



Función Pública



INFORME DE GESTIÓN Departamento Administrativo de la Función Pública

Vigencia 2024

Versión 1
Enero 31 de 2025



Función Pública

Gloria Inés Ramírez Ríos

Directora (E)

Jesús Hernando Amado Abril

Subdirector

Lidoska Julia Peralta Prieto

Secretaria General

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

Paulo Alberto Molina Bolívar

Dirección de Gestión del Conocimiento

Carlos Javier Muñoz Sánchez

Director Jurídico

Aura Isabel Mora

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

Valentina Ochoa Mayorga

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Alveiro Tapias Sánchez

Jefe Oficina Asesora de Planeación

Jhon Ricardo Morales Franco

Jefe Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones

Ingrih Yohana Contreras Zacipa

Jefe Oficina Relación Estado Ciudadanías

Elaborado por: Oficina Asesora de Planeación
Departamento Administrativo de la Función Pública



Función Pública

Contenido

| | |
|--|-----------|
| Introducción | 5 |
| 1. Capítulo 1: Reconocimiento de Función Pública | 6 |
| 1.1. ¿Quiénes somos?..... | 6 |
| 1.2. Estructura Función Pública 2024 | 7 |
| 2. Capítulo 2: Resultados estratégicos y misionales | 7 |
| 2.1. Indicadores Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 | 8 |
| 2.2. Plan Estratégico Sectorial – avances y resultados..... | 9 |
| 2.3. Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción | 9 |
| 2.4. Resultado Compromisos CONPES..... | 10 |
| 2.5. Resultados Plan Marco de Implementación PMI..... | 11 |
| 2.6. Formalización del empleo público | 12 |
| 2.7. Fortalecimiento de las entidades públicas | 13 |
| 2.8. Estrategia Territorial de Función Pública | 15 |
| 2.9. Actualización Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG | 20 |
| 2.10. Premio Nacional de Alta Gerencia..... | 23 |
| 2.11. Resultados del índice de desempeño institucional 2024 | 26 |
| 2.12. Participación en la Negociación colectiva..... | 27 |
| 2.13. Empleo público para Jóvenes | 27 |
| 2.14. Promoción inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público | 28 |
| 2.15. Estrategia de enfoque cultura de paz | 28 |
| 2.16. Servicio social para la paz..... | 37 |
| 2.17. Incremento en la participación de la Mujer en los cargos de niveles decisorios en el Estado | 39 |
| 2.18. Racionalización de trámites..... | 40 |
| 2.19. Estrategia “Juntémonos para tejer lo público” | 40 |
| 2.20. Ciudadanas, ciudadanos y comunidades formados como multiplicadores de control social para vigilar los recursos de los programas priorizados. | 42 |
| 2.21. Rutas rendición de cuentas articuladas con ejercicios de control social sobre temas prioritarios para la construcción de paz total y la garantía de derechos, implementadas..... | 44 |
| 2.22. Fortalecimiento de las Entidades públicas y sus servidores | 44 |
| 2.23. Gestión Jurídica | 54 |
| • Balance del Gestor Normativo 2024..... | 54 |
| 3. Capítulo 3: Logros y resultados de la gestión interna | 13 |



Función Pública

| | |
|---|-----------|
| 3.1. Gestión Presupuestal | 13 |
| 3.2. Gestión de Proyectos de inversión | 14 |
| 3.3. Gestión Ambiental | 15 |
| 3.4. Gestión Contractual | 25 |
| 3.5. Gestión del talento humano | 26 |
| 4. Capítulo 4: Informe de relación con los grupos de valor y medición de experiencia ciudadana | 44 |
| 4.1. Atención de PQRSD: | 44 |
| 4.2. Mediciones de percepción ciudadana efectuadas: | 46 |
| 4.3. Rendición de Cuentas: | 48 |

