementación del acuerdo de paz.

a) Sistema Nacional de Rendición de Cuentas (SNRdC) que orienta la rendición de cuentas en toda la administración pública

En desarrollo del Decreto 230 de 2021 que dio origen al Sistema Nacional de Rendición de Cuentas—SNRdC, las instancias estratégicas, instancias asesoras y agentes del sistema, que lo conforman en el nivel nacional y territorial, avanzan en la ejecución de planes estratégicos mediante los cuales se busca promover y afianzar ejercicios de rendición de cuentas que aseguren la participación activa de los ciudadanos en la toma de decisiones informadas por parte de las administraciones, para una mayor eficiencia y eficacia de la gestión pública.

Para su operación el Sistema cuenta con dos instancias estratégicas de coordinación: (i) el Comité Nacional, como instancia de coordinación y decisión, y (ii) los Comités Territoriales, como instancias de coordinación y operación del Sistema en cada uno de los departamentos. A partir de éstas se promueve la conformación de nodos como una estrategia para incentivar procesos de rendición de cuentas intersectoriales e interinstitucionales, permitiendo un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles en las entidades que aseguren la apertura de espacios de diálogo ciudadano diferentes a la Audiencia Pública, innovadores y creativos para una relación Estado-Ciudadano más asertiva y efectiva.

Resultado en el periodo 31 de julio del 2025 al 30 de junio del 2026

Con el objetivo de “Coordinar y promover actividades articuladas para potenciar los ejercicios de rendición de cuentas de las entidades de las distintas ramas del poder público de los ámbitos nacional, departamental, distrital y municipal, y facilitar el seguimiento y evaluación ciudadana a los compromisos de planeación y gestión”, el Comité Nacional del Sistema Nacional de Rendición de Cuentas (SNRdC) como instancia estratégica de coordinación y decisión formuló y viene ejecutando el Plan Estratégico aprobado para un periodo comprendido entre los años 2024-2027.

Dicho Plan concentra sus esfuerzos en 3 grandes objetivos, 5 líneas de acción y 10 actividades, cuya responsabilidad está bajo el liderazgo de las entidades que integran el Comité Nacional.

Se resaltan los siguientes avances en el logro de los objetivos así:

- 1. Consolidar la cultura del cuidado de lo público y la evaluación de la gestión pública a partir del rol que entidades, servidores y ciudadanía desempeñan.**

Logros:

- En la implementación de los componentes de rendición de cuentas de la estrategia educ comunicativa, se ha logrado a nivel nacional la formulación y ejecución de 10 planes de actividades educ comunicativas, por igual número de entidades.
- A nivel territorial 25 Comités participaron del taller “Cuidado de lo público-Estrategia Educ comunicativa”. El cual generó como compromiso la formulación de un plan de actividades educ comunicativas. Con corte a junio de 2026 se han recibido 12 de estos planes y se ha emitido concepto técnico sobre 8 de ellos.
- Informe de Contraloría General de la República con evaluación de la implementación del componente de rendición de cuentas de la estrategia educ comunicativa para consolidar una cultura del cuidado de lo público. Para este informe la CGR distribuyó 251 formularios de los cuales recibieron 241. Este primer seguimiento se realizó durante la vigencia 2025.

En lo que va corrido del año 2026, la CGR ha recibido 151 formularios de evaluación distribuidos a nivel de gobernaciones y alcaldías.

2. Fortalecer la articulación de los componentes que integran el Sistema, así como de las herramientas, mecanismos, técnicas y demás elementos asociados a la rendición de cuentas, adecuándolos a las características de cada rama del poder público y órganos de control.

Logros:

Se logró el acompañamiento a 32 Comités territoriales del SNRDC en su formalización y, formulación y ejecución de los planes estratégicos bajo nueva metodología de planeación y seguimiento.

- a) 19 comités territoriales presentaron informe de gestión anual 2025.
- b) 20 comités participaron en la definición del plan de acompañamiento para el 2026.
- c) 21 comités asistieron al taller de orientaciones técnicas para la formulación del plan estratégico.
- d) 20 comités asistieron al taller para la conformación de nodos del SNRdC.
- e) Se cuenta con 25 planes estratégicos formulados.

En promedio 87 servidores públicos han participado en estas capacitaciones.

- En el periodo objeto del presente informe se activaron 9 nuevos nodos en el Sistema. 5 en 2025 y 4 en 2026.

Además, se ha realizado asesoría y acompañamiento permanente a 20 nodos del SNRdC (incluidos los 9 últimos) para implementar la ruta de rendición de cuentas articulada con control social, involucrando entre otras entidades a: Las alcaldías de Barranquilla, Ibagué, Palmira, Bucaramanga, Mercaderes, Medellín y Cali, además de los Comités Territoriales del SNRdC de los departamentos de: Antioquia, Tolima, La Guajira, Valle del Cauca, Quindío, Santander, Amazonas, Sucre y Atlántico. Así mismo, se cuenta con la participación de entidades como el Ministerio del Deporte, Ministerio TIC y Ministerio de Educación.

Otras entidades que han recibido asistencia técnica para la conformación de nodos son: Instituto Distrital del Turismo, Secretaría Distrital de Planeación Distrital, Secretaría Distrital de la Mujer, Secretaría Distrital de Salud, Instituto Distrital del Deporte, Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible.

En un trabajo articulado entre el CSJ, DNP y DAFP, se realizó la primera jornada masiva de divulgación de las herramientas de rendición de cuentas y su actualización en el MURC.

- **Impacto social de la implementación del Sistema de Nacional de Rendición de Cuentas**

El SNRdC incide significativamente en la transformación del proceso de rendición de cuentas adelantado por las entidades nacionales y territoriales a través de la formulación y ejecución de estrategias que mediante el uso de elementos comunicativos y pedagógicos que promueven la cultura del cuidado de lo público desde la implementación de los componentes de información, diálogo y responsabilidad. Así mismo, desde la acción adelantada por el Comité Nacional y los Comités Territoriales se ha logrado la activación de nodos del Sistema cuyo principal objetivo es innovar la rendición de cuentas impulsando una acción interinstitucional que le permita a la ciudadanía tener claridades sobre las responsabilidades que atañen a cada entidad, pero sobre todo aprovechar la capacidad instalada en las instituciones a fin de superar la Audiencia Pública hacia la apertura de nuevos espacios de diálogo Estado-Ciudadano. Además, de que se ha logrado desde los nodos implementar la ruta de rendición de cuentas articulada con control social avanzando en la formación ciudadana sobre los mecanismos dispuestos para ejercer una participación incidente.

A través, de los agentes dinamizadores de los nodos se promueve la movilización ciudadana y la formación de ciudadanías en herramientas de control social para la buena gobernanza.

Es importante, resaltar que desde el Comité Nacional y con el apoyo de la Confederación Colombiana de ONG's representada por la Confederación de Caldas se adelanta la formulación de una estrategia para evaluar la implementación de los componentes de rendición de cuentas, desde la mirada de las comunidades, como complemento a la evaluación que viene adelantando la CGR.

b. El Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz (SIRCAP) que establece lineamientos y garantiza la información y diálogo sobre los compromisos institucionales frente a la implementación del acuerdo de paz

En el marco, el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que reconoce la paz total como un eje transversal de la acción estatal e incorpora la implementación del Acuerdo Final como un compromiso estratégico de la administración pública, Función Pública fortalece los mecanismos de rendición de cuentas sobre la paz, la transparencia y la participación ciudadana como un componente central para garantizar que los avances y desafíos en la implementación del Acuerdo sean conocidos, discutidos y evaluados por la sociedad.

En este contexto en el Plan Marco de Implementación (PMI) establece, el indicador B.133, a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública, para el diseño e implementación de un sistema de rendición de cuentas con los mecanismos previstos en el numeral 6.1.5 del Acuerdo Final.

- **Avances y resultados en el periodo 31 de julio del 2025 al 30 de junio del 2026**

En el periodo 31 de julio del 2025 al 30 de junio del 2026, el Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz (SIRCAP) avanza en su actualización, como el mecanismo institucional que organiza los lineamientos, formatos, procedimientos y herramientas tecnológicas para recopilar, sistematizar y hacer pública la información sobre el avance del Acuerdo de Paz.

En el periodo, se consolidó el micrositio web del SIRCAP como plataforma oficial para compilar y difundir la información relacionada con la implementación del Acuerdo. A través del SIRCAP, las entidades del orden nacional, con obligaciones en el Acuerdo y los 170 municipios priorizados en el marco de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) han reportado avances, retos y resultados de sus compromisos, así como los espacios de diálogo con la ciudadanía.

En este periodo se expidió la Circular Conjunta 100-002 de 2026 con orientaciones para la implementación de la rendición de cuentas en cumplimiento del acuerdo de paz.

Con base en lo anterior los resultados en la actualización de informes del SIRCAP en el periodo 31 de julio del 2025 al 30 de junio del 2026 ha sido el siguiente:

Tabla 16. Tabla 26. Resultados de informes del SIRCAP

Porcentaje de cumplimiento	Total entidades nacionales	Total municipios PDET
Año 2025:	47 informes nacionales (45 obligados + 2 voluntarios)	169 informes de municipios PDET

Porcentaje de cumplimiento	Total entidades nacionales	Total municipios PDET
Año 2026	46 entidades nacionales	118 informes de municipios PDET ^[1]

Fuente: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio a las Ciudadanías

El Departamento Administrativo de la Función Pública, para la implementación del Sistema durante el periodo vigencia 2025 y en 2026 impartió orientaciones y lineamientos, divulgó, realizó la asistencia técnica y el seguimiento a las entidades nacionales y dependencias con compromisos en el plan marco de implementación del acuerdo de paz y a los 170 municipios con Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET); así como a las 19 Gobernaciones que cuentan en su jurisdicción con municipios PDET.

Durante 2025 se consolidó la recepción de 214 informes individuales correspondientes a la vigencia 2024, evidenciando un cumplimiento del 99%: 169 de 170 municipios PDET (99,41%) y las 45 entidades nacionales obligadas al 100%, más dos entidades que presentaron informes de manera voluntaria. Estos documentos, una vez validados por su contenido mínimo, fueron integrados al micrositio SIRCAP, fortaleciendo la accesibilidad pública a la información sobre avances del Acuerdo.

A continuación, se detalla esta información para el caso de entidades nacionales que presentaron el informe de rendición de cuentas en cada mes del año, tal como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 17. Fecha de presentación de los informes-entidades nacionales

Mes	Número obligadas	Número voluntarias	Número total de entidades	Porcentaje
Enero				
Febrero			0	0%
Marzo	21	1	22	46,66%
Abril	9	1	32	66,66%
Mayo	12		44	93,33%
Junio	3		47	100%
Julio			47	
Agosto			47	
Septiembre			47	
Octubre			47	
Noviembre			47	
Diciembre			47	
Total	45	2	47	100%

Fuente: Función Pública con base en matriz de seguimiento 2025

Adicionalmente, en la siguiente tabla se detalla la presentación de informes en el año 2025, por parte de los municipios PDET:

Tabla 18. Fecha de presentación de los informes-entidades nacionales

Mes	Número	Acumulado PDET	% de avance
Enero			0,00%
Febrero	1	1	0,58%
Marzo	113	114	66,67%
Abril	18	132	77,19%
Mayo	9	141	82,46%
Junio	17	158	92,40%
Julio	7	165	97,06%
Agosto	2	167	98,24%
Septiembre	2	169	99,41%
Octubre		169	99,41%
Noviembre		169	99,41%
Diciembre		169	99,41%
Total	169	169	99,41%

Fuente: Elaboración Función Pública con base en matriz de seguimiento 2025

Con base en los 214 informes recibidos, una vez validados por su contenido mínimo, fueron integrados al micrositio SIRCAP, fortaleciendo la accesibilidad pública a la información sobre avances del Acuerdo. En este enlace se pueden revisar los informes: Sistema de Rendición de Cuentas para la Implementación del acuerdo de paz - Función Pública.

Adicionalmente, durante el 2026 se han desarrollado acciones de orientación y asesoría a través de varias jornadas que se detallan en la pregunta 2 de este comunicado, para dar a conocer la Circular Conjunta 100-002 de 2026 expedida por Departamento Administrativo de la Función Pública, la Unidad de Implementación del Acuerdo Final de Paz y la Agencia de Renovación del Territorio mediante la cual se da alcance a las Circular 100-001 de 2025, a través de la cual se amplían los lineamientos para la rendición de cuentas sobre la implementación del Acuerdo Final de Paz e incorporan a las 19 gobernaciones de departamentos con municipios priorizados en los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET)[2].

La Circular también define un período de transición para la vigencia 2026 en relación con los plazos de reporte, debido al desarrollo y puesta en funcionamiento del aplicativo en línea SIRCAP, plataforma que permitirá centralizar la información de rendición de cuentas y facilitar su consulta pública.

De acuerdo con lo establecido, las entidades nacionales con compromisos en el Plan Marco de Implementación (PMI) y los municipios con territorios PDET debían publicar su informe de rendición de cuentas sobre el Acuerdo de Paz a más tardar el 30 de abril de 2026. Por su parte, las gobernaciones de departamentos con municipios PDET se les fijó como plazo

hasta el 31 de mayo de 2026 para realizar esta publicación, considerando que por primera vez presentan el mismo.

Así en 2026, Función Pública en articulación con ART y UIAP se adelantaron 24 jornadas con municipios PDET, Gobernaciones y entidades nacionales para la difusión, orientación y acompañamiento técnico a las Entidades sobre la implementación de lineamientos de rendición de cuentas sobre el acuerdo de paz y el reporte en línea del informe en el aplicativo del SIRCAP:

Tabla 19. Número de jornadas de orientación SIRCAP

Mes	Número de jornadas de orientación SIRCAP
Enero	2 jornadas
Febrero	8 jornadas
Marzo	3 jornadas
Abril	11 jornadas

Fuente: Elaboración Función Pública con base en matriz de seguimiento 2026

Un logro significativo del SIRCAP como sistema de información es el desarrollo del aplicativo SIRCAP ii, logrando el diseño e implementación de este aplicativo para el reporte de los informes de cumplimiento del acuerdo de paz, por parte de entidades nacionales y Gobernaciones y de municipios PDET. Este esfuerzo responde a la necesidad de contar con una plataforma más robusta y confiable para el cargue y consulta de los informes de rendición de cuentas de los próximos años, como parte del compromiso institucional de garantizar transparencia y participación en la implementación del Acuerdo de Paz.

La actualización del micrositio surge como respuesta a problemáticas identificadas en el funcionamiento anterior. Entre ellas, la pérdida de enlaces URL que contenían informes y que impedía dar un seguimiento adecuado a la implementación del Acuerdo de Paz año tras año; la falta de claridad en la información disponible para consulta, que dificultaba el relacionamiento entre ciudadanía y entidades; la ausencia de distinción entre tipos de usuarios, lo que limitaba la interacción de la comunidad según sus conocimientos y necesidades específicas; y la identificación de ejercicios de baja reflexividad o ética en la elaboración de algunos informes de rendición de cuentas.

- **Impacto social de la implementación del Sistema de Rendición de Cuentas sobre la implementación del acuerdo de paz**

El ejercicio de rendición de cuentas sobre el acuerdo de paz en el periodo ha permitido evidenciar avances importantes que reflejan el compromiso y la voluntad de muchos municipios por fortalecer la transparencia, la participación ciudadana y la gestión efectiva en el marco del Acuerdo de Paz. Estos logros son ejemplos valiosos que permiten visibilizar prácticas exitosas y orientar procesos futuros con un enfoque de mejora continua.

Entre las buenas prácticas destacan:

- La presentación clara y detallada de los proyectos ejecutados, acompañada de tablas técnicas y una adecuada articulación con los planes de desarrollo y los pilares del PDET, que facilitan la comprensión y el seguimiento de los avances a diversos públicos.
- La consolidación de espacios participativos efectivos, tales como nodos y comités conformados por actores institucionales y la sociedad civil, que han promovido el diálogo, la corresponsabilidad y la inclusión de enfoques diferenciales, particularmente en temáticas de víctimas y reconciliación.
- La integración de material visual y un lenguaje accesible en varios informes, que potencian la apropiación social y la transparencia frente a la comunidad.
- La práctica honesta de justificar rezagos o inactividad en ciertos pilares, acompañada de propuestas para superar estos retos, lo que evidencia un compromiso con la mejora continua y la responsabilidad institucional.

Estos ejemplos demuestran que, con decisión institucional y enfoque participativo, es posible avanzar hacia procesos de rendición de cuentas más completos, legítimos y enriquecedores para la paz territorial.

7.5. Plan Nacional de Formación para el Control Social

Función Pública fortalece el rol de la ciudadanía en ejercicio del control social a la gestión pública mediante la actualización e implementación del Plan nacional de formación de veedores, que incorpora el componente étnico. Esto se realiza en cumplimiento de su competencia institucional y en el marco de la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías ciudadanas.

Para ello, se actualizan los módulos de capacitación del Plan Nacional de Formación de Veedores y se implementan acciones de formación dirigidas a ciudadanos, veedores, pueblos étnicos y multiplicadores en control social.