Tabla de Ilustraciones

| | |
|--|----|
| Ilustración 1. Organigrama del Departamento Administrativo de la Función Pública 2024 | 7 |
| Ilustración 2. Avance de cumplimiento Plan Estratégico Sectorial..... | 9 |
| Ilustración 3. Avance de cumplimiento Planes | 10 |
| Ilustración 4. Asistencia técnica integral en entidades orden nacional y territorial - 2024 | 16 |
| Ilustración 5. Resultados de la encuesta | 18 |
| Ilustración 6. Propuesta componente operativo MIPG..... | 21 |
| Ilustración 7. Clasificación de entidades..... | 23 |
| Ilustración 8. Entidades públicas participantes | 31 |
| Ilustración 9. Cantidad de actividades y participantes | 32 |
| Ilustración 10. Entidades públicas participantes | 46 |
| Ilustración 11. Porcentaje de solicitudes: evaluación de competencias para LNR por nivel, vigencia 2024 | 48 |
| Ilustración 12. Porcentaje de solicitudes: evaluación de competencias para JCI del nivel territorial, vigencia 2024..... | 49 |
| Ilustración 13. Porcentaje de solicitudes: evaluación de competencias Gerentes Empresas Sociales del Estado, vigencia 2024..... | 51 |
| Ilustración 14. Procesos según distribución de temáticas | 1 |
| Ilustración 15. Cantidad de demandas notificadas | 1 |
| Ilustración 16. Cantidad de decisiones: | 4 |
| Ilustración 17. Ejecución convenio ESAP corte 31 diciembre 2024 | 11 |
| Ilustración 18. Ejecución presupuestal 2024 | 13 |
| Ilustración 19. Consumo de papelería 2024 | 16 |
| Ilustración 20. Consumo de tóner 2024..... | 17 |
| Ilustración 21. Consumo de agua m3, 2024 | 18 |
| Ilustración 22. Consumo de agua m3, 2024 y 2023..... | 18 |
| Ilustración 23. Consumo de agua 2024 y número de personas vinculadas | 18 |
| Ilustración 24. Consumo de Kwh, 2024 | 20 |
| Ilustración 25. Consumo de Kwh, 2024 y 2023 | 20 |
| Ilustración 26. Consumo de Kwh y personas vinculadas, 2024 | 20 |
| Ilustración 27. Gestión de materiales aprovechable no peligrosos | 22 |



Función Pública

| | |
|---|----|
| Ilustración 28. Gestión equipos | 23 |
| Ilustración 29. Campañas informativas..... | 23 |
| Ilustración 30. Gestión material aprovechable..... | 24 |
| Ilustración 31. Páginas más consultadas | 33 |
| Ilustración 32. Comunicaciones oficiales recibidas..... | 33 |
| Ilustración 33. Distribución comunicaciones oficiales recibidas por dependencia..... | 34 |
| Ilustración 34. Comunicaciones oficiales enviadas..... | 34 |
| Ilustración 35. Automatización datos SIE | 38 |
| Ilustración 36. Resultados Evaluación del Sistema de Control Interno, semestre 1 y 2, 2024. | 43 |
| Ilustración 37. Canales de Atención-2024 | 45 |
| Ilustración 38. Porcentaje por Canal -2024 | 46 |
| Ilustración 38. Análisis De Percepción- 2024 | 47 |

Tabla de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Avance en la meta de los indicadores del PND | 8 |
| Tabla 2. Avance en las metas documentos CONPES | 10 |
| Tabla 3. Avance Indicadores Plan Marco de Implementación el Acuerdo de Paz (PMI) .. | 11 |
| Tabla 4. Empleos públicos formalizados y creados orden territorial..... | 12 |
| Tabla 5. Empleos públicos formalizados y creados orden nacional | 13 |
| Tabla 6. Temáticas de gestión del conocimiento y la innovación..... | 19 |
| Tabla 7. Temáticas para asesorías..... | 20 |
| Tabla 8. Momentos de la ruta | 29 |
| Tabla 9. Estado de avance según entidad pública participante | 30 |
| Tabla 10. Presupuesto General Programa SSP | 39 |
| Tabla 11. Número de procesos de libre nombramiento y remoción, vigencia 2024 | 48 |
| Tabla 12. Normas más visitadas | 55 |
| Tabla 13. Cantidad documentos en gestor normativo..... | 56 |
| Tabla 14. Comparativo Consultas 2023-2024..... | 56 |
| Tabla 15. Regímenes especiales..... | 57 |
| Tabla 16. Ejecución financiera convenio ESAP | 9 |
| Tabla 17. Ejecución financiera convenio ESAP | 10 |
| Tabla 18. Ejecución presupuestal..... | 10 |
| Tabla 19. Ejecución presupuestal 2024..... | 13 |
| Tabla 20. Desglose inversión por fuentes de financiación | 14 |
| Tabla 21. Desglose inversión por fuentes de financiación | 15 |
| Tabla 22. Clasificación de procesos gestionados | 26 |
| Tabla 23. Empleos Creados Planta Temporal | 27 |
| Tabla 24. Relación Empleos Modalidad Ascenso | 28 |
| Tabla 25. Relación Empleos Modalidad Abierto | 28 |
| Tabla 26. Resultados Evaluación del Sistema de Control Interno, semestre 1 y 2, 2024. | 43 |
| Tabla 27. Canales de Atención -2024..... | 44 |
| Tabla 28. Porcentaje por Canal -2024 | 46 |
| Tabla 29. Análisis de percepción -2024..... | 47 |
| Tabla 29. Porcentaje de percepción -2024 | 48 |



Función Pública

Introducción

El presente documento tiene como propósito entregar el informe de gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública, con los resultados de la gestión adelantada para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2024, en cumplimiento de las obligaciones legales y los compromisos adquiridos para continuar aportando a las metas del Gobierno nacional.

La gestión principal del período se concentró en i) consolidar la planeación estratégica para el cuatrienio, implementando acciones para dar cumplimiento a los compromisos establecidos de la entidad en el plan de desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia mundial de la vida”, mediante el desarrollo de diferentes estrategias en los espacios programados y grupos de valor identificados para la vigencia, entre ellos las comunidades étnicas, ii) el seguimiento a la implementación del plan de formalización del empleo que establece la creación de más de 100.000 empleos en todo el territorio nacional, iii) La articulación y gestión de recursos para iniciar con la implementación del Programa Servicio Social para La Paz y iv) el fortalecimiento de la gestión misional, administrativa y transversal al interior de la entidad para la mejorar la prestación del servicio hacia las ciudadanías objeto de las políticas, estrategias, productos y servicios.

Finalmente, este documento se estructura en 4 capítulos desde los cuales presentamos la información sobre la gestión de la entidad en términos de la apuesta de valor que se viene implementando para el cuatrienio, los resultados estratégicos de la entidad, la ejecución presupuestal, los proyectos de inversión, la implementación de los compromisos en el acuerdo de paz, el avance en la ejecución de compromisos CONPES, la gestión contractual, la gestión de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias, la gestión del talento humano, los planes de mejoramiento y el sistema de control interno.



Función Pública

1. Capítulo 1: Reconocimiento de Función Pública

1.1. ¿Quiénes somos?

Función Pública es la entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno nacional que hace parte de los 25 sectores que componen la Rama Ejecutiva del orden nacional, entidad cabeza del sector Función Pública, el cual está también conformado por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) como entidad descentralizada de carácter universitario con presencia regional. Por lo anterior, para dar cumplimiento a la misión, la gestión de Función Pública ha definido cuatro objetivos estratégicos:

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

Durante la planeación estratégica 2024 se definieron algunos retos centrales para repensar el lugar de la Función Pública, las administraciones públicas y las ciudadanías que serán los resultados del ejercicio 2023-2026, entre ellos:

- El papel trascendental de Función Pública en la articulación entre el gobierno nacional y los gobiernos locales, de manera que el proceso de descentralización se convierta en una realidad que permita garantizar y consolidar las instituciones democráticas, la apertura del Estado y el desarrollo sostenible de todo el territorio.
- El diseño del nuevo modelo de administraciones públicas para reconocer el valor y el conocimiento local, además de las formas de inclusión y participación que son más acordes con esas geografías diferenciadas por la cultura y las formas de producción, contribuyendo a que el Estado social de derecho implemente un nuevo modelo bajo el enfoque de la bioadministración 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.
- Procesos de transformación organizacional liderados desde Función Pública que permitan el tránsito de organizaciones desde el modelo clásico (jerárquico, administrativo, centralizado) a un modelo en red (abierto, dinámico y democrático).