Esta formación contribuye al cumplimiento de indicadores del Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz, así como de las metas establecidas en documentos de política CONPES, tales como: Estado abierto, Mujer Rural, Firmantes de Paz y Jóvenes, entre otros.

En el periodo, 31 de julio del 2025 al 30 de abril del 2026, se elaboraron dos módulos de formación en control social, a saber:

- Módulo 19. El cuidado de lo público para la protección de derechos de las personas LGTBIQ+
- Módulo 20. Control Social para la Garantía de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes en los servicios del ICBF (por publicar)

La implementación del Plan Nacional de Formación se basa en el desarrollo de acciones de capacitación para la formación de multiplicadores en control social. En articulación con la ESAP, realizaron talleres, cursos, seminarios y diplomados de control social, de acuerdo con la priorización establecida de municipios y poblaciones, de manera presencial y virtual.

Asimismo, se formaron y certificaron ciudadanos a través de cursos virtuales en temas de control social con enfoque étnico, implementación del Acuerdo de Paz, riesgo de desastres, mujeres rurales, jóvenes, entre otras temáticas.

Los cursos virtuales implementados en el periodo comprendido entre el 31 de julio del 2025 y el 30 de junio del 2026 fueron los siguientes:

- Curso virtual veedurías ciudadanas: ¿Cómo evaluar la gestión pública con Enfoque de Derechos Humanos? (9 cohortes)
- Curso virtual Las mujeres rurales cuidan lo público (3 cohortes)
- Curso control social a la gestión de riesgos de desastres (2 cohortes)
- Curso virtual Control social al licenciamiento ambiental de proyectos, obras y actividades de competencia de la ANLA (4 cohortes)
- Curso virtual Control social a la implementación del Acuerdo de Paz (3 cohortes)
- Curso virtual Control social a la gestión pública (3 cohortes)
- Curso virtual Control social y veeduría ciudadana (1 cohorte)
- Curso virtual veedurías con enfoque étnico (9 cohortes)
- Curso virtual acción juvenil y control social (2 cohortes)
- Curso virtual: Derechos sin clóset, El cuidado de lo público para la protección de los derechos de las personas LBGTIQ+ (1 cohorte)
- Curso virtual Participación y control social en salud (2 cohortes)

A través de diversas estrategias de formación presencial, sincrónica y en la modalidad de cursos virtuales en lo que va del periodo del 31 de julio del 2025 al 26 de junio del 2026 se han logrado formar en total:

Tabla 20. Número de capacitados 2025 y 2026

Año	# capacitados
2025	2.766
2026	2.252
Total	5.018

Fuente: Elaboración Función Pública con base en matriz de seguimiento

Estas acciones están enmarcadas en un proceso de formación que impulsa, capacita, empodera y fortalece a los ciudadanos en conocimientos y herramientas para conformar nuevas veedurías o fortalecer las que ya tengan conformadas. El compromiso de Función Pública es formar ciudadanos en el cuidado de lo público y acompañar a aquellos que iniciarán o ya están desarrollando ejercicio de control social o veeduría ciudadana.

Estas acciones se desarrollaron mediante jornadas presenciales y virtuales, talleres híbridos, procesos de asistencia técnica y actividades de articulación interinstitucional con entidades del orden nacional y territorial. Asimismo, se promovió la participación de mujeres rurales pertenecientes a organizaciones comunitarias y procesos asociativos en distintos departamentos del país.

Así mismo, el Plan Nacional de Formación para el control social a la gestión pública, aporta diferentes contenidos y herramientas a los ciudadanos interesados en hacer control social al Acuerdo de Paz, como el Módulo de Control Social a la Implementación del Acuerdo de Paz, el Plan Nacional de Formación para veedores con Enfoque Étnico y la Herramienta de Acompañamiento a Veedurías Ciudadanas.

En la siguiente tabla se presenta el detalle de personas formadas, diferenciadas por sexo - mujeres, hombres o personas no binarias e identificadas como población rural y/o campesina:

Tabla 21. población rural o campesina formadas de 31 de julio del 2025 al 26 de junio del 2026

Año	Total Ciudadanos Formados por Vigencia	Total, Mujeres Rurales	Total, Hombres Rurales	Total, Personas No Binarias Rurales	Consolidado por Grupo Poblacional Por Vigencia
2025	5966	213	102	1	316
2026	314	200	113	1	314

Fuente: Elaboración propia Función Pública a partir del tablero de control

Como se observa, las mujeres rurales son el grupo poblacional rural o campesino que mayor participación tiene en los cursos desarrollados en el periodo.

En la siguiente la tabla se presenta el número de mujeres rurales formadas por departamento entre los años 2025 y 2026, de conformidad con los registros existentes en Función Pública:

Tabla 22. Población rural o campesina formadas de 31 de julio del 2025 al 26 de junio del 2026

Departamento	Año 2025	Año 2026 (corte 26 de junio)
Amazonas	5	0
Antioquia	43	7
Arauca	4	0
Atlántico	3	1
Bogotá	20	31
Bolívar	7	4
Boyacá	25	2

Departamento	Año 2025	Año 2026 (corte 26 de junio)
Caldas	3	2
Caquetá	14	0
Casanare	5	1
Cauca	19	3
Cesar	3	1
Chocó	21	1
Córdoba	19	1
Cundinamarca	63	82
Guanía	3	0
Huila	17	5
La Guajira	3	0
Magdalena	3	32
Meta	6	0
Nariño	18	2
Norte de Santander	12	4
Putumayo	4	4
Risaralda	1	0
Quindío	0	0
San Andrés y Providencia	0	0
Santander	16	1
Sucre	8	0
Tolima	8	8
Valle del Cauca	9	7
Vaupés	5	0
Vichada	0	1
TOTALES	367	200

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Los departamentos que presentan mayor participación de Mujeres rurales son: Antioquia, Bogotá, Boyacá, Cundinamarca, Chocó y Magdalena.

En relación con las personas de pueblos étnicos formadas en control social en el periodo comprendido entre el 31 de julio del 2025 al 26 de junio del 2026, se lograron capacitar 718 personas pertenecientes a 90 pueblos y comunidades étnicas, según lo demuestra la siguiente tabla:

Tabla 23. Población étnica formada en control social

Año	No. Personas	No. Pueblos
2025	586	66
2026	143	25
Total	729	91

Fuente: Elaboración propia a partir del tablero de control social. Función Pública

El total de personas corresponde a personas identificadas como indígenas, negros, afrodescendientes, raizales, palenqueros y RROM (gitanos).

Asimismo, se han identificado los siguientes pueblos y/o consejos comunitarios de los cuales han participado alguno de sus representantes en las capacitaciones realizadas [3]:

Tabla 24. Identificación de pueblos étnicos – control social año 2025

Nombre del Pueblo o Consejo Comunitario	Identificación de Pueblo Étnico	Departamento
Pueblo Indígena Tucano (1)	Indígenas y afrocolombianos	Bogotá, D. C.
Lloró	negras	Chocó
Pueblo Indígena Pastos (1)	Indígenas	Nariño
Asociación De Afrodescendientes Pescadores y Agricultores	Afrocolombianos	Santander
Afrocolombiano	Afrocolombianos	Valle del Cauca
Guapi-Cauca	Afrocolombianos	Valle del Cauca
Pueblo Zenú	Indígenas	Córdoba
Pueblo Zenú	Indígenas	Sucre
Consejo de negritudes Nelson Mandela	Afrocolombianos	Sucre
Pueblo Zenú	Indígenas	Sucre
Pueblo Carapana	Indígenas	Vaupés
Pueblo Nasa (5), Cimarron (1),	Indígenas, negras y afrocolombianos	Cauca
Chocojoven	Indígenas, negras y afrocolombianos	Chocó
Pueblo Colona (1), Pueblo Kurripaco yera (1), Pueblo Colona (6)	Indígenas y negras	Guainía
Asociación de mujeres afrocolombianas, Identidad, la memoria y la riqueza cultural que nuestro país	Negras y afrocolombianos	Bogotá, D. C.
Cabildo Indígena el Hueso	Indígenas	Córdoba
Pueblo Umancia y Pueblo Murui	Indígenas	Putumayo

Nombre del Pueblo o Consejo Comunitario	Identificación de Pueblo Étnico	Departamento
Cabildo indígena de monte grande y Consejo Comunitario La Toma	indígenas y afrocolombianos	Sucre
San Andrés de Sotavento, Comunidad Zenú	Indígenas, negras y afrocolombianos	Sucre
Pueblo Tayaya Yukpa	Indígenas	Norte de Santander
Pueblo Pastos, Cabildo Indígena Funes	Indígenas	Nariño
Consejo Comunitario Cimarron	Indígenas y negras	Guainía
Pueblo Colona (4), Pueblo Uitoto (1), Pueblo Puinave (1), Pueblo Curripaco (2), Pueblo Sikuni (1)	Indígenas	Guainía
Pueblo Colona (5), Pueblo Uitoto (1), Pueblo Puinave (1)	Indígenas	Guainía
Pueblo Cubeo, Pueblo Desana (Umukomasã), Pueblo Siriano, Pueblo Bora, Pueblo Guanano, Pueblo Taiwano - Eduria	Indígenas	Vaupés
Pubelo Cubeo	Indígenas	Amazonas
Cabildo Indígena El Rosario Coyaima- Tolima	Indígenas y negras	Bogotá D.C
VEREDA DE PASACABALLOS RECREO CANAL DEL DIQUE	Afrocolombianos	Bolívar
Comunidad de Caña Brava	Indígenas	La Guajira
Pueblo Pasto	Indígenas	Nariño
Comunidad Zenú	Indígenas	Sucre
Comunidad Zenú	Indígenas	Sucre
CORPOAFROSAN	Afrocolombianos	Tolima
Comunidad Zenú	Indígena, negras, afrocolombianos y ROM	Sucre
Pueblo Ticuna y San Antonio	Indígenas	Amazonas
Comunidad Amena, Canaan, Ticuna, Ticuna Yoi, Comunidad Arara, NIMAIRA NAIMEKI IBIRI KM 11, SAN ANTONIO DE LOS LAGOS	Indígenas	Amazonas
Cabildo Indígena de San Antonio	Indígenas	Amazonas
Mituseño - Uramia	Indígenas	Vaupés
AATICAM, DESANO	Indígenas y negras	Vaupés

Fuente: Elaboración propia a partir del tablero de control social. Función Pública

Tabla 25. Identificación de pueblos étnicos – control social año 2026

Nombre del Pueblo o Consejo Comunitario	Identificación de Pueblo Étnico	Departamento
Tikuna	Indígenas	Amazonas

Nombre del Pueblo o Consejo Comunitario	Identificación de Pueblo Étnico	Departamento
Cabildo Indígena Misak / Coconucos	Indígenas	Cauca
Kankuamo	Indígenas	Cesar
Tiama	Indígenas	Cundinamarca
Barrancas	Indígenas	Huila
Resguardo de males	Indígenas	Nariño
Cabildo Indígena de Cuaspud Carlosama	Indígenas	Nariño
Kamentsa	Indígenas	Putumayo
Sikuani	Indígenas	Vichada
Ararca / Ubuntu / RROM de San Antonio Tolima	Negras, Afros y RROM	Bogotá D.C
Consejo Comunitario Piedras Bachichi	Negras	Risaralda
Comunidad de Pivijay Magdalena	Afrocolombianos	Magdalena
Fundagin	Negras	Valle del cauca
Cabildo Santa Lucía	Indígenas	Tolima
Pueblo Mokana	Indígenas	Atlántico
Pueblo Nasa	Indígenas	Cauca
Pueblo Pijao	Indígenas	Huila
Resguardo Nasa sat'Kiwe la Florida	Indígenas	Putumayo
Pueblo Wayuu	Indígenas	La Guajira
Muisca cotas	Indígena	Cundinamarca

Fuente: Elaboración propia a partir del tablero de control social. Función Pública

7.6. Impacto social

El proceso de formación de las veedurías y de la ciudadanía en general ha logrado instituir 9 pasos para hacer control social con el fin de organizar el ejercicio del control social argumentado y sustentado en evidencias, datos e indicadores asociados a la garantía de derechos.

Dicha explicación incluye el procedimiento de conformación, registro, alcances de las veedurías y los impedimentos para ser veedores. Así mismo, se precisa que hacer control social es un derecho de toda la ciudadanía y se puede ejercer de manera individual o colectiva no formalizada, es decir, que no se requiere conformar una veeduría para hacer control social, pero se sugiere que dicha conformación se lleve a cabo para formalizarse y lograr así un ejercicio más riguroso y comprometido.

Dentro de los logros del proceso formativo en control social se pueden evidenciar los siguientes:

- La comunidad reconoció su papel como sujeto político activo y no como actor pasivo, fortaleciendo su capacidad de interlocución con la administración.
- Se experimentaron herramientas de diagnóstico participativo: mapeo, foto, voz, noticias populares.
- Se construyó colectivamente un diagnóstico territorial, identificando problemas prioritarios en salud, educación, servicios públicos, movilidad, drenaje y gestión de inundaciones, salud mental, seguridad e infraestructura.
- El control social fue reconocido como un derecho y deber ciudadano, vinculado al seguimiento, control y evaluación del uso de los recursos públicos.
- Las etapas del control social fueron apropiadas y aplicadas a casos prácticos, especialmente mediante el seguimiento al plan de desarrollo municipal.
- Se identificó el componente emocional del control social: emociones (felicidad, enojo, esperanza, tristeza) como indicadores de cómo los ciudadanos experimentan la presencia o ausencia del Estado.
- Se realizaron talleres para el fortalecimiento de la base para la Red de Mujeres por el Control Social en municipios como: Sincelejo, Inírida, Mitú, Mocoa y Leticia, con intercambio de contactos y compromisos de reuniones periódicas, reconociendo a las mujeres como cuidadoras de los recursos públicos y sensibles al trabajo en red.

7.7. Política de Servicio a las Ciudadanías

La Política de Servicio a la Ciudadanía (SAC) del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) orienta la gestión del Estado colombiano hacia la garantía efectiva de los derechos de las ciudadanías, situando a las personas como sujetos activos de los procesos públicos y no como simples usuarios de trámites y servicios. En el período comprendido entre julio de 2025 y mayo de 2026, la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio a las Ciudadanías (DPTSC) ha liderado la implementación de esta política a través de tres ejes estratégicos: el despliegue territorial de la estrategia "Juntémonos para Tejer lo Público", el fortalecimiento de capacidades de servidoras y servidores públicos mediante asistencias técnicas y capacitaciones, y la consolidación de los Lenguajes Claros, Comprensibles e Incluyentes (LCCI) como condición estructural para el acceso efectivo a los derechos. El presente informe da cuenta de los logros, impactos y proyecciones alcanzados en cada uno de estos ejes.

- **Estrategia Juntémonos para Tejer lo Público**

La estrategia "Juntémonos para Tejer lo Público" representa la evolución cualitativa de la anterior modalidad de ferias de servicios hacia un modelo de relacionamiento integral entre el Estado y la ciudadanía. A diferencia del enfoque centrado en la oferta de servicios, esta estrategia se estructura sobre el reconocimiento de las ciudadanías como sujetos de derechos, convocando a las entidades del Estado a estar presentes en los territorios no solo para prestar servicios, sino para escuchar, dialogar y asumir compromisos concretos frente a las necesidades de las comunidades. Su metodología articula tres fases: un diálogo previo de alistamiento con entidades nacionales y locales (Pre- Juntémonos), la jornada territorial intensiva con múltiples espacios diferenciados por poblaciones (Juntémonos), y una fase de seguimiento y verificación de compromisos asumidos (memoria colectiva).

Desde el año 2022, la estrategia ha llegado a diez municipios del país, muchos de ellos territorios priorizados en el marco del Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET): Santa Rosa del Sur (Bolívar, 2022), El Tarra (Norte de Santander, 2023), Tierralta (Córdoba, 2023), Ocaña (Norte de Santander, 2025), Argelia (Cauca, 2025) y Ciénaga (Magdalena, 2026), entre otros. En el acumulado del cuatrienio, la estrategia ha beneficiado a más de 62.000 ciudadanas y ciudadanos, con la participación de 480 entidades públicas, 68 espacios de diálogo realizados, 53 muestras culturales y expresiones identitaria y el acompañamiento de más de 150 emprendimientos.

En 2025, la estrategia se desplegó en dos municipios de alta relevancia territorial. En Ocaña (Norte de Santander), se realizaron jornadas que convocaron a 8.297 ciudadanas y ciudadanos con la participación de 89 entidades públicas. En Argelia (Cauca), municipio PDET con particular complejidad en su proceso de recuperación territorial, la jornada congregó a 257 ciudadanas y ciudadanos con la presencia de 20 entidades. Ambos municipios demandaron procesos de coordinación interinstitucional previos de alta intensidad, y los espacios de diálogo generados consolidaron acuerdos y compromisos de atención que trascienden el evento puntual.