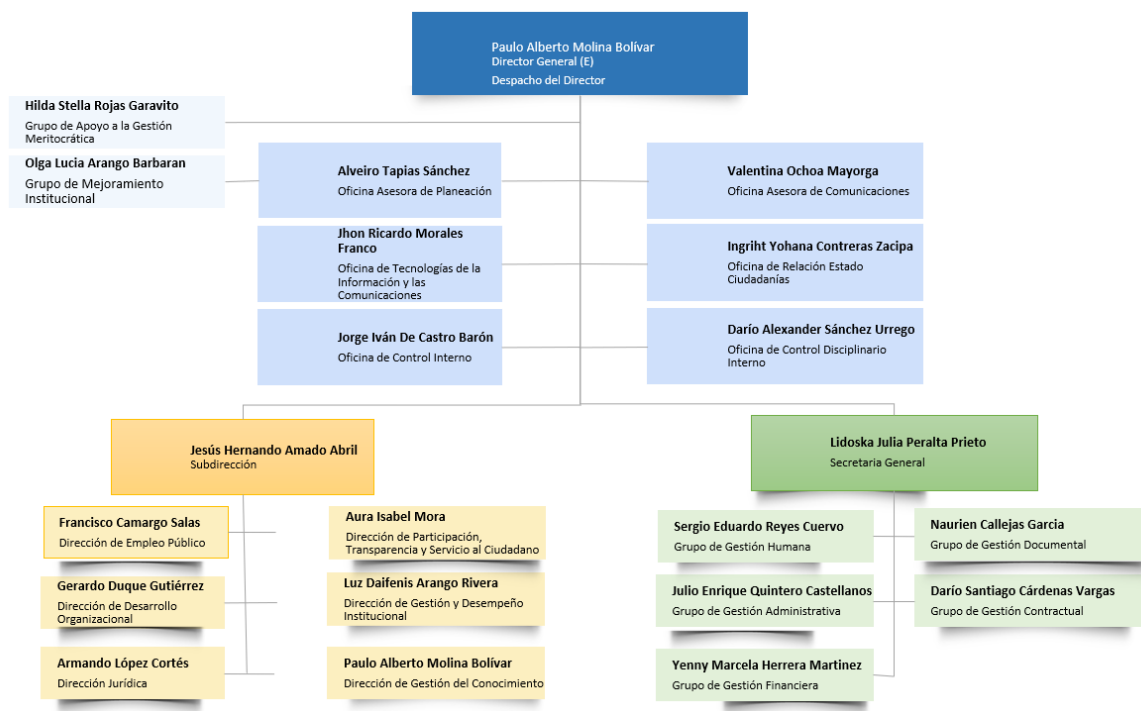
Función Pública

- Consolidar el papel de la tecnología y los desarrollos tecnológicos como soportes para promover más y mejores conversaciones, que nos ayuden a profundizar la democracia y a potencializar el conocimiento para la productividad y el bienestar social.

Lo anterior, establece la apuesta de valor que el Departamento Administrativo de la Función Pública ha definido como compromiso 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.

1.2. Estructura Función Pública 2024

Ilustración 1. Organigrama del Departamento Administrativo de la Función Pública 2024



Fuente: Oficina Asesora de Planeación – 2024

2. Capítulo 2: Resultados estratégicos y misionales

Conforme a la gestión realizada a los indicadores establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, se presentan los avances obtenidos en la vigencia y su cumplimiento dentro del cuatrienio:



Función Pública

2.1. Indicadores Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

El Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con 5 indicadores sectoriales y 1 indicador étnico registrados en SINERGIA, con los cuales se da cumplimiento a los compromisos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, de los cuales el indicador de Empleos públicos formalizados presenta un avance por debajo de la meta anual y cuatrienal, cuyo avance en la vigencia 2024 corresponde a un 5,14% y frente a la meta del cuatrienio se llega a un 18,38%. Igualmente, desde la Oficina Asesora de Planeación gestionó para ajustar los reportes realizados desde 2023 a la fecha, con la finalidad de actualizar las cifras, atendiendo la información que la Dirección de Desarrollo Organizacional ha recopilado sobre los empleos formalizados, principalmente del nivel territorial.

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

| Transformación | Indicador | Meta y avance vigencia 2024 | Periodicidad | Meta y avance cuatrienio 2022-2026 |
|--|---|---------------------------------------|--------------|--|
| El cambio es con las mujeres | Participación de las mujeres en los cargos del nivel directivo en las entidades públicas de la rama ejecutiva del nacional, Alcaldías y Gobernaciones | Meta: 46% Avance: 0% | Anual | Meta: 50% Avance: 82,63%* |
| Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad | Personas con discapacidad vinculadas y/o contratadas en el sector público de acuerdo con lo establecido en el decreto 2011 de 2017 | Meta: 2.000 Avance: 3.541 (177,1%) | Trimestral | Meta: 7.373 Avance: 4.495 (60,97%)** |
| Seguridad humana y justicia social | Empleos públicos formalizados | Meta: 40.000 Avance: 2.057 (5,14%) | Trimestral | Meta: 100.000 Avance: 18.380 (18,38%)** |
| Seguridad humana y justicia social | Entidades que implementan el plan de acción de la política de empleo público y de gestión del talento humano | Meta: 250 Avance: 219 (87,60%) | Trimestral | Meta: 1.000 Avance: 571 (57,1%)** |
| Convergencia regional | Acciones de racionalización de trámites de alto impacto | Meta: 700 Avance: 744 (106,29%) | Mensual | Meta: 2.800 Avance: 1.454 (51,93%)*** |



Función Pública

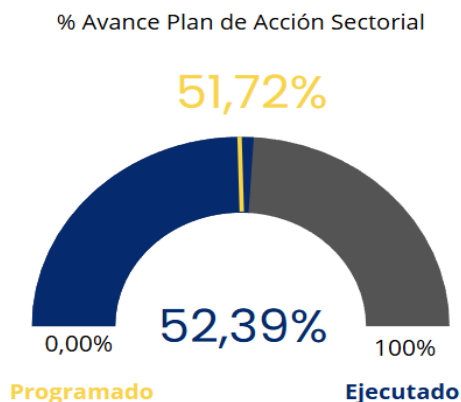
| Transformación | Indicador | Meta y avance vigencia 2024 | Periodicidad | Meta y avance cuatrienio 2022-2026 |
|--------------------------------------|--|---------------------------------|--------------|--------------------------------------|
| Convergencia regional (Étnico – MRA) | Porcentaje de avance en la identificación, caracterización y acompañamiento técnico para la implementación del modelo de planeación y gestión de los pueblos indígenas de la Amazonía colombiana | Meta:50% Avance: 40% (80,0%) | Semestral | Meta:100% Avance: 63% (63,0%)**** |

* Corte:31/12/2023, ** Corte: 30/09/2024, *** Corte: 31/12/2024, **** Corte: 30/06/2024
Fuente: Sinergia – DNP y SGI

2.2. Plan Estratégico Sectorial – avances y resultados

Conforme a la distribución y programación de las metas de los entregables definidos en el Plan Estratégico Sectorial, en los que el Departamento es responsable de su cumplimiento, se tiene que el avance logrado a 31 de octubre de 2024 es de un **52,39%**.

Ilustración 2. Avance de cumplimiento Plan Estratégico Sectorial



Fuente: Oficina Asesora de Planeación – 2024

2.3. Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción

De manera participativa y fundamentado en los compromisos del sector y de gobierno, se logró el avance al Plan Estratégico institucional y el Plan de Acción, para lo cual se realizó seguimiento permanente y control en instancias de comité directivo a los avances frente a los compromisos programados para la vigencia como Entidad en el Plan de acción anual, alcanzándose un cumplimiento del **98.12%** en los 112 entregables para el PAA y del **98,20%**



Función Pública

para el Plan Estratégico Institucional (el cual mide el avance de los entregables estratégicos definidos en la formulación de la planeación para el año 2024).

Ilustración 3. Avance de cumplimiento Planes



Fuente: Oficina Asesora de Planeación – 2024

2.4. Resultado Compromisos CONPES

Durante 2024 se cuentan 30 actividades distribuidas en 10 documentos CONPES, con un avance en su cumplimiento del **58%** en promedio, producto del seguimiento realizado al último período de avance, avance que es resultado del reporte realizado por las diferentes Direcciones Técnicas responsables correspondiente al primer semestre de 2024. Para 2024, se cuenta con 4 actividades que vence su cumplimiento, las cuales tienen un avance en promedio del **32,5%**.