- **Pre-Juntémonos Ciénaga, Magdalena – mayo de 2026**

En mayo de 2026, la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio a la Ciudadanía realizó el Pre-Juntémonos en el municipio de Ciénaga - Magdalena. Esta fase preparatoria, que sienta las bases para el Juntémonos para Tejer lo Público por la meritocracia que se realizará el 17 y 18 de julio de 2026, se estructuró en cuatro espacios diferenciados por poblaciones, diseñados para recoger las necesidades específicas de cada grupo y generar compromisos institucionales acordes con sus realidades. A continuación, se presenta cada uno de los espacios y las ciudadanías participantes:

Tabla 26. Pre juntémonos, poblaciones convocadas y participantes

Fecha	Población convocada	Participantes
25 de mayo	Ciudadanía en general y representantes de entidades	69
26 de mayo	JAC, JAL y organizaciones comunitarias	68
26 de mayo	Emprendedores y unidades productivas	63
27 de mayo	NNA, grupos artísticos y culturales	23
	Total, ciudadanías participantes	223

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Durante estos cuatro espacios participaron más de 30 entidades del orden nacional con oferta institucional activa, y se generaron más de 40 compromisos institucionales concretos, los cuales serán objeto de seguimiento en el marco de la estrategia. La focalización en poblaciones diferenciadas —con atención específica a niñas, niños y adolescentes, a líderes de JAC y JAL, y a emprendedores— evidencia el enfoque de la estrategia por responder a las particularidades de cada grupo y no a una ciudadanía homogénea.

El trabajo adelantado en el Pre-Juntémonos constituye el insumo central para la preparación del Juntémonos programado para los días 16, 17 y 18 de julio de 2026. En esta jornada, la Dirección articulará toda la oferta institucional levantada durante el proceso preparatorio, los compromisos asumidos por las entidades y los acuerdos identificados con las comunidades, con el propósito de materializar en el territorio la garantía de derechos que fundamenta la Política SAC.

A la fecha de cuenta con la confirmación de más de 50 entidades para el evento programado en el mes de julio, las cuales se relacionan a continuación:

Tabla 27. Entidades confirmadas

Número	Entidad
1	Agencia de Renovación del Territorio
2	Agencia de Desarrollo Rural
3	Agencia Nacional de Infraestructura
4	Artesanías de Colombia SA-BIC
5	Banco Agrario de Colombia
6	Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente
7	Colpensiones
8	comisión de Regulación de Energía y Gas - CREG
9	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN
10	Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario FINAGRO

Número	Entidad
12	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF
13	Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas
14	Interconectadas IPSE
15	Instituto Nacional de Vías INVIAS
16	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
17	Ministerio de Educación Nacional
18	Ministerio de Justicia y del Derecho
19	Ministerio de Minas y Energía
20	Ministerio del Trabajo
21	Ministerio de Transporte
23	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
24	Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas
25	Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC
27	Servicio Geológico Colombiano
28	Fondo Nacional del Ahorro SA
29	Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación ICFES
30	Interventoría FENOCO consorcio red ferrea IJ
31	Yuma concesionaria
32	UAE Aeronáutica Civil
33	Cobcaribe sas
34	Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera
35	Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas
36	Unidad Nacional de Protección
37	Jurisdicción Especial para la Paz
38	Departamento Administrativo para la Prosperidad Social
40	Escuela Superior de Administración Pública
41	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
42	Superintendencia Financiera de Colombia
43	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias
44	Departamento Nacional de Planeación
45	Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario
46	Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA

Número	Entidad
47	Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses
48	Agencia Nacional de Hidrocarburos
49	Fondo de Garantías de Entidades Cooperativas FOGACOO
50	Superintendencia de Industria y Comercio
51	Comisión Nacional del Servicio Civil
52	INPEC
53	Ministerio de Defensa
54	Superintendencia de notariado y registro
56	Agencia Nacional de Seguridad Vial
57	Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca
58	Prosperidad Social Magdalena
59	Autoridad Nacional de Licencias ambientales

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Se prevén más de 7.000 atenciones durante el evento a través del acceso de la ciudadanía a diferentes trámites y servicios, lo cual se traduce en el acceso a derechos por parte de la población cienaguera.

- **Asistencias Técnicas y Capacitaciones**

La asistencia técnica por demanda y las capacitaciones constituyen el mecanismo a través del cual el Departamento apoya a las entidades del Estado en la implementación de la Política. Este acompañamiento se orienta a que las entidades cuenten con los conocimientos y herramientas necesarios para fortalecer su relacionamiento con la ciudadanía, adecuar sus estructuras de servicio y avanzar en los compromisos de la política pública. En 2025, esta acción alcanzó a 8.172 servidoras y servidores públicos a través de 152 asistencias técnicas.

En lo corrido de 2026, se han realizado 30 asistencias técnicas por demanda que han atendido a 635 servidoras y servidores públicos de entidades del orden nacional y territorial. Estas asistencias se han desarrollado a través de distintas modalidades —reuniones virtuales vía Teams, sesiones presenciales en las instalaciones de las entidades solicitantes y encuentros en las sedes del DAFP—, lo que refleja la capacidad de la Dirección para adaptarse a las necesidades logísticas y geográficas de cada entidad.

Los temas abordados en las asistencias técnicas de 2026 cubren los principales componentes de la Política SAC: la formulación e implementación de la Estrategia de Servicio al Ciudadano (Hito 1), la operación de la Oficina de Relacionamiento con la ciudadanía (Hito 2), la gestión oportuna de PQRSDF, la caracterización de la ciudadanía y

grupos de valor, la Estrategia de Lenguajes Claros, Comprensibles e Incluyentes (LCCI) y la implementación la oficina relación Estado - ciudadano en el marco de la Ley 2052 de 2020. Esta diversidad de temas da cuenta del carácter integral del acompañamiento técnico ofrecido por el DAFP.

Tabla 28. Capacitaciones masivas realizadas en 2026 (enero–mayo)

Tema de la sesión	Participantes
Lenguajes Claros, Comprensibles e Incluyentes – LCCI	2020
Estrategia de Servicio al Ciudadano – SAC	1890
Oficina relación Estado - Ciudadanía	502
Gestión oportuna de PQRSDF	870
Comunicación educomunicativa y lenguaje incluyente	69
Medición de la experiencia ciudadana	311
Total, participantes	5.662

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Es preciso resaltar que en cada vigencia se ha realizado priorización de entidades para realizar acompañamiento institucional conforme criterios establecidos como entidades pertenecientes

En el consolidado de 2025 y 2026, el DAFP ha capacitado a 13.834 servidoras y servidores públicos en temas relacionados con la Política SAC (8.172 en 2025 y 5.662 en las capacitaciones masivas de 2026). Este resultado refleja el compromiso sostenido de la Dirección con el fortalecimiento de las capacidades de los equipos de servicio en todo el país.

- **Estrategia de Lenguajes Claros, Comprensibles e Incluyentes (LCCI)**

Los Lenguajes Claros, Comprensibles e Incluyentes (LCCI) son una apuesta estratégica del Departamento que va más allá de una recomendación de escritura: constituyen una condición estructural para la garantía de derechos. Cuando el Estado comunica de manera inaccesible —a través de tecnicismos, estructuras jurídicas complejas o lenguaje excluyente—, crea barreras que impiden que las ciudadanías comprendan sus derechos, accedan a trámites y servicios o participen en los asuntos públicos. La estrategia LCCI, ha llevado este principio al centro de la formación de servidores públicos, la revisión de documentos institucionales y la construcción de herramientas prácticas para que las entidades transformen la manera en que se comunican con la ciudadanía.

Un hito conceptual relevante del período es el reencuadre de la estrategia: el énfasis ya no recae exclusivamente en "escribir sin tecnicismos" —enfoque instrumental y restrictivo—, sino en la pregunta fundamental de "¿para quién escribimos?", que pone a las ciudadanías

en el centro de cada comunicación institucional. Este reencuadre, ha permitido que los servidores públicos adopten la claridad comunicativa no como una limitación técnica, sino como una expresión del respeto y la responsabilidad frente a las personas a quienes sirven.

En el acumulado del cuatrienio (2022-2026), la estrategia LCCI ha llegado a 10.635 servidoras y servidores públicos de entidades del orden nacional y territorial. La progresión ha sido sostenida y creciente: 325 servidores en 2022, 1.028 en 2023, 3.966 en 2024, 4.850 en 2025, y aproximadamente 2383 en los primeros seis meses de 2026 (incluyendo sesiones masivas y asistencias técnicas).

Tabla 29. Progresión de servidores formados en LCCI por año

2022	2023	2024	2025	2026 (ene-junio)
325	1.028	3.966	4.850	2383

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

En 2026, las acciones de formación LCCI se han desarrollado a través de distintos mecanismos. Las sesiones masivas del 25 de febrero (425 participantes) y del 8 de abril (791 participantes) tuvieron el tema LCCI como eje central. Adicionalmente, de las 30 asistencias técnicas realizadas entre febrero y junio de 2026, 15 estuvieron orientadas específicamente a temas LCCI, formando a 363 servidoras y servidores públicos de entidades como ANLA, IDEAM, Superintendencia de Salud, Alcaldía de Ciénaga, Alcaldía de Sasaima, entre otras.

Entre las acciones estratégicas del período se destacan: la revisión y retroalimentación de cartas de servicio de entidades externas (como el Servicio Geológico Colombiano) bajo los lineamientos LCCI y los estándares de accesibilidad web (Resolución MinTIC 1519 de 2020 / WCAG 2.1); el desarrollo de módulos de formación para la Alta Dirección en alianza con la ESAP y la gestión de un curso presencial certificado en alianza con el SENA (Convenio 219 de 2023).

Los avances consolidados en el período julio 2025 – mayo 2026 dan cuenta de una política pública que se construye desde los territorios y desde las personas. La estrategia Juntémonos ha demostrado que la presencia del Estado en los municipios más alejados no es solo una declaración de voluntad política, sino un proceso sistemático de escucha, articulación institucional y compromiso verificable con las comunidades. El fortalecimiento técnico de los equipos de servicio ha ampliado la capacidad del Estado para responder de manera efectiva a las necesidades ciudadanas. Y la estrategia LCCI ha avanzado en la transformación del lenguaje institucional como herramienta de equidad y garantía de derechos. Con la realización del Juntémonos de Ciénaga en julio de 2026 y la apertura del curso certificado con SENA, el segundo semestre del año se proyecta como un período de continuidad y profundización de los logros alcanzados, siempre bajo la convicción que orienta toda la acción de la Dirección: que un Estado que se comunica con claridad, que

llega a los territorios y que pone a la ciudadanía en el centro de su gestión, es un Estado más justo y legítimo.

7.8. Medición índice desempeño institucional

Durante la vigencia 2025, los resultados del Modelo Integrado de Desempeño Institucional (MIDI) evidencian un avance significativo en la implementación de la Política de Servicio a las Ciudadanías en el conjunto de las entidades públicas del orden nacional y territorial. El promedio del índice POL11 — Servicio a las Ciudadanías pasó de 82,9 a 85,8 puntos en el ámbito nacional (+2,9 puntos) y de 58,4 a 66,3 puntos en el ámbito territorial (+7,9 puntos), lo que representa la mejora más sostenida registrada en los últimos ciclos de medición. Este comportamiento no es ajeno a las acciones de acompañamiento técnico y fortalecimiento de capacidades adelantadas por la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio a las Ciudadanías del DAFP: a través de asistencias técnicas personalizadas a entidades con rezago en la implementación de la política y de jornadas masivas de capacitación. Los subíndices con mayor avance en el ámbito territorial — i36 Evaluación de la gestión del servicio (+10,1 puntos) e i37 Accesibilidad para personas con discapacidad (+9,0 puntos) — corresponden precisamente a los componentes trabajados con mayor énfasis en los espacios de formación y asistencia técnica, lo que permite establecer una relación directa entre las acciones de acompañamiento institucional y la mejora en los resultados de desempeño.

8. Convenio Interadministrativo Derivado No. BOG-998-2025 ESAP–DAFP

Con el propósito de fortalecer la capacidad institucional del Sector Función Pública y desarrollar acciones estratégicas orientadas al cumplimiento del Plan Estratégico Sectorial durante la vigencia 2025, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) suscribieron el 30 de abril de 2025 el Convenio Interadministrativo Derivado No. BOG-998-2025, en desarrollo del Convenio Interadministrativo Marco No. 033 de 2024 (DAFP) – BOG-560 de 2024 (ESAP).

El convenio tuvo una duración de siete (7) meses y doce (12) días, iniciando su ejecución el 30 de abril y finalizando el 12 de diciembre de 2025 y su objetivo consistió en “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 2025.”

Para su ejecución se dispuso de un presupuesto total de \$2.500.000.000, conformado por un aporte en especie del DAFP equivalente a \$500.000.000 y recursos en efectivo aportados por la ESAP por \$2.000.000.000.

Ahora bien, es importante señalar que la incorporación presupuestal de los recursos en efectivo provenientes de la ESAP se efectuó el 3 de julio de 2025 mediante la Resolución No. 312 de 2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública. Posteriormente, el primer desembolso, correspondiente al cincuenta por ciento (50 %) de los recursos del convenio, equivalente a \$1.000.000.000, fue recibido el 29 de julio de 2025, mientras que el segundo desembolso, por igual valor, se efectuó el 11 de noviembre de 2025.

Estas circunstancias implicaron que la ejecución efectiva de los recursos se concentrara en un periodo cercano a cuatro (4) meses, situación que exigió un proceso permanente de reorganización operativa, priorización estratégica de actividades y fortalecimiento de los mecanismos de coordinación, seguimiento y control entre las dependencias técnicas del DAFP y la ESAP. No obstante, gracias a la articulación interinstitucional y a la gestión adelantada por los equipos responsables, fue posible garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos y la entrega de la totalidad de los productos pactados.

Los recursos incorporados fueron distribuidos entre tres proyectos de inversión estratégicos de la entidad: (i) "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", con una apropiación de \$336.000.000; (ii) "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 administración pública nacional", con recursos por \$945.750.000; y (iii) "Formulación y fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación óptima de un servicio público de calidad a las ciudadanías", con una asignación de \$718.250.000. Estos proyectos financiaron integralmente las actividades previstas y permitieron atender los compromisos técnicos derivados del convenio.

En desarrollo del convenio se formularon y ejecutaron dieciséis (16) productos estratégicos, orientados al fortalecimiento de las capacidades institucionales del Estado mediante acciones de investigación aplicada, producción de conocimiento, asistencia técnica, fortalecimiento territorial, empleo público, participación ciudadana y formación de servidores públicos. La ejecución de estos productos fue posible gracias al trabajo articulado entre las diferentes dependencias del DAFP entre ellas la Subdirección General, la Dirección de Desarrollo Organizacional, la Dirección de Gestión del Conocimiento, la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional, la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano y la Dirección de Empleo Público y las dependencias de la ESAP, particularmente la Dirección de Fortalecimiento y Apoyo a la Gestión Institucional, la Escuela de Alto Gobierno, la Dirección de Capacitación, la Subdirección Nacional de Investigaciones y la Dirección de Procesos de Selección.

La relación detallada de los dieciséis (16) productos y de las dependencias responsables de su ejecución se presenta en el cuadro siguiente.

Tabla 30. Productos del Convenio 998-2026

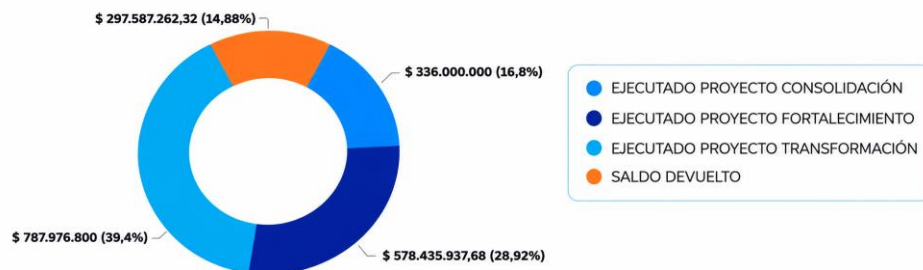
No	Producto	Responsable DAFP	Responsable ESAP
1	Elaboración de dos (2) Documentos Técnicos en Administración Pública	Dirección de Desarrollo Organizacional	Dirección de Fortalecimiento y Apoyo a la Gestión Estatal
2	Elaboración de un (1) Documentos Técnicos en Temática de: Gestión del Conocimiento, Inteligencia Artificial (IA) y Estado Abierto	Dirección de Gestión del Conocimiento	Dirección de Fortalecimiento y Apoyo a la Gestión Estatal
3	Diálogos Territoriales Sobre BioAdministración Pública	Subdirección General	Dirección de Fortalecimiento y Apoyo a la Gestión Estatal
4	Elaboración de un (1) Documento Técnico de Gestión Territorial de Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Bajo Criterios Diferenciales con Enfoque en los Municipios de Categoría 5ta y 6ta.	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Dirección de Fortalecimiento y Apoyo a la Gestión Institucional
5	Elaboración Proyecto de investigación “la ciencia abierta y la gestión del conocimiento en la administración pública”	Dirección de Gestión del Conocimiento	Subdirección Nacional de Investigaciones
6	Evento Juntémonos por la Meritocracia	Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano	Dirección de Procesos de Selección
7	Impulsar el Desarrollo de Estrategias de Capacitación y la Creación de Contenido Formativo	- Dirección de Empleo Público - Dirección de Gestión y Desempeño Institucional - Dirección de Gestión del Conocimiento	Dirección de Capacitación
8	Documento Técnico sobre la Aplicación de la Política de Empleo Público en Colombia	Dirección de Empleo Público	Escuela de Alto Gobierno
9	Curso sobre Competencias Gerenciales	Dirección de Empleo Público	Escuela de Alto Gobierno
10	Documento de Investigación sobre el Impacto de la Inteligencia Artificial (IA) en el Empleo Público	Dirección de Empleo Público	Escuela de Alto Gobierno
11	Curso sobre la IA y su Impacto en el Empleo Público	Dirección de Empleo Público	Escuela de Alto Gobierno

No	Producto	Responsable DAFP	Responsable ESAP
12	Documento Técnico y Dispositivo de Captura para la Evaluación del Impacto de la Implementación del Código de Integridad y Conflicto de Intereses	Dirección de Empleo Público	Escuela de Alto Gobierno
13	Curso sobre Lenguaje Claro, Comprensible e Incluyente para el Fortalecimiento de los Servidores Públicos en Posición Directiva en Relacionamiento con la Ciudadanía	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Escuela de Alto Gobierno
14	Evento Internacional sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en Perspectiva Comparada para el Intercambio de Ideas, Experiencias y Conocimientos Frente a la Realidad Institucional de las Entidades Públicas del Estado	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Escuela de Alto Gobierno
15	Desarrollo de Ocho (8) Asistencias Técnicas en Participación Ciudadana	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Escuela de Alto Gobierno
16	Documento Técnico para la Estructuración de un Esquema de Gobernanza del Sistema de Administración del Territorio (SAT) y su Articulación con la Oferta Institucional de las Entidades Partícipes	Dirección de Desarrollo Organizacional	Escuela de Alto Gobierno

Fuente: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Al cierre de la ejecución contractual se alcanzó el cumplimiento del 100 % de los productos previstos en el plan de trabajo, con una ejecución financiera de \$1.703.611.448, equivalente al 85 % de los recursos en efectivo aportados por la ESAP. En consecuencia, se generó un saldo no ejecutado por valor de \$296.388.552,32, el cual fue reintegrado a la ESAP el 9 de abril de 2026, conforme a los procedimientos administrativos, presupuestales y financieros aplicables.

Gráfica 4. Balance Financiero del Convenio 998-2025



Fuente: Subdirección-DAFP

Ahora bien, como culminación del proceso de ejecución, el 12 de diciembre de 2025 se realizó una jornada institucional de socialización de los resultados obtenidos, en la que se presentaron los principales productos, metodologías, aprendizajes y buenas prácticas derivadas de la ejecución del convenio. Este espacio permitió fortalecer la apropiación técnica de los entregables por parte de las dependencias del DAFP y la ESAP, así como validar institucionalmente los resultados alcanzados y su potencial para apoyar futuras iniciativas de fortalecimiento de la administración pública.

Finalmente, como resultado de su ejecución, el Convenio Interadministrativo Derivado No. BOG-998-2025 constituyó un instrumento estratégico de cooperación entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, que permitió consolidar capacidades institucionales, fortalecer la producción de conocimiento especializado y desarrollar iniciativas de alto impacto para la modernización de las administraciones públicas. Su ejecución demostró la capacidad de ambas entidades para alcanzar los resultados previstos aun en un escenario de restricciones temporales y operativas, convirtiéndose en un referente para el diseño, ejecución y seguimiento de futuros esquemas de cooperación interinstitucional, particularmente en el marco del Convenio Interadministrativo Derivado No. 357-2026.

9. Socialización del Proyecto de Ley Orgánica Sobre Competencias y Recursos del Sistema General de Participaciones -SGP-

En el marco del proceso de construcción participativa del Proyecto de Ley Orgánica sobre Competencias y Recursos del Sistema General de Participaciones -SGP-, desarrollado en cumplimiento de lo dispuesto en el Acto Legislativo No. 03 de 2024, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en articulación con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), lideró una estrategia nacional de socialización y diálogo territorial orientada a difundir los alcances de la iniciativa normativa, promover la participación ciudadana y recoger aportes técnicos e institucionales para fortalecer su contenido antes de su radicación ante el Congreso de la República.

Esta estrategia constituyó un espacio estratégico para la consolidación de consensos alrededor del nuevo modelo de descentralización previsto para el país, permitiendo la interacción entre entidades del orden nacional, autoridades territoriales, academia, organizaciones sociales, sectores productivos y ciudadanía interesada. Asimismo, representó un escenario fundamental para discutir los desafíos asociados a la redistribución de competencias entre los distintos niveles de gobierno y al fortalecimiento de las capacidades institucionales necesarias para asumir las nuevas responsabilidades derivadas de la reforma al Sistema General de Participaciones.

Las jornadas contaron con la participación de representantes del Gobierno nacional y de las entidades responsables de la formulación técnica del proyecto, entre ellos la Secretaría Técnica de la Ley Orgánica de Competencias del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el profesor Darío Indalecio Restrepo, exdirector de la Misión de Descentralización y asesor del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, así como delegados de los ministerios de Salud y Protección Social, Educación Nacional y Vivienda, Ciudad y Territorio. Estas intervenciones permitieron presentar los fundamentos técnicos, fiscales, sectoriales y territoriales de la propuesta, así como resolver inquietudes y recoger observaciones de los participantes.

Como parte de esta estrategia se desarrollaron cuatro foros nacionales concebidos como encuentros de saberes y deliberación pública entre la institucionalidad, la academia, los liderazgos sociales, las autoridades territoriales y el sector privado. Las jornadas se realizaron en las ciudades de Bogotá (30 de septiembre), con la participación de 145 asistentes; Barranquilla (7 de octubre), con 80 asistentes y la presencia del Gobernador del Atlántico y alcaldes municipales, entre ellos el alcalde de Sabanalarga; Cúcuta (24 de octubre), con 314 participantes provenientes de 14 departamentos y 46 municipios, incluyendo la participación de los alcaldes de Cúcuta, Táchira y Pamplonita; y Cali (27 de noviembre), con 152 asistentes de 13 departamentos del país. En total, cerca de 700 personas participaron en estos espacios de diálogo y construcción colectiva.

Más allá de la socialización de una iniciativa legislativa, estos encuentros se consolidaron como escenarios de deliberación pública para analizar los principales desafíos de la descentralización en Colombia y construir propuestas orientadas al fortalecimiento de la autonomía territorial, la eficiencia administrativa y la equidad en la distribución de recursos públicos. Las discusiones permitieron identificar brechas estructurales, cuellos de botella institucionales y limitaciones financieras que históricamente han afectado la capacidad de los entes territoriales para responder de manera efectiva a las necesidades de la ciudadanía.

Entre los principales consensos alcanzados durante las jornadas se destacó la necesidad de avanzar hacia un modelo de descentralización orientado al cierre efectivo de brechas sociales y territoriales, mediante la asignación clara de competencias, el fortalecimiento de capacidades institucionales en los niveles subnacionales y la implementación de mecanismos de seguimiento basados en resultados. Asimismo, se resaltó la importancia de consolidar una nueva arquitectura institucional que permita una distribución más eficiente de responsabilidades entre la Nación y los territorios, incorporando competencias económicas estratégicas a nivel departamental y estableciendo rutas graduales de implementación que garanticen la sostenibilidad de la reforma.

De igual manera, las discusiones sectoriales permitieron identificar prioridades para la reorganización de competencias y recursos en áreas fundamentales para el desarrollo territorial, como, por ejemplo:

- En materia de salud, se enfatizó la necesidad de transitar de esquemas centrados en el aseguramiento formal hacia modelos orientados a resultados medibles en términos de bienestar y calidad de vida, fortaleciendo la atención primaria, las redes integrales de prestación de servicios, la interoperabilidad de los sistemas de información y las condiciones laborales del talento humano en salud.
- En educación, se destacó la importancia de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema, fortalecer componentes esenciales de la canasta educativa, ampliar la cobertura de la educación inicial y generar mecanismos que faciliten la transición hacia la educación superior, especialmente en los territorios con mayores rezagos.
- En el sector de agua potable y saneamiento básico se planteó la necesidad de reconocer el agua como un bien común y eje estructurante del ordenamiento territorial, priorizando inversiones orientadas a garantizar el acceso universal y mejorar la calidad de los servicios en zonas rurales y territorios históricamente excluidos.

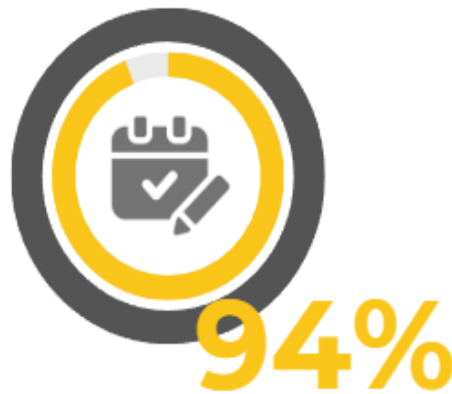
Los aportes obtenidos durante estas jornadas constituyeron insumos fundamentales para el perfeccionamiento del Proyecto de Ley Orgánica sobre Competencias y recursos, fortaleciendo su legitimidad democrática y su pertinencia territorial. Asimismo, evidenciaron la importancia de promover procesos amplios de participación y diálogo para la construcción de reformas estructurales orientadas al fortalecimiento de la descentralización, la gobernanza territorial y la capacidad institucional del Estado colombiano para responder de manera efectiva a las necesidades y particularidades de sus regiones.

10. Iniciativa 6: Gestión Institucional

10.1. Cumplimiento del plan de acción anual 2025- 2026

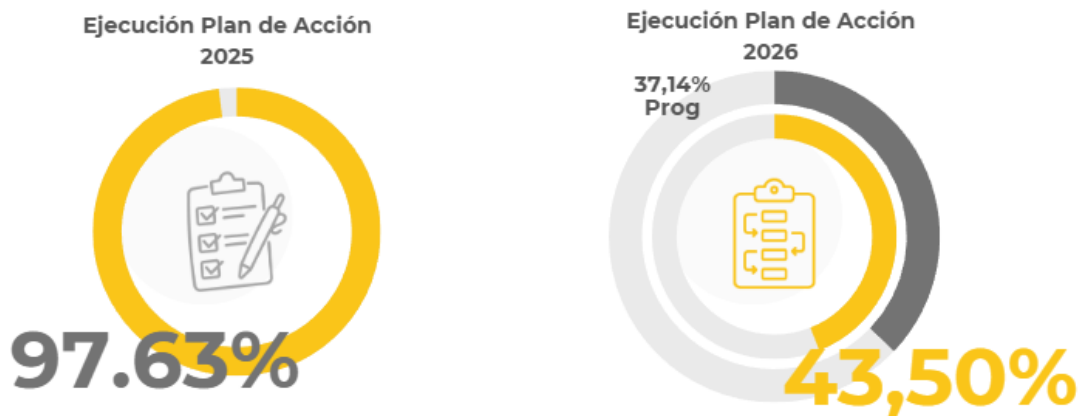
Para la vigencia 2025, el plan de acción alcanzó una ejecución del 97,63 %. Por su parte, con corte a junio de 2026, registra un avance del 43,07 %, con relación al 37,14% que se encuentra programado, reflejando el desarrollo oportuno de las acciones programadas para la vigencia. Estos resultados contribuyen al cumplimiento del plan estratégico institucional y las metas del Plan Nacional de Desarrollo, fortaleciendo la gestión de las entidades públicas del orden nacional y territorial, así como el desempeño de los servidores públicos. En consecuencia, el plan estratégico Institucional presenta una ejecución acumulada del 94 % durante el cuatrienio.

Gráfica 5. Avance acumulado Plan Estratégico Institucional (2023-2026)
**Avance acumulado Plan Estratégico
Institucional 2023-2026**



Fuente: OAP-SGI corte junio 2026

Gráfica 6. Avances Plan de Acción 2025- 2026



Fuente: SGI-OAP Corte diciembre de 2025 y junio 2026

10.2. Indicadores de Gestión Estratégico

La medición de los indicadores de gestión de tipo estratégico constituye un elemento fundamental para el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en la medida en que permite evaluar el grado de avance en el cumplimiento de los objetivos institucionales y la ejecución de los compromisos del Plan Nacional de Desarrollo, generando Información confiable para la toma de decisiones.

Estos indicadores facilitan el seguimiento al desempeño institucional, orientan la asignación de recursos, identifican oportunidades de mejora y fortalecen la gestión basada en evidencia. Su medición periódica contribuye a garantizar la alineación entre la planeación estratégica, la ejecución de las acciones institucionales y los resultados alcanzados, promoviendo una cultura de seguimiento, evaluación y mejora continua.

A continuación, se presenta el resultado de los indicadores estratégicos de la entidad para el año 2025 y 2026, lo cual refleja que la ejecución está acorde con la programación, dando cumplimiento a los objetivos estratégicos de la entidad:

Tabla 31. Avances indicadores de gestión estratégicos

Nombre del indicador	Dependencia responsable	Periodicidad de medición	Meta cuatrienio	Meta programada 2025	Meta programada 2026	Porcentaje ejecución 2025	Porcentaje de ejecución 2026
Acciones de racionalización de trámites de alto impacto	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Mensual	2.800	700	700	100%	59%
Entidades que implementan el Plan de acción de la política de empleo público y de gestión estratégica del talento humano.	Dirección de Empleo Público	Trimestral	1.000	250	250	100%	8%
Empleos Públicos Formalizados	Dirección de Desarrollo Organizacional	Trimestral	100.000	40.000	10.000	25%	103%
Personas con discapacidad vinculadas o contratadas en el sector público	Dirección de Empleo Público	Trimestral	20.000	2.000	2.500	59%	11%
Participación de las mujeres en los cargos del nivel directivo en las entidades públicas de la rama ejecutiva del nacional, Alcaldías y Gobernaciones.	Dirección de Empleo Público	Anual	50%	48%	50%	102%	0%

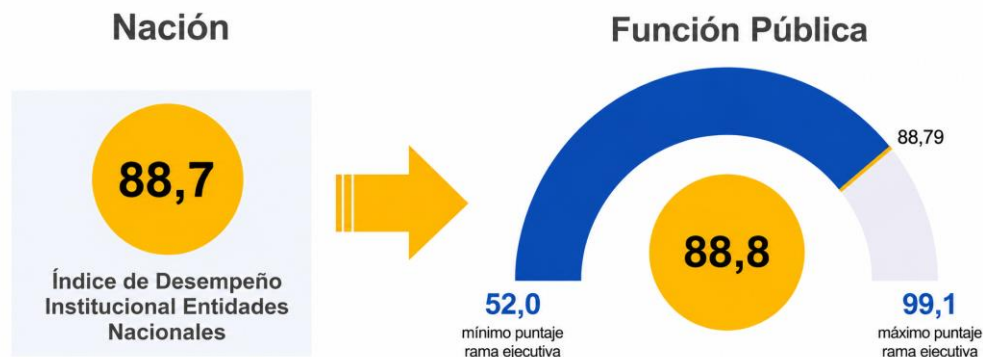
Nombre del indicador	Dependencia responsable	Periodicidad de medición	Meta cuatrienio	Meta programada 2025	Meta programada 2026	Porcentaje ejecución 2025	Porcentaje de ejecución 2026
Porcentaje de identificación y caracterización del modelo integrado de planeación y gestión y acompañamiento técnico para la implementación de este por parte de los pueblos indígenas amazónicos	Dirección de Gestión y Desempeño	Anual	100%	10%	10%	100%	0%

Fuente: DAFP- OAP

Los resultados obtenidos evidencian una mejora significativa en el desempeño institucional, al pasar de un puntaje de 78,8 en 2024 a 88,8 en 2025. Este resultado ubica al Departamento ligeramente por encima del puntaje de referencia de la Nación para la vigencia 2025, correspondiente a 88,7, lo que refleja un desempeño acorde con el promedio de las entidades del orden nacional.

Este avance guarda una relación directa con el comportamiento de los resultados por política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Al comparar ambas vigencias, se observa que 17 de las 19 políticas evaluadas registraron un incremento en su calificación, lo que evidencia un fortalecimiento generalizado de la gestión institucional y de las capacidades del Departamento en las diferentes dimensiones del MIPG y sus políticas de gestión y desempeño institucional.