Tabla 2. Avance en las metas documentos CONPES

| Documento CONPES | Nombre del documento CONPES | No. De actividades | No. Actividad | Fecha Finalización | Avance del indicador |
|------------------|---|--------------------|---------------|--------------------|----------------------|
| 3918 | Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia | 2 | 3.5 | 2027 | 70% |
| | | | 3.6 | 2028 | 100% |
| 3932 | Plan Marco de Implementación del acuerdo final | 1 | 3.9 | 2031 | 100% |
| 3944 | Estrategia para el Desarrollo Integral del Departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas | 1 | 3.5 | 2022 | 50% |
| 4007 | Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio. | 1 | 2.2 | 2024 | 40% |
| | | | 3.5 | 2023 | 0% |
| 4023 | Política para la reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente | 1 | 4.3 | 2025 | 83% |
| | | | 4.11 | 2026 | 75% |
| 4069 | Política Nacional De Ciencia, Tecnología e Innovación 2022-2031 | 1 | 4.4 | 2025 | 83% |
| 4070 | | 6 | 2.7 | 2025 | 88% |
| | | | 4.1 | 2025 | 75% |



Función Pública

| Documento CONPES | Nombre del documento CONPES | No. De actividades | No. Actividad | Fecha Finalización | Avance del indicador |
|------------------|---|--------------------|---------------|--------------------|----------------------|
| | Lineamientos de política para la implementación de un Modelo de Estado Abierto | | 4.2 | 2025 | 64% |
| | | | 4.3 | 2025 | 29% |
| | | | 4.4 | 2024 | 70% |
| | | | 4.10 | 2025 | 95% |
| | | 5 | 2.2 | 2024 | 20% |
| | | | 2.3 | 2025 | 88% |
| | | | 2.4 | 2025 | 86% |
| | | | 2.5 | 2025 | 100% |
| | | 2.6 | 2025 | 77% | |
| | | 1 | 5.3 | 2025 | 50% |
| 4080 | Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País | 2 | 6.1 | 2025 | 33% |
| | | | 2.4 | 2030 | 8% |
| | | 1 | 6.2 | 2030 | 0% |
| | | 2 | 6.20 | 2025 | 100% |
| | | | 6.29 | 2025 | 81% |
| 4083 | Fortalecimiento del uso y la Institucionalidad de las Evaluaciones para la toma de decisiones en Colombia | 1 | 3.3 | 2023 | 0% |
| | | 1 | 3.1 | 2024 | 0% |
| 4091 | Política para la Asistencia Técnica Territorial | 1 | 1.3 | 2023 | 65% |
| | | 1 | 2.2 | 2023 | 5% |

Fuente: Sisconpes – DNP

2.5. Resultados Plan Marco de Implementación PMI

Durante la vigencia se continuó dando cumplimiento a los indicadores 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; como parte de los compromisos del Departamento Administrativo de la Función Pública, se logró la actualización del Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz (SIRCAP) con los informes (nación y territorio) de rendición de cuentas sobre el acuerdo de paz de la vigencia 2023.

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

| Estrategia | Código | Nombre | Porcentaje de avance horizonte |
|-------------------------------------|--------------|---|--------------------------------|
| 2.2.5. Control y veeduría ciudadana | B.133 | Sistema de rendición de cuentas con mecanismos de rendición de cuentas estipulados en el punto 6.1.5, diseñado e implementado | 76% |



Función Pública

| Estrategia | Código | Nombre | Porcentaje de avance horizonte |
|------------|--------|--|--------------------------------|
| | B.445 | Plan nacional de formación de veedores, actualizado e implementado | 58%* |
| | B.E.13 | Pueblos y comunidades étnicas formados en temas de control social y veedurías | 180% |
| | B.E.15 | Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado | 100% |

* Cifra promedio según avance anual

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

2.6. Formalización del empleo público

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

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

En el periodo indicado se formalizaron un total de **21.835** empleos públicos, la discriminación específica para la rama ejecutiva del orden Nacional y nivel territorial se presenta en los siguientes cuadros, se destaca que **17.334** empleos públicos formalizados (79%) corresponde a empleos de carácter permanente