Gráfica 7. Resultado Índice de Desempeño Institucional – DAFP



Fuente: Página web resultados de medición IDI

Tabla 32 Resultados obtenidos por dimensión MIPG

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Talento humano	85,9	86,8	79,9	83,1	70,5	76,7	71,4	87,4
Dirección Estratégica y Planeación	72,2	86,8	80,0	82,0	94,8	91,1	90,8	92,4
Gestión para resultados	80,1	86,0	89,6	91,7	79,4	77,3	81,9	85,8
Evaluación de resultados	72,8	73,0	79,6	76,1	76,9	76,6	78,5	92,4
Información y comunicación	82,5	84,4	89,5	90,4	83,4	78,2	70,7	88,7
Gestión del conocimiento	79,6	83,0	95,2	92,1	86,1	78,4	72,1	90,4
Control Interno	76,5	80,7	85,0	82,2	85,7	88,3	88,3	96,0

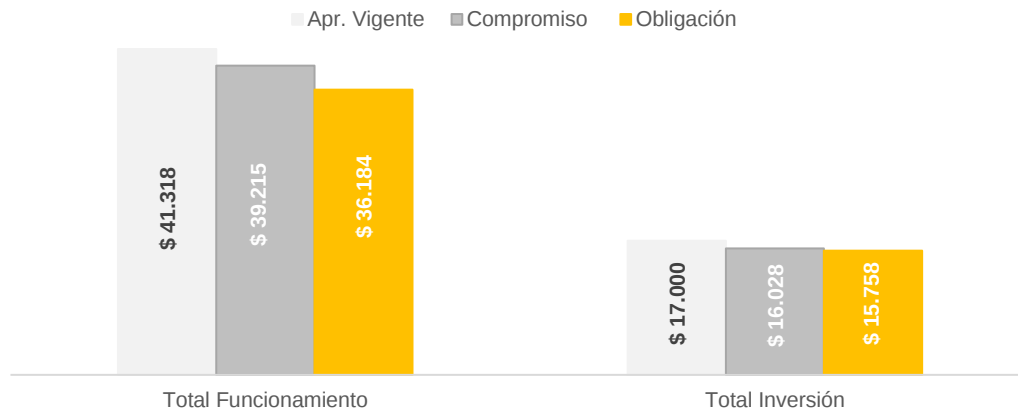
Fuente: Página web resultados de medición IDI

10.3. Ejecución Presupuestal

El Departamento Administrativo de la Función Pública actualmente dispone de un presupuesto anual que le permite conservar la operación de la entidad a nivel de funcionamiento y desarrollar los objetivos misionales establecidos en la planeación estratégica. Del segundo semestre de 2025 y lo corrido en el 2026 la entidad contó con un total de \$55.978 mil millones de pesos. El presupuesto total de la entidad se gasta en funcionamiento e inversión detallado por cada una de las vigencias así:

A 31 de diciembre de 2025, el Departamento Administrativo de la Función Pública contó con un presupuesto asignado total de \$57.318 millones de pesos, de los cuales se comprometieron \$55.243 millones y se obligaron \$51.943 millones respectivamente. La gráfica muestra la ejecución de los compromisos por rubro presupuestal.

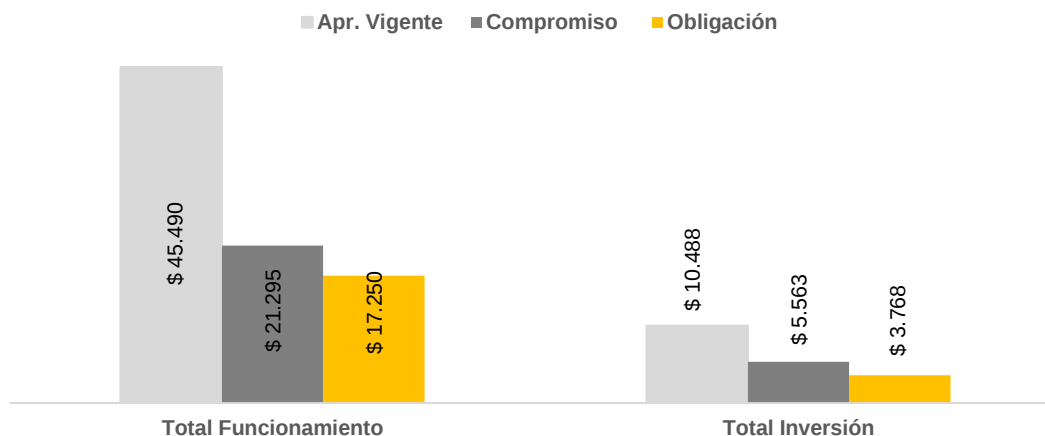
Gráfica 8. Ejecución presupuestal Dic 31- 2025



Fuente: Tablero de Control DAFP con corte 31 de diciembre de 2025

A 30 de junio de 2026, Función Pública contó con un presupuesto asignado total de \$55.978 millones de pesos, de los cuales se han comprometido \$26.857 millones y se han obligado \$21.018 millones. La gráfica muestra la ejecución de los compromisos por rubro presupuestal.

Gráfica 9. Ejecución presupuestal acumulada total 2026 – Jun 30



Fuente: Tablero de Control DAFP con corte 30 de junio de 2026

10.4. Proyectos de inversión

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

Tabla 33. Proyectos de Inversión

Ficha BPIN	Nombre del proyecto	Recurso asignado	Dependencia responsable	Valor Comprometido	Valor Obligado	% de ejecución	Saldo por ejecutar	Estado
202300000000076 (2024-2027)**	0505-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	\$9.556	Dirección de Desarrollo Organizacional	\$8.014	\$7.996	83.68%	\$1.542	Abierto

Ficha BPIN	Nombre del proyecto	Recurso asignado	Dependencia responsable	Valor Comprometido	Valor Obligado	% de ejecución	Saldo por ejecutar	Estado
	ciudadanía en el Estado - Nacional							
202300000000137 (2024-2027)**	0599- Transformación de las administraciones públicas mediante el desarrollo de políticas y lineamientos permitan el fortalecimiento de los componentes de la función administrativa, la función pública y la gestión pública Nacional	\$13.567	Subdirección General	\$13.382	\$11.443	84,34%	\$1.185	Abierto
202300000000136 (2024-2027)**	0505- Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación optima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá	\$10.857	Secretaría General	\$9.110	\$8.515	78,43%	\$1.747	Abierto
202300000000140 (2024-2027)	0599- 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	\$10.107	La Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	\$7.775	\$6.402	63,34%	\$2.332	Abierto
202300000000152 (2025-2028)	0505 - Implementación del servicio social para la paz como alternativa para la definición de la situación militar de los jóvenes	\$ 1.700	Dirección de gestión del Conocimiento	\$ 1.000	\$ 1.000	58,82%	\$ 700	Abierto

* Millones de pesos.

** Los proyectos 202300000000076 - 202300000000136 y 202300000000137 tuvieron una adición presupuestal por convenio con la ESAP

** Para la vigencia 2026, se toman los valores con corte a 30 de junio. Los proyectos que se encuentran en estado "abierto" es porque tienen un saldo disponible que se calculó a partir de la diferencia entre el recurso asignado y el comprometido.

10.5. Implementación del Acuerdo de Paz

Dando cumplimiento a los compromisos definidos en el Plan de Implementación del Acuerdo de Paz PMI, punto Participación Política y estrategia de control y veeduría ciudadana, la cual tiene el objetivo de asegurar la transparencia de la gestión pública, el

buen uso de los recursos y avanzar en la lucha contra la corrupción y contra la penetración de estructuras criminales en las instituciones públicas, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública se continuó con la implementación del Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz y la implementación del plan nacional de formación de veedores en su 19 módulos, formando en control social y veedores a través de cursos virtuales y presenciales. En estas acciones se incorpora el enfoque étnico.

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

Ilustración 3. Avances indicadores PMI.



Fuente: SIIPO-DNP

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

Tabla 34. Indicadores nuevos de PMI

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

Fuente: Elaboración propia

10.6. Avance compromisos CONPES

La entidad es responsable de treinta (30) actividades en diez (10) documentos de política CONPES. A continuación, se presenta el avance en cada uno de ellos.

Tabla 35. Avance CONPES

Documento CONPES	Nombre del documento	Vigencia	No. Actividad	Área encargada	Avance del indicador
3918	Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia	2019-2027	3.5	Dirección de Desarrollo Organizacional	90%
			3.6	Dirección de Desarrollo Organizacional	100%
3932	Lineamientos para la articulación del Plan Marco de Implementación del Acuerdo Final con los instrumentos de planeación, programación y seguimiento a políticas públicas del orden nacional y territorial	2019-2031	3.9	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	100%
3944	Estrategia para el desarrollo integral del departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas	2018-2022	3.5	Dirección de Desarrollo Organizacional	38%
4007	Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio	06-2023/12-2023	3.5	Dirección de Desarrollo Organizacional	100%

Documento CONPES	Nombre del documento	Vigencia	No. Actividad	Área encargada	Avance del indicador
4023	Política para la reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia	2021-2025	4.3	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	90%
		2021-2026	4.11	Dirección de Desarrollo Organizacional	89%
4069	Política Nacional De Ciencia, Tecnología e Innovación 2022-2031	2022-2025	4.4	Dirección de Gestión del Conocimiento	100%
4070	Lineamientos de política para la implementación de un Modelo de Estado Abierto	2022-2025	2.7	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	90%
		2022-2025	4.1	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	100%
		2022-2025	4.2	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	40%
		2022-2025	4.3	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	85%
		2022-2025	4.10	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	83%
		2022-2024	2.2	Dirección de Empleo Público	40%
		2022-2025	2.3	Dirección de Empleo Público	90%
		2022-2025	2.4	Dirección de Empleo Público	75%
		2022-2025	2.5	Dirección de Empleo Público	93%
		2022-2025	2.6	Dirección de Empleo Público	83%

Documento CONPES	Nombre del documento	Vigencia	No. Actividad	Área encargada	Avance del indicador
4080	Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País	2023-2025	6.1	Dirección de Empleo Público	100%
		2023-2030	2.4	Dirección de Empleo Público	100%
		2023-2025	6.20	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	93%
		2023-2025	6.29	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	65%
4083	Fortalecimiento del uso y la Institucionalidad de las Evaluaciones para la toma de decisiones en Colombia	2025-2026	2.20	Oficina Asesora de Planeación	100%
		2022-2024	3.3	Dirección de Empleo Público	0%
4091	Política para la Asistencia Técnica Territorial	2022-2023	1.3	Dirección de Desarrollo Organizacional	65%
		2023-2023	2.2	Dirección de Desarrollo Organizacional	5%
4147	Política Nacional para la Garantía de los Derechos de la población LGBTIQ+	2025-2034	4.10	DPTSC	100%
		2025-2026	4,8	Dirección de Empleo Público	0%
		2025-2028	4.9	Dirección de Empleo Público	0%
		2025-2028	4.30	Dirección de Empleo Público	0%

Fuente: Oficina Asesora de Planeación – SISCONPES, corte 2025-2

10.7. Avances en los Aplicativos Misionales

- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público**

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) es la herramienta esencial del Estado colombiano para consolidar y administrar información institucional nacional y territorial, incluyendo datos sobre entidades, personal, salarios, hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas de servidores públicos y contratistas.

Durante la presente vigencia, se destacan los siguientes avances y resultados:

En materia de gestión de información, se administraron 862.048 hojas de vida y se presentaron 848.937 declaraciones de bienes y rentas. El proceso de diligenciamiento para el orden nacional se llevó a cabo sin contratiempos significativos, lo que refleja la estabilidad y madurez del sistema, así como el compromiso de las entidades en el cumplimiento oportuno de esta obligación.

En cuanto a la evolución tecnológica e infraestructura, el SIGEP completó su transición hacia una infraestructura on-premise, lo que permite a la entidad tener mayor control, autonomía y seguridad sobre los recursos tecnológicos que soportan el sistema, reduciendo la dependencia de terceros y optimizando los costos operativos asociados al alojamiento en nube privada.

Finalmente, en términos de soporte y sostenibilidad, el mantenimiento preventivo y correctivo del SIGEP2 es asumido directamente por el equipo de la OTIC del Departamento Administrativo de la Función Pública, fortaleciendo las capacidades internas de la entidad, garantizando una respuesta oportuna ante posibles fallas del aplicativo y consolidando el conocimiento técnico del sistema al interior de la organización.

- **Aplicativo por la Integridad**

El Aplicativo por la Integridad Pública constituye una herramienta estratégica del Estado colombiano para promover la transparencia y el control en el ejercicio de la función pública. A través de esta plataforma, servidores públicos, contratistas y demás sujetos obligados pueden declarar bienes, rentas, conflictos de interés e impuestos, al tiempo que las Personas Expuestas Políticamente (PEP) registran información financiera complementaria requerida por la normativa vigente.

Durante las vigencias 2025 y 2026, la OTIC ha garantizado la disponibilidad, estabilidad y continuidad operativa del aplicativo, asegurando su articulación con los procesos del SIGEP y el cumplimiento de los estándares de protección de datos personales, tanto privados como semiprivados, conforme a lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y sus normas complementarias.

No obstante, es preciso señalar que la herramienta no ha experimentado una evolución funcional significativa durante este período, lo que representa un riesgo latente frente a los requerimientos normativos actuales, las expectativas de los usuarios y los estándares tecnológicos modernos en materia de transparencia e integridad pública. La ausencia de desarrollo y actualización sostenida limita la capacidad del aplicativo para adaptarse a nuevas obligaciones legales, incorporar mejoras en la experiencia del usuario y fortalecer los mecanismos de seguridad de la información.

En este sentido, resulta imperativo gestionar y garantizar los recursos técnicos, financieros y humanos necesarios para impulsar una evolución integral del Aplicativo por la Integridad Pública, de manera que responda de forma ágil y efectiva a las necesidades actuales del Estado colombiano y a los compromisos institucionales en materia de transparencia, lucha contra la corrupción y buen gobierno.

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

El Sistema Único de Información de Trámites (SUIT), administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, continúa siendo la plataforma oficial del Estado colombiano para centralizar, gestionar y divulgar la información de los trámites y servicios de las entidades públicas, constituyéndose en un instrumento fundamental para la transparencia, la simplificación administrativa y la mejora en la prestación de servicios a la ciudadanía.

Durante la vigencia 2025, se continuó con el proceso de actualización y evolución de la plataforma SUIT V3, con el objetivo de mejorar la experiencia del usuario, fortalecer la interoperabilidad con otros sistemas del Estado, optimizar la gestión documental y jurídica, y promover la eficiencia en la administración pública. En el marco de este proceso, durante el primer semestre se llevaron a cabo siete mesas técnicas entre la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano y la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (OTIC), espacios que permitieron validar controles de cambio, resolver incidencias y definir los ajustes prioritarios para garantizar la estabilidad y continuidad del sistema.

En materia de desarrollo técnico, SUIT V3 se encuentra en proceso de actualización permanente, con avances orientados a mitigar riesgos de seguridad y obsolescencia tecnológica. A la fecha se ha dado cumplimiento al 90% de los desarrollos y controles de cambio solicitados, y se ha resuelto el 98% de los requerimientos registrados en la herramienta ProactivaNet, provenientes tanto de entidades públicas como de ciudadanos, lo que evidencia el compromiso institucional con la atención oportuna y la mejora continua del sistema.

No obstante, los avances alcanzados, es imperativo que el SUIT reciba una inyección sostenida de recursos técnicos, financieros y humanos que permita estar a la altura de los requerimientos normativos vigentes y de las crecientes necesidades del Estado colombiano en materia de digitalización y simplificación de trámites. La evolución acelerada del marco regulatorio, sumada a la demanda creciente de entidades y ciudadanos, exige que la plataforma cuente con la capacidad operativa y tecnológica necesaria para responder de manera ágil, segura y eficiente. Invertir en el fortalecimiento del SUIT no es únicamente una decisión técnica, sino una apuesta estratégica por un Estado más moderno, transparente y cercano a la ciudadanía.

- **Gestor Normativo**

El Gestor Normativo es una herramienta virtual diseñada para consultar la normatividad, jurisprudencia y conceptos jurídicos aplicables al sector público en Colombia. Permite a ciudadanos y servidores públicos acceder de manera ágil a leyes, decretos, circulares, sentencias y demás documentos actualizados, facilitando la búsqueda de información jurídica y contribuyendo al cumplimiento de la normatividad, la transparencia y la gestión del conocimiento institucional.

Durante el período se desarrollaron las siguientes actividades:

- Generación de reportes mensuales sobre las visitas realizadas al Gestor Normativo, utilizando la herramienta Google Analytics.
- Rediseño del sitio web del Gestor Normativo en el portal institucional, en conjunto con la Oficina de Comunicaciones.
- Prestación de soporte técnico permanente para garantizar la continuidad, disponibilidad y correcto funcionamiento del servicio.

Actualmente, el sistema cuenta con 41.603 documentos almacenados, distribuidos entre normas, jurisprudencia, conceptos y demás documentos jurídicos de interés para la administración pública.

Adicionalmente, el Gestor Normativo registra un promedio mensual cercano a 4 millones de visitas, consolidándose como una de las principales herramientas de consulta jurídica para ciudadanos, servidores públicos y entidades del Estado.

La distribución de documentos registrados en el sistema es la siguiente:

Tabla 36. Distribución de Documentos Registrados

Tipo de documento	Cantidad
Actos Legislativos	797
Acuerdos	251
Autos	127
Circulares Vicepresidenciales	2
Conceptos Guía	3
Circulares	124
Circulares Conjuntas	74
Circulares Externas	99
Circulares Unificadas	9
Comunicados	8
Conceptos	23.869
Conceptos Marco	13
Conceptos Sala de Consulta del Consejo de Estado	625

Tipo de documento	Cantidad
Criterios Unificados	2
Directivas Presidenciales	1
Decretos	9.300
Decretos Ley	115
Decretos Salariales	89
Directivas	129
Directivas Vicepresidenciales	5
Documentos CONPES	2
Documentos de Relatoría	18
Estatutos	9
Leyes	1.665
Reglamentos	1
Resoluciones	160
Sentencias	4.096

Fuente: Oficina de Tecnologías de la información y Comunicaciones

Estas cifras evidencian la importancia del Gestor Normativo como repositorio jurídico institucional y como herramienta estratégica para la consulta, interpretación y aplicación de la normativa vigente en el sector público colombiano.

10.8. Gestión del Talento Humano

En el marco del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional – EON 2022, se gestionó la provisión de los empleos ofertados dentro del tiempo de vigencia de las listas de elegibles. Como resultado, a junio de 2026 se encuentran provistos aproximadamente el 90% de los 165 empleos ofertados. Adicionalmente, en aplicación de la Ley 1960 de 2019, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) realizó procesos de movilidad de listas de elegibles, generando un pago por valor de \$7.444.905 mediante la Resolución 232 de 2026. Del porcentaje restante de vacantes, aproximadamente seis empleos cuentan con listas de elegibles vigentes hasta enero de 2027.

En cuanto a la ocupación de cargos, la planta global registra 219 cargos provistos de un total de 243, con 24 vacantes pendientes de provisión, mientras que la planta temporal presenta 43 cargos provistos de 45 autorizados, con dos vacantes disponibles.

Tabla 37. Distribuciones Planta de Personal DAFP

Denominación de Cargo	Nº Cargos
Libre Nombramiento y Remoción	43
Carrera Administrativa	200
Planta Temporal	45
Total Cargos	288

Libre Nombramiento y Remoción	N° Cargos
Cargos Directivos	10
Asesor	15
Asesor (Comisión CA)	2
Jefe de Oficina	2
Profesional Especializado	3
Técnico Administrativo	2
Asistenciales	5
Vacantes (Encargo)	4
Total Cargos	43

Carrera Administrativa	N° Cargos
Carrera Administrativa	96
Encargo	37
Periodo de Prueba	13
Provisional	27
Vacante Definitiva	5
Vacante Temporal	22
Total Cargos	200

Planta Temporal	N° Cargos
Profesional Universitario	9
Profesional Especializado	34
Vacantes	2
Total Cargos	45

Fuente: Grupo de Gestión Humana- DAFP

Los resultados obtenidos reflejan una gestión eficiente en la administración del talento humano, evidenciada en la provisión de vacantes derivadas del concurso de méritos, la ejecución de programas de bienestar y seguridad laboral, y el seguimiento permanente a la ejecución presupuestal. Asimismo, la implementación del Plan Anual de Vacaciones contribuyó significativamente a la disminución del pasivo vacacional y al fortalecimiento de la planeación financiera de la Entidad.

Finalmente, se espera que la estabilidad progresiva de la planta de personal, producto de la consolidación de los procesos de provisión derivados del concurso de méritos, permita optimizar la ejecución presupuestal durante las próximas vigencias, alcanzando niveles de ejecución cercanos al 100% y fortaleciendo la eficiencia en la administración de los recursos públicos destinados al talento humano.

10.9. Gestión Contractual

- **Avance en la ejecución global**

Nota metodológica sobre ejecución presupuestal: Se realiza la precisión técnica de que los datos financieros e indicadores de cumplimiento presentados a lo largo de este componente se reportan y consolidan a nivel de compromisos presupuestales, de conformidad con los registros oficiales del Sistema Integrado de Información Financiera

(SIIF-NACIÓN) y SECOP II. Por lo tanto, los porcentajes y valores ejecutados reflejan las obligaciones jurídicamente perfeccionadas por la entidad para respaldar el Plan Anual de Adquisiciones (PAA) de las vigencias correspondientes.

De esta manera, con corte al periodo comprendido del 01 de enero al 30 de junio de 2026, se presenta un avance global de ejecución por valor de \$7.073.512.311,64, que representa un 78,93% de ejecución para la presente vigencia fiscal:

Tabla 38. Avance de ejecución global 2026
01 de enero al 30 de junio de 2026

Concepto	Avance de la ejecución global	Total recurso programado
Funcionamiento	\$ 4.645.711.016,90	\$ 5.278.524.742,07
Inversión	\$ 2.427.801.294,74	\$ 3.682.425.499,50
TOTAL	\$ 7.073.512.311,64	\$ 8.960.950.241,57

Fuente: Elaboración GGF-SG-GGA fuente propia SIIF-NACION y SECOP II

- **Participación y desempeño por proyecto de inversión y funcionamiento en la ejecución del Plan Anual de Adquisiciones**

En cuanto al valor de los procesos, la participación por Proyectos y Funcionamiento de lo programado para la vigencia 2025 se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 39. Distribución del Plan Anual de Adquisiciones (PAA) 2025

Fuente de Recursos	Valor Programado (PAA)	Valor Ejecutado	% Ejecutado vs Programado
Funcionamiento	\$ 6.451.186.277,99	\$ 5.987.044.627,33	92,81%
Proyecto de Inversión: Consolidación	\$ 532.200.000,00	\$ 487.212.257,00	91,55%
Proyecto de Inversión: Transformación	\$ 2.026.990.730,00	\$ 1.838.648.268,00	90,71%
Proyecto de Inversión: Fortalecimiento	\$ 787.227.842,64	\$ 641.672.130,00	81,51%
Proyecto de Inversión: OTIC	\$ 1.985.501.304,00	\$ 1.877.246.787,57	94,55%
TOTAL	\$ 11.783.106.154,63	\$ 10.831.824.069,90	91,93%

Fuente: Elaboración GGF-SG-GGA fuente propia SIIF-NACION

Tabla 40. Distribución del Plan Anual de Adquisiciones (PAA) 2026 – corte 30 de junio

Fuente de Recursos	Valor Programado (PAA)	Valor Ejecutado	% Ejecutado vs Programado
Funcionamiento	\$ 5.278.524.742,07	\$ 4.645.711.016,90	88,01%
Proyecto de Inversión: Consolidación	\$ 31.069.086,00	\$ 30.000.000,00	96,56%

Fuente de Recursos	Valor Programado (PAA)	Valor Ejecutado	% Ejecutado vs Programado
Proyecto de Inversión: Transformación	\$ 748.607.521,00	\$ 707.047.760,00	94,45%
Proyecto de Inversión: Fortalecimiento	\$ 549.409.670,50	\$ 538.905.700,00	98,09%
Proyecto de Inversión: OTIC	\$ 2.353.339.222,00	\$ 1.151.847.834,74	48,95%
TOTAL	\$ 8.960.950.241,57	\$ 7.073.512.311,64	78,94%

Fuente: Elaboración GGF-SG-GGA Fuente Propia SIIF-NACION

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

Tabla 41. Contratos adelantados II semestre de 2025, según modalidad

Modalidad de Contratación	No de Contratos	Valor Ejecutado
Contratación Directa	85	\$ 4.212.921.739,36
Mínima Cuantía	7	\$ 73.170.451,48
Mínima Cuantía-Grandes Superficies	1	\$ 31.500.000,00
Selección Abreviada Menor Cuantía	3	\$ 183.794.550,00
Selección Abreviada Subasta Inversa	4	\$ 1.160.495.554,00
Selección Abreviada Acuerdo Marco de Precios	8	\$ 878.781.870,06
Convenios y / o Contratos Interadministrativos	6	\$ 693.917.659,00
TOTAL	114	\$ 7.234.581.823,90

Fuente: SECOP II grupo de gestión contractual-GGF valor ejecutado

Tabla 42. Contratos adelantados I semestre de 2025, según modalidad

Modalidad de Contratación	No de Contratos	Valor Ejecutado
Contratación Directa	27	\$ 2.108.198.648,50
Mínima Cuantía	14	\$ 210.266.041,35
Mínima Cuantía-Grandes Superficies	0	\$ -
Selección Abreviada Menor Cuantía	4	\$ 622.738.299,12
Selección Abreviada Subasta Inversa	0	\$ -
Selección Abreviada Acuerdo Marco de Precios	2	\$ 337.025.426,44
Convenios y / o Contratos Interadministrativos	3	\$ 503.205.844,00
TOTAL	50	\$ 3.781.434.259,41

Fuente: SECOP II grupo de gestión contractual -GGF valor ejecutado

A continuación, se presenta la comparación respecto a las modalidades de contratación durante el periodo comprendido entre el 1 de julio al 31 de diciembre del 2025 y del 1 de enero al 30 de junio de 2026.

Tabla 43. Comparativa modalidad de contratación segundo semestre 2025 vs primer semestre 2026

Modalidad de Contratación	No. Contratos 2025	No. Contratos 2026
Contratación Directa	85	62
Mínima Cuantía	7	16
Mínima Cuantía-Grandes Superficies	1	3
Selección Abreviada Menor Cuantía	3	3
Selección Abreviada Subasta Inversa	4	3
Selección Abreviada Acuerdo Marco de Precios	8	2
Convenios y / o Contratos Interadministrativos	6	2
TOTAL	114	91

Fuente: SECOP II grupo de gestión contractual

10.10. Defensa judicial y prevención del daño antijurídico

Desde la Dirección Jurídica se ha implementado un modelo de Gestión Jurídica orientado a la prevención del daño antijurídico, acorde con el compromiso de la Alta Dirección para reducir la litigiosidad contra el Estado. Destacan los siguientes resultados clave:

FURAG: El Grupo de Defensa Judicial alcanzó una calificación del 100% en su procedimiento de defensa, siendo además reconocido por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado por la efectiva aplicación de herramientas preventivas.

Tabla 44. Avance Políticas en el Indicador de Desempeño Institucional

ITEMS	CALIFICACIÓN
Política 9: Índice Defensa Jurídica	100
Indicador 70: Prevención del daño antijurídico	100
Indicador 25: Gestión de las actuaciones prejudiciales	100
Indicador 26: Gestión de la defensa judicial	100
Indicador 27: Gestión del cumplimiento de sentencias y conciliaciones	100
Indicador 28: Gestión de la acción de repetición	100
Indicador 29: Gestión del conocimiento jurídico	100

Fuente: Elaboración propia, basada en <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Éxito procesal: El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) obtuvo una tasa de éxito del 100%, mientras que la media nacional fue de 46,9%, reflejando la efectividad en las intervenciones procesales del equipo.

Gráfica 10 Tasa de éxito entidad



Fuente: Dirección Jurídica

Tasa acumulada de éxito: Con una tasa de éxito acumulada del 94,5%, el DAFP superó ampliamente la media nacional (39,2%) en la gestión de la defensa judicial y la prevención del daño antijurídico.

- **Procesos Judiciales**

El Departamento Administrativo de la Función Pública gestionó 484 procesos judiciales activos, denotando una disminución en el número de litigios en los que es parte, consecuencia de la efectividad de la Política de Prevención del Daño Antijurídico, esto, si se compara con la vigencia anterior evaluada en la que se gestionaron 520 procesos judiciales. Las principales demandas incluyen las nulidades simples, en temas salariales relacionados con la Rama Judicial, así como litigios de nivelación salarial en diversos sectores públicos.

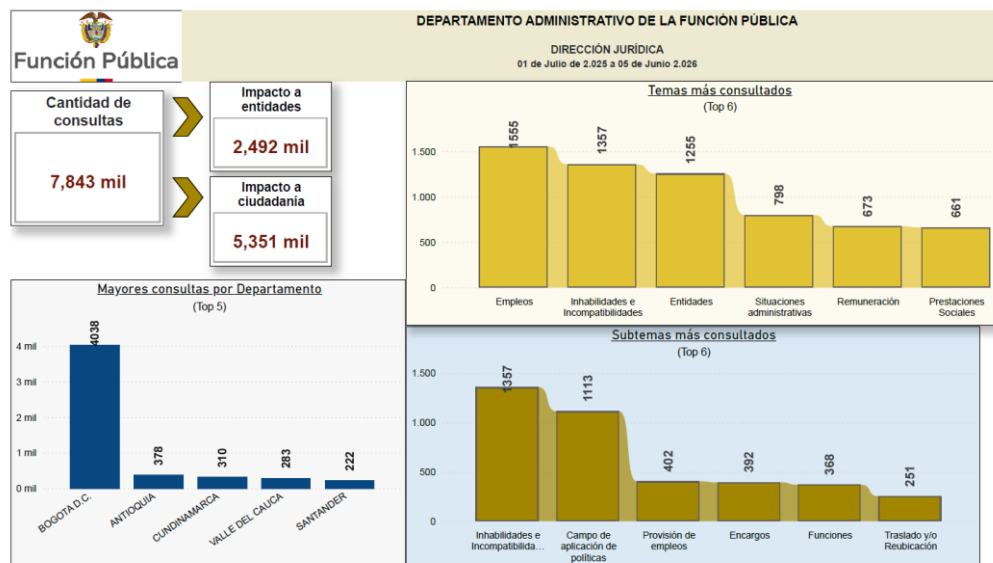
- **Acciones de Tutela**

Durante el periodo, se intervinieron 873 acciones de tutela, principalmente sobre el derecho de petición.

- **Conceptos**

A continuación, presentamos el total de conceptos emitidos por la Dirección Jurídica durante el período correspondiente (8.715), detallando la distribución de los mismos según los diferentes temas abordados.

Tabla 45. Conceptos



Fuente: Dirección Jurídica

10.11. Gestión del Proceso de Relacionamiento Estado ciudadanías

- **Política de Servicio a las Ciudadanías**

Durante el periodo reportado 1 de julio de 2025 al 30 de junio de 2026 en la implementación de la política de Servicio a las Ciudadanías del Departamento Administrativo de la Función Pública se llevaron a cabo las siguientes acciones:

Se realizó el autodiagnóstico de la política en donde se evidencia un avance en la consolidación de la Oficina de Relacionamiento Estado – Ciudadanía, en la formulación de procesos y en los sistemas de información con que se cuenta para la evaluación estadística. Como todos los años, se llevó a cabo la actualización de la caracterización de usuarios y la oferta institucional. Con el fin de fortalecer la gestión institucional y garantizar una atención ciudadana de calidad, la Oficina de Relación Estado Ciudadanías llevó a cabo la revisión y actualización de documentos fundamentales del proceso de Relacionamiento Estado Ciudadanías tales como:

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

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

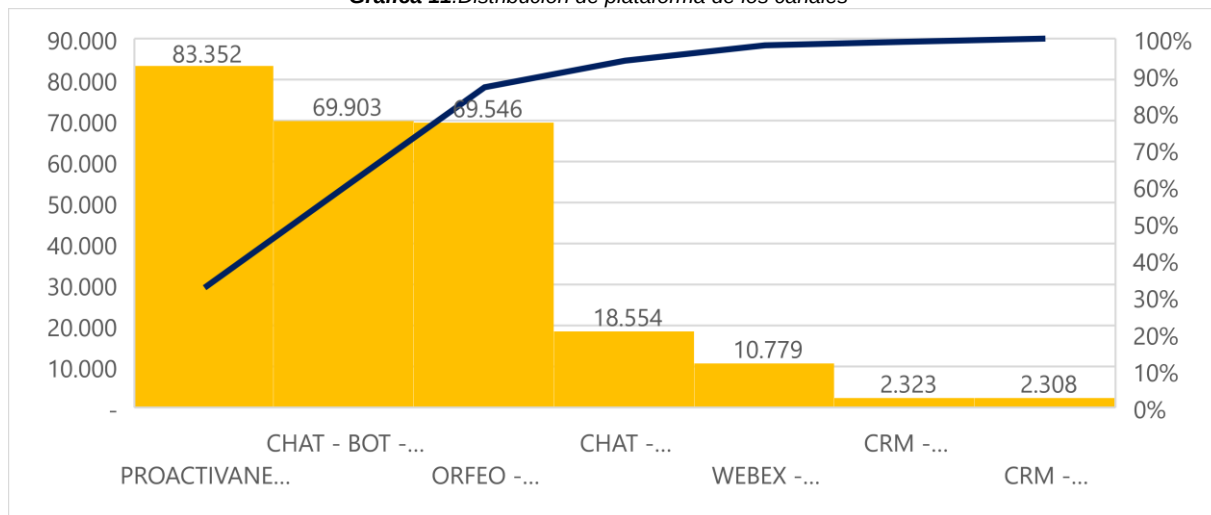
Adicionalmente durante el periodo reportado se presentaron 256.765 requerimientos en los 4 canales dispuestos para el relacionamiento con nuestros grupos de valor, la atención de este volumen refleja el compromiso permanente de la Oficina con la eficiencia y la calidad en el servicio, así como una gestión activa, así:

Tabla 46. Atención por canal

Canal	Cantidad
Escrito (pro-or)	152.898
Virtual (chat)	88.457
Presencial	2.308
Crm - telefónico	2.323
Webex - telefónico	10.779
TOTALES	256.765

Fuente: Elaboración propia. Información de Julio 1 de 2025 a junio 30 de 2026.

Gráfica 11. Distribución de plataforma de los canales



Fuente: Elaboración propia, basada en Información de 01 de julio a junio 30

La distribución de atención por canales continúa la tendencia hacia la atención remota. Este comportamiento confirma la consolidación del chat EVA como el canal preferido por los usuarios, sin embargo, es necesario incluir la insuficiencia de personal para responder el alto volumen, pero, por otra parte, destacar la orientación técnica y su compromiso con la excelencia así:

De esos requerimientos podemos los puntos de control equivalen al 0,16% de la gestión así:

Tabla 47 Puntos de control en requerimientos

Peticiones	Cantidades
Respuesta extemporánea	380
Sin respuesta en el mes	39
TOTALES	419

Fuente: OREC. Información de Julio 1 de 2025 a junio 30 de 2026.

En conjunto, estos resultados ratifican el compromiso institucional con la transparencia, la eficiencia y la calidad en la atención con los grupos de valor, consolidando una relación más cercana, abierta y dispuesta. En cuanto a las mejoras de los canales de atención, hay un nuevo proveedor de los requerimientos de llamadas telefónicas, el cual nos permite obtener datos estadísticos precisos para la evaluación y toma de decisiones directivas.

Se realizó en el mismo camino la revisión de cada respuesta automática y general por parte de cada dirección técnica con el fin de mantener actualizada la información brindada a nuestros grupos de valor. Se está trabajando en la actualización de la caracterización de grupos de valor vigencia 2026 a través de mesas de trabajo con todas las dependencias de la entidad.

Se está analizando el cambio de encuestas de percepción de los grupos de valor con el fin de unificar las preguntas con criterios de accesibilidad, trato digno, Lenguaje claro, comprensible y accesible, oportunidad, calidad y utilidad del servicio, transparencia y confianza y por último satisfacción general.

- **Medición de Percepción Ciudadana**

En cuanto a la Medición de experiencia ciudadana, durante el periodo analizado, se recibieron 3223 encuestas, de las cuales el 50% es por servicios, seguido de canal escrito con 24%, asesoría con 15%, orientación con 9%, trámites con 2% y meritocracia con 1%.

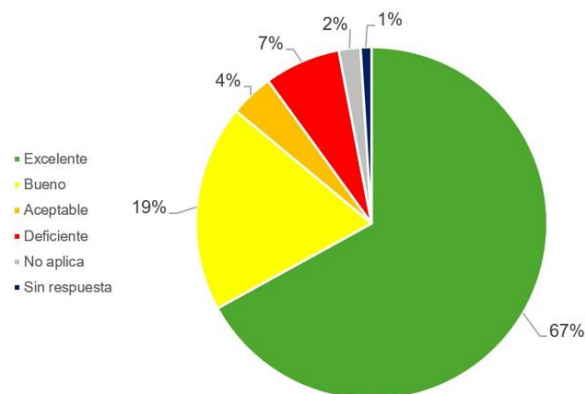
Tabla 48. Encuestas Recibidas - OREC

Encuestas recibidas: 3223	
Servicios	50%
Canal Escrito	24%
Asesorías	15%
Orientación	9%
Trámites	2%
Meritocracia	1%

Fuente: OREC. Información de Julio 1 de 2025 a junio 30 de 2026.

Las calificaciones obtenidas en la aplicación de las encuestas a la ciudadanía atendida, son las siguientes:

Gráfica 12. Calificaciones Obtenidas - OREC
CALIFICACIONES OBTENIDAS



Fuente: OREC. Información de Julio 1 de 2025 a junio 30 de 2026.

- **Estrategia de Participación Ciudadana**

Por su parte, la Oficina de Relación Estado Ciudadanías está en cabeza de la construcción, formulación, parte de la ejecución, seguimiento y evaluación de la ya mencionada estrategia, la cual se formula de manera anual y en conjunto con cada una de las direcciones técnicas. Es por esto que, a finales del mes de octubre de 2025 se formuló un cronograma, como herramienta de planeación de las mesas técnicas con cada una de la direcciones y dependencias que se hicieron partícipes en la estrategia durante la vigencia de 2026.

Tabla 49. Cronograma de las mesas de trabajo para la EPC 2026

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
Realizar mesa de trabajo en conjunto con la Dirección General y Subdirección	11 de noviembre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías Subdirección
		Dirección General
Realizar mesa de trabajo en conjunto con la Dirección de Gestión del Conocimiento	24 de octubre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías
		Dirección de Gestión del Conocimiento
Realizar mesa de trabajo en conjunto con la Oficina Asesora de Planeación	23 de octubre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías
		Oficina Asesora de Planeación
Realizar mesa de trabajo en conjunto con la Dirección de Empleo Público	24 de octubre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías
		Dirección de Empleo Público
Realizar mesa de trabajo en conjunto con la Dirección de Desarrollo Organizacional	27 de octubre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías
		Dirección de Desarrollo Organizacional

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
Realizar mesa de trabajo en conjunto Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	28 de octubre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías
		Dirección de Gestión y Desempeño Institucional
		Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano
Realizar mesa de trabajo en conjunto Dirección Jurídica	04 noviembre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías
		Dirección Jurídica
Realizar mesa de trabajo en conjunto Secretaría General y todos sus grupos (Especialmente presupuesto y contratación)	05 noviembre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías
		Secretaría General y todos sus grupos
Realizar mesa de trabajo en conjunto Oficina de las Tecnologías, de la Información y Comunicaciones.	07 noviembre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías
		y Oficina de las Tecnologías, de la Información y Comunicaciones.
Realizar mesa de trabajo con la Oficina de Relación Estado Ciudadanías.	10 noviembre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías
Recolección de acciones, formulación y publicación de la Estrategia de Participación Ciudadana del Departamento Administrativo de la Función Pública de 2025	14 de noviembre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías

Fuente: Oficina de Relación Estado Ciudadanías

El cronograma se ejecutó con normalidad durante la última semana de octubre y las dos primeras semanas de noviembre de 2025. En total se desarrollaron nueve mesas de trabajo, de las cuales se obtuvieron compromisos con cada una de las direcciones y/u oficinas que fueron citadas.

Una vez recolectadas las actividades de cada una de las direcciones y/u oficinas, la Oficina de Relación Estado Ciudadanías se encargó de realizar el análisis y verificación de las actividades propuestas por cada dirección. Durante la verificación de la estrategia se comprobó que las actividades formuladas cumplieran con los siguientes requisitos:

- ✓ Los principios de participación ciudadana.
- ✓ La gestión de la entidad se vea impactada por los resultados de los encuentros participativos.
- ✓ El dialogo participativo se de en alguno de los ciclos de la planeación
- ✓ Selección del mecanismo de participación adecuado, el cual incentive el dialogo activo entre Estado-ciudadanías.
- ✓ Responsables de las actividades.
- ✓ Periodicidad o fechas establecidas para su ejecución.

La estrategia se compone de 14 actividades, cuáles serán responsabilidad de 6 direcciones técnicas u oficinas. Podrá visualizar la propuesta de la Estrategia de Participación Ciudadana de 2026, a través del siguiente enlace: [Estrategia de Participación Ciudadana 2026](#)

Anualmente la Oficina de Relación Estado Ciudadanías realiza el seguimiento de las actividades formuladas en la Estrategia de Participación Ciudadana; a través del correo se realiza aletas, recordatorios y solicitudes de evidencias o informes de ejecución, los cuales, son posteriormente publicados en el Menú Participa.

En la actualidad, se ha cumplido con las fechas de implementación establecidas y aprobadas a inicio de 2026, con una ejecución del 42,8% de la programación, es decir, 6 actividades de participación ciudadana ejecutadas al 30 de junio de 2026.

Por último, cabe resaltar que el Departamento Administrativo de la Función Pública está comprometido con la mejora continua de la ejecución de la política de participación ciudadana de la cual es rector, con el objetivo de ser ejemplo en las buenas prácticas administrativas, en la consecución de una administración pública que promueve la voz y la participación de la ciudadanía.

- **Estrategia de Rendición de Cuentas**

El proceso de rendición de cuentas es determinante para la administración pública, dado que promueve el dialogo activo entre las entidades del Estado, sus grupos de valor y la ciudadanía. Este ejercicio es enriquecido por la comunicación en doble vía, que tiene como objetivo principal conocer las necesidades y los temas de interés de la ciudadanía y grupos con los que la institución interactúa con mayor frecuencia. Con el objetivo desarrollar este proceso de manera integral se ejecuta en tres grandes partes:

- a) Rendición de Cuentas Institucional:**

La rendición de cuentas institucional es un proceso de diálogo continuo con los grupos de valor que busca promover la transparencia y participación ciudadana en la gestión pública. Además de estar regulada por la Ley 1757 de 2015, ha sido un tema prioritario para el Departamento Administrativo de la Función Pública, conocer expectativas de nuestros grupos de valor respecto a esta política.

Por esta razón, durante el segundo semestre de 2025 la Oficina de Relación Estado Ciudadanías realizó jornadas de dialogo y de consulta ciudadana con los grupos de interés, los cuales, tenían por objetivo medir las expectativas de los mismos respecto a la Audiencia de Rendición de Cuentas. Los resultados de los grupos focales se encuentran publicados en la sección de rendición de cuentas del menú participa.

La audiencia de rendición de cuentas 2025 fue desarrollada durante el mes de noviembre del mismo año, se llevó a cabo con un formato innovador, que permitió al nivel directivo, exponer los resultados de la gestión de manera clara y concisa. Si desea visualizar la Audiencia de rendición de cuentas y sus resultados puede hacerlo a través de los siguientes enlaces: Audiencia de Rendición de Cuentas 2025 e Informe de la Audiencia de Rendición de cuentas 2025

Para la construcción de la Estrategia de Rendición de cuentas de 2026, se realizó envío de correos a las áreas responsables de la ejecución de la misma, a través de esta herramienta se recolectaron las actividades que componen esta estrategia durante el presente año.

Como parte de la ejecución de la Estrategia de Participación Ciudadana y de Rendición de cuentas, la Oficina de Relación Estado Ciudadanías ha ejecutado espacios de dialogo, con la finalidad de conocer los temas de interés y preguntas que surgen alrededor de la Rendición de cuentas. Estos ejercicios se ejecutaron con los grupos de valor de Función Pública, específicamente con: Sindicatos, Jóvenes y Servidores.

b) Rendición de Cuentas Paz

La rendición de cuentas acerca de la implementación del acuerdo de paz nace de la necesidad mostrar la ejecución específica de este tema, este proceso de rendición de cuentas se establece y reglamenta a través de la Circular 100-001 de 2026 y de la Circular Transitoria 100-002 de 2026. Es por esto, que el Departamento Administrativo de la Función Pública ha desarrollado dos espacios de rendición de cuentas sobre la implementación del acuerdo de paz.

Ilustración 4. Convocatoria de grupos focales 2026



Fuente: Oficina Asesora de Comunicaciones

- **Círculo de la palabra: Tu voz Cuenta.**

Es un espacio de dialogo focalizado, en el cual, la entidad socializó los resultados específicos del indicador B 445: Plan Nacional de Formación de veedores. Este espacio se realizó en el municipio Ciénaga (Magdalena) y contamos con la presencia y participación de veedores, estudiantes, representantes de grupos étnicos y ciudadanías del municipio.

Durante la jornada se desarrolló una comunicación en doble vía, que permitió despejar las dudas de la comunidad. Si desea reproducir el contenido de este espacio de rendición de cuentas puede consultarlo a través de este enlace: [Circulo de la palabra, Tu voz Cuenta](#)

Ilustración 5. Convocatoria de círculo de la palabra: Tu voz cuenta.



Fuente: Oficina Asesora de Comunicaciones

- **Tomémonos un café por la paz.**

Se establece como una jornada de rendición de cuentas específica para socializar los resultados de la ejecución de los compromisos de Función Pública en el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz. En este espacio de dialogo se obtuvo la participación de importantes actores como: La Instancia Especial de Alto Nivel de los Pueblos Indígenas, Presidencia de la Republica, Vicepresidencia de la Republica y la Procuraduría General de la Nación. Entre los indicadores de los cuales se rindió cuentas están los siguientes:

- Indicador B.125.N - Servidores/as públicos y colaboradores/as capacitados/as en temas relacionados al Acuerdo de Paz: Dirección del Gestión del Conocimiento

- Indicador B.133: Sistema de rendición de cuentas con mecanismos de rendición de cuentas estipulados en el punto 6.1.5, diseñado e implementado: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano
- Indicador B.E. 15: Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.

Si desea reproducir y visualizar el contenido relacionado con esta jornada de rendición de cuentas, puede realizarlo a través de este enlace: [Tomémonos un café por la paz.](#)

Ilustración 6. Convocatoria Tomémonos un café por la paz



Fuente: Oficina Asesora de Comunicaciones

10.12. Sistema de control interno

- **Plan Anual de Auditorías y Seguimientos**

Vigencia 2025

Para la vigencia 2025, la Oficina de Control Interno ejecutó el Plan Anual de Auditorías y Seguimientos, el cual inicialmente estuvo conformado por cincuenta y un (51) informes de ley y dos (2) auditorías basadas en riesgos, orientadas a evaluar la efectividad de los controles, la gestión institucional y el cumplimiento de los requisitos normativos aplicables.

Mediante aprobación del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (CICCI) No. 002 del 15 de octubre de 2025, una (1) de las auditorías basadas en riesgos fue reprogramada para la vigencia 2026. En consecuencia, el plan ajustado para la vigencia 2025 quedó conformado por cincuenta y un (51) informes de ley y una (1) auditoría basada en riesgos.

Ilustración 7. Plan ajustado para la vigencia 2025



Fuente: Oficina Control Interno

Con corte al 31 de diciembre de 2025, se ejecutó y culminó la totalidad de las actividades previstas en el plan ajustado, alcanzando un cumplimiento del 100 % de la ejecución del Plan Anual de Auditorías y Seguimientos. Este resultado permitió fortalecer la función de evaluación independiente, generar recomendaciones para la mejora continua de los procesos institucionales y contribuir al fortalecimiento del Sistema de Control Interno de la entidad.

Enero - junio 2026

Durante el período comprendido entre enero y junio de 2026, la Oficina de Control Interno ejecutó las actividades previstas en el Plan Anual de Auditorías y Seguimientos (PAAS) de la vigencia 2026. Dicho plan fue aprobado el 11 de diciembre de 2025, contemplando inicialmente la realización de cuarenta y ocho (48) informes de seguimiento y una (1) auditoría.

Ilustración 8. Evolución del Plan Anual de Auditorías y Seguimiento 2026



Fuente: Oficina Control Interno

Como resultado del fortalecimiento de la capacidad operativa de la Oficina de Control Interno, mediante la incorporación de un profesional de apoyo y dos contratistas, el 26 de marzo de 2026 se realizó la actualización del PAAS a su Versión 2, incorporando cinco (5) informes de seguimiento adicionales. En consecuencia, el plan quedó conformado por cincuenta y tres (53) informes de seguimiento y una (1) auditoría.

Ilustración 9. Estado de Ejecución Plan Anual de Auditorías 2026



Fuente: Oficina de Control Interno

Con corte al 30 de junio de 2026, se alcanzó un avance del 72,22 % en la ejecución del plan, representado en treinta y cinco (35) informes finalizados y publicados en la página web institucional, así como cuatro (4) informes en proceso de ejecución.

Los resultados obtenidos evidencian el fortalecimiento de la función de evaluación independiente y el compromiso institucional con el seguimiento, control y mejoramiento continuo de los procesos, contribuyendo al fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

Estos avances han sido posibles gracias al respaldo y liderazgo de la Alta Dirección, en cabeza de la Directora General, doctora Mariela Barragán Beltrán, quien impulsó el fortalecimiento de la Oficina de Control Interno mediante la gestión de recursos y talento humano adicional, permitiendo ampliar el Plan Anual de Auditorías y Seguidimientos y fortalecer la capacidad de evaluación y acompañamiento de la dependencia.

Todos los informes elaborados por la Oficina de Control Interno se encuentran publicados en la página web de la entidad. <https://www1.funcionpublica.gov.co/informes-y-seguimientos-oficina-de-control-interno>.

- **Evaluación Estado Sistema de Control Interno**

La calificación de la Evaluación del Estado del Sistema de Control Interno, se basa en el estado de los componentes del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, la cual oscila entre 1 y 3 teniendo como criterios, que los mismos se encuentren: PRESENTES y FUNCIONANDO.

El Sistema de Control Interno del Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra en funcionamiento, y en proceso de fortalecimiento de sus cinco componentes. Para el segundo semestre del año 2025, alcanzo una calificación de 82%, aumentado un 11% frente a la calificación obtenida en el primer semestre del mismo año (71%). La entidad ha venido avanzando en su integración sistémica; no obstante, este proceso continúa en consolidación, en el marco del rediseño institucional en curso. En este contexto, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la articulación entre el monitoreo y la evaluación de riesgos, así como con la integración de la política de integridad en la planeación estratégica, elementos clave para afianzar un ciclo de mejora continua.

En términos de efectividad, el sistema permite identificar de manera oportuna desviaciones, riesgos y aspectos susceptibles de mejora, y cuenta con mecanismos formales de evaluación.

A su vez, se reconocen oportunidades para seguir fortaleciendo el diseño y la ejecución de controles críticos, especialmente en procesos como la gestión documental, la supervisión contractual y la gestión del talento humano, con el propósito de potenciar su efectividad integral.

En relación con la institucionalidad del control, la entidad ha adoptado el modelo de cuatro líneas de defensa en el marco del MIPG. La Alta Dirección y la Oficina Asesora de Planeación consolidan información relevante para la toma de decisiones en los comités institucionales, mientras que la Oficina de Control Interno ejerce la evaluación independiente. Este esquema proporciona una base sólida de gobernanza, cuyo impacto continúa fortaleciéndose mediante la capacidad de las líneas operativas para gestionar los hallazgos y transformarlos en acciones de mejora sostenibles.

A continuación, se describe el estado del Sistema de Control Interno por componente:

Ambiente de Control:

El componente de Ambiente de Control se encuentra formalmente estructurado y alineado con los principios de integridad, responsabilidad y transparencia establecidos en la Ley 87 de 1993.

La entidad cuenta con un Código de Integridad institucional adoptado y socializado, en proceso de apropiación por parte de los servidores; un Comité de Convivencia Laboral activo; la implementación del esquema de cuatro líneas de defensa; y lineamientos definidos para la gestión de conflictos de interés.

En este componente, se identifican oportunidades de mejora orientadas al fortalecimiento de la gestión del talento humano y la consolidación documental. En particular, se destaca la importancia de avanzar en la elaboración y formalización de los informes de evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano para las vigencias 2024 y 2025, así como en la estructuración de una estrategia de integridad plenamente articulada con la planeación institucional, el plan institucional de capacitaciones y en el fortalecimiento de los soportes documentales de ingreso de personal, con el fin de optimizar la trazabilidad y la capacidad preventiva del sistema

El incremento del 16% en la calificación (de 65% a 81%) frente al primer semestre de 2025, refleja avances significativos en la activación de instancias de coordinación y en la sistematización de acciones de mejora. Se recomienda finalizar con la consolidación del rediseño de procesos, así como con la estandarización y socialización de instrumentos institucionales para fortalecer la cultura de control de la entidad.

Evaluación de Riesgos

El componente de Evaluación de Riesgos cuenta con una estructura metodológica sólida, respaldada por una política de riesgos institucional actualizada conforme a la Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas (versión 6, 2024), incluyendo la categoría de riesgos fiscales, así mismo el fortalecimiento del Sistema de Gestión Institucional – SGI como herramienta de consolidación y seguimiento de la información.

Se identifican oportunidades de mejora relacionadas con el fortalecimiento del enfoque preventivo, particularmente en la gestión de la materialización de riesgos, la culminación del rediseño de procesos y el registro oportuno de riesgos y controles por parte de las líneas operativas. Estas acciones permitirán optimizar la anticipación y gestión de eventos potenciales.

El incremento del 14% en la calificación evidencia avances en los espacios de coordinación y en la capacidad institucional para incluir hallazgos en acciones de mejora. La consolidación de este componente continuará a partir del fortalecimiento del autocontrol por parte de los servidores y en la finalización del rediseño institucional.

Actividades de Control

El componente de Actividades de Control muestra avances en la estructuración de mecanismos de control, soportados en la estandarización progresiva de procesos, la

adopción de manuales institucionales y el uso de herramientas tecnológicas para el seguimiento y monitoreo. La entidad dispone de instrumentos como el Manual de Funciones, el Manual de Contratación, la Matriz de Autoridad y Responsabilidad, y controles asociados a la seguridad de la información.

En este marco, se identifican oportunidades para continuar fortaleciendo la actualización documental, la asignación de talento humano en áreas estratégicas y la gestión de riesgos en procesos críticos como talento humano y gestión financiera. Asimismo, se presentó la oportunidad de mejorar la periodicidad en la publicación de los seguimientos a riesgos institucionales, con el fin de robustecer la transparencia y el control, recomendación acatada por la Oficina Asesora de Planeación.

El incremento del 4% en la calificación refleja avances graduales, y se espera que la consolidación del rediseño institucional y el fortalecimiento de capacidades humanas continúen potenciando la eficacia del componente.

Información y Comunicación

El componente de Información y Comunicación se sustenta en una infraestructura tecnológica robusta y en sistemas de información que apoyan la toma de decisiones institucionales. La entidad ha avanzado en la implementación de políticas de seguridad de la información y en la gestión documental, destacándose la aprobación de las Tablas de Retención Documental por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y su trámite ante el Archivo General de la Nación - AGN.

Se identifican oportunidades de mejora orientadas a fortalecer la articulación con el rediseño de procesos, profundizar la apropiación del Código de Integridad y consolidar la aplicación de metodologías para la identificación de causas raíz y la definición de controles preventivos.

Estas acciones contribuirán a mejorar la calidad y oportunidad de la información para la gestión institucional.

El incremento del 11% en la calificación responde al fortalecimiento de las instancias de coordinación y al cumplimiento de lineamientos normativos en materia de seguridad de la información. La consolidación del componente estará asociada al fortalecimiento de la cultura organizacional en torno a la integridad y el control.

Actividades de Monitoreo

El componente de Actividades de Monitoreo evidencia avances importantes, especialmente en la reactivación del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y en el fortalecimiento de la capacidad de evaluación independiente alineada con los riesgos institucionales.

En este componente, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la continuidad en la realización de los comités, el fortalecimiento en el cierre oportuno de los hallazgos del Plan de Mejoramiento Institucional y la profundización en la identificación de causas raíz, con el fin de asegurar la efectividad de las acciones implementadas.

El incremento del 10% en la calificación refleja mejoras en la dinámica de seguimiento. Se espera que la consolidación de prácticas institucionales y la estabilidad en el funcionamiento de las instancias de coordinación continúen fortaleciendo el impacto del componente.

- **Planes de Mejoramiento**

En cumplimiento de su rol de evaluación independiente, la Oficina de Control Interno realizó el seguimiento permanente al Plan de Mejoramiento Institucional (PMI), verificando el avance y la efectividad de las acciones implementadas para atender los hallazgos derivados de auditorías internas, evaluaciones independientes y organismos de control.

Al cierre de la vigencia 2025, la entidad registró 647 hallazgos en el Plan de Mejoramiento Institucional, con un nivel de cierre reportado del 85,3 %. Como resultado de las verificaciones efectuadas por la Oficina de Control Interno, se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con la calidad de las evidencias, la trazabilidad de los soportes y la efectividad de algunas acciones correctivas, aspectos que fueron comunicados oportunamente a los responsables de proceso para la adopción de medidas de fortalecimiento.

Producto de las acciones implementadas durante el primer semestre de 2026, se evidenció una mejora significativa en la gestión del PMI. Con corte a mayo de 2026, el porcentaje de cierre global alcanzó el 87,2 %, acompañado de un incremento sustancial en la efectividad de las acciones verificadas por la Oficina de Control Interno, reflejando una mayor articulación entre el análisis de causas, la formulación de acciones de mejora y los resultados obtenidos en los procesos institucionales.

Estos resultados evidencian avances en la cultura de autocontrol, el fortalecimiento de la gestión por procesos y la consolidación de mecanismos orientados a la prevención de la recurrencia de hallazgos. No obstante, la entidad continuará promoviendo acciones dirigidas al mejoramiento de la calidad de las evidencias, la trazabilidad de la información registrada en los sistemas institucionales y el seguimiento oportuno a los hallazgos que permanecen activos, con el propósito de asegurar la sostenibilidad de las mejoras implementadas y contribuir al fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno.

El principal resultado no fue el aumento en el porcentaje de cierre de hallazgos, sino la mejora en la calidad y efectividad de las acciones implementadas, evidenciando una

transición desde un enfoque orientado al cumplimiento formal hacia un enfoque de generación de resultados y fortalecimiento de los controles institucionales.

10.13. Estrategia de Comunicación Integral

Objetivo de la estrategia: Fortalecer el reconocimiento del DAFP como entidad rectora de la gestión pública en Colombia, promoviendo una comunicación cercana, pedagógica y transparente con los servidores públicos, aspirantes al empleo público, líderes gubernamentales y ciudadanía en general.

Durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) desarrolló e implementó una Estrategia de Comunicación Integral orientada a fortalecer el posicionamiento institucional, promover la apropiación ciudadana de la gestión pública y consolidar una narrativa centrada en la transparencia, la meritocracia, la modernización del Estado y la dignificación del servicio público. La estrategia se estructuró a partir de la narrativa institucional definida por la entidad y de sus principales líneas de acción comunicativa.

La estrategia se fundamentó en la narrativa institucional según la cual:

"El Departamento Administrativo de la Función Pública es el motor técnico que impulsa la transformación del Estado colombiano. Desde la meritocracia y la transparencia, trabajamos para garantizar un empleo público seguro, eficiente y orientado al servicio ciudadano."

Bajo este enfoque se promovió el posicionamiento de Función Pública como referente técnico del Gobierno Nacional para la construcción de una administración pública eficiente, innovadora y orientada al servicio de la ciudadanía.

Durante la vigencia reportada se desarrollaron contenidos y acciones en torno a cinco mensajes estratégicos:

- Meritocracia y transparencia, destacando las garantías de acceso al empleo público bajo principios de igualdad y mérito.
- Modernización del Estado, mediante la divulgación de herramientas, políticas y modelos de gestión pública.
- Bienestar y seguridad laboral, promoviendo condiciones dignas para las servidoras y los servidores públicos.
- Desarrollo del talento humano, resaltando procesos de formación y fortalecimiento de capacidades institucionales.
- Innovación y fortalecimiento institucional, consolidando la imagen de Función Pública como autoridad técnica en materia de gestión pública.

La estrategia dirigió sus acciones a los siguientes grupos de interés:

- Servidores y servidoras públicos de todos los niveles de gobierno.
- Aspirantes al empleo público.
- Directivos y líderes gubernamentales.
- Ciudadanía interesada en temas de transparencia, gestión pública y acceso a la información.

- **Principales Acciones Desarrolladas**

Fortalecimiento de canales digitales institucionales

Se consolidó una estrategia de contenidos digitales a través de redes sociales y medios propios, mediante la producción de:

Se consolidó una estrategia de contenidos digitales a través de redes sociales y medios propios, mediante la producción de:

- Microvideos pedagógicos sobre programas, servicios y herramientas institucionales.
- Infografías orientadas a explicar procesos meritocráticos, instrumentos de gestión y derechos de los servidores públicos.
- Publicaciones informativas relacionadas con avances, logros y resultados de la gestión institucional.
- Contenidos audiovisuales para promover la participación y la apropiación ciudadana de los asuntos públicos.

Desarrollo de nuevas líneas de contenido institucional

Como parte de la estrategia de innovación comunicacional se impulsaron formatos de divulgación especializados, entre ellos:

- SIGEP II para Servidores, enfocado en la pedagogía sobre el uso de la plataforma y sus trámites.
- MIPG Pedagógico, destinado a facilitar la comprensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Conceptos Guía, para traducir conceptos técnicos y jurídicos a lenguaje claro.
- Magazín Vida Pública, espacio de divulgación permanente de actividades, resultados y acontecimientos institucionales.
- Servicio al Ciudadano, orientado a explicar de manera sencilla los trámites y servicios ofrecidos por la entidad.

Comunicación interna y gestión del conocimiento

Se fortalecieron los mecanismos de comunicación interna y apropiación institucional mediante:

- Publicación de historias de servidores públicos y experiencias exitosas en la sección Historias para Servir.
- Difusión de boletines electrónicos dirigidos a funcionarios y grupos de interés.
- Generación de contenidos de interés institucional para fortalecer la cultura organizacional.

Espacios de diálogo y asesoría técnica

Con el propósito de acercar la gestión institucional a los grupos de interés, se realizaron espacios virtuales de capacitación, divulgación y diálogo, entre ellos:

- Transmisiones en vivo con expertos técnicos de la entidad.
- Jornadas de socialización de herramientas y lineamientos de Función Pública.
- Espacios digitales de interacción con servidores públicos y ciudadanía.

Alianzas institucionales

Se fortalecieron sinergias con entidades del orden nacional y territorial, así como con instituciones académicas, facilitando la amplificación de contenidos de interés público relacionados con la gestión estatal, la meritocracia y el fortalecimiento institucional.

Campaña Institucional "Servicio Público, Vocación de Vida"

Durante la vigencia se impulsó la campaña***"Servicio Público, Vocación de Vida"**, concebida para fortalecer la valoración social del servicio público y reconocer el aporte de los servidores públicos al desarrollo del país. La campaña se estructuró sobre los valores del Código de Integridad:

- Honestidad.
- Respeto.
- Compromiso.
- Diligencia.
- Justicia.

Los principales ejes de comunicación desarrollados fueron:

- Reconocimiento a experiencias destacadas de servicio.
- Inspiración y orgullo por la vocación pública.
- Visibilización del componente humano y ético del servicio al Estado.
- Construcción de una imagen institucional más cercana, moderna y accesible.

- **Canales Utilizados**

La implementación de la estrategia contempló el uso articulado de múltiples canales:

- Sitio web institucional.
- Intranet.
- Facebook.
- Instagram.
- LinkedIn.
- X (antes Twitter).
- YouTube.
- Boletines electrónicos.
- Espacios de transmisión en vivo y streaming.

- **Seguimiento y Evaluación**

El monitoreo de la estrategia se realizó mediante indicadores de gestión asociados a:

- Alcance orgánico de las publicaciones digitales.
- Interacciones y participación de la audiencia.
- Asistencia y visualizaciones de transmisiones en vivo.
- Tráfico hacia los contenidos publicados en medios institucionales.
- Apertura e interacción con boletines electrónicos.

Posicionamiento de las campañas institucionales y apropiación de los mensajes estratégicos.

- **Resultados**

Durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026, el Departamento Administrativo de la Función Pública consolidó una estrategia de comunicación integral enfocada en la pedagogía, la transparencia, la cercanía con los grupos de interés y la dignificación del servicio público. Las acciones desarrolladas permitieron fortalecer el posicionamiento institucional, ampliar el alcance de los mensajes estratégicos de la entidad y consolidar espacios de diálogo permanente con la ciudadanía y los servidores públicos, contribuyendo al fortalecimiento de la confianza en las instituciones y a la modernización de la gestión pública.

Resultados cuantitativos de la gestión digital

Durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026, la Estrategia de Comunicación Integral fortaleció significativamente la presencia digital de Función Pública. La entidad incrementó su comunidad digital en 27.274 seguidores, pasando de 345.711 a 372.985 seguidores en sus redes sociales institucionales. Asimismo, se publicaron más de 878 contenidos digitales en los diferentes canales oficiales y se alcanzaron más de 1,5 millones de impresiones en redes sociales, complementadas con cerca de 387 mil reproducciones de contenidos audiovisuales en YouTube. Estos resultados contribuyeron a fortalecer el posicionamiento institucional, ampliar el acceso de la ciudadanía a información pública de calidad y consolidar una comunicación más cercana con servidores públicos, entidades y grupos de interés.

Crecimiento de audiencias digitales

Al cierre del 30 de junio de 2026, Función Pública alcanzó 372.985 seguidores acumulados en sus redes sociales institucionales (Threads, TikTok, Instagram, Facebook, LinkedIn, YouTube y X), frente a los 345.711 seguidores registrados al cierre de 2025, lo que representa un crecimiento neto de 27.274 nuevos seguidores durante el período reportado, equivalente a un incremento cercano al 7,9 % de la comunidad digital institucional.

Evolución de seguidores por red social

Con corte al 30 de junio de 2026, la distribución de seguidores fue:

Tabla 50. Seguidores por redes sociales

Red social	Seguidores
X (Twitter)	106.622
Facebook	89.360
Instagram	66.496
YouTube	66.469
LinkedIn	32.485
Threads	9.421
TikTok	2.132
Total	372.985

Fuente: Oficina Asesora de Comunicaciones- DAFP

Crecimiento por períodos bimestrales

Durante la vigencia se registró el siguiente crecimiento de audiencias:

- Enero-febrero 2026: 6.572 nuevos seguidores.
- Marzo-abril 2026: 6.569 nuevos seguidores.
- Mayo-junio 2026: 14.133 nuevos seguidores.

El último bimestre concentró más del 51 % del crecimiento total registrado durante el semestre.

Producción de contenidos digitales

Entre enero y junio de 2026 se publicaron, como mínimo:

Tabla 51. Publicación de contenidos digitales

Canal	Publicaciones
Instagram	192
Facebook	192
X	186
LinkedIn	186
YouTube	13
Threads	109
Total publicaciones	878

Fuente: Oficina Asesora de Comunicaciones- DAFP

Adicionalmente, se publicaron **92** historias en Facebook durante los meses reportados.

Alcance e impresiones

Durante los períodos reportados, los contenidos institucionales alcanzaron:

Instagram

- Enero-febrero: 420.033 impresiones.
- Mayo-junio: 314.248 impresiones.
- Total medido: 734.281 impresiones.

Facebook

- Enero-febrero: 380.074 impresiones.
- Mayo-junio: 355.473 impresiones.
- Total medido: 735.547 impresiones.

LinkedIn

- Enero-febrero: 21.119 impresiones.
- Mayo-junio: 25.998 impresiones.
- Total medido: 47.117 impresiones.

Threads

- Enero-febrero: 11.992 impresiones.
- Mayo-junio: 14.869 impresiones.
- Total medido: 26.861 impresiones.

Consumo de contenidos audiovisuales

Los contenidos audiovisuales publicados en YouTube registraron:

- Enero-febrero: 205.085 reproducciones.
- Mayo-junio: 182.330 reproducciones.
- Total medido: 387.415 reproducciones.

Informe al Congreso de la República 2025-2026

Julio de 2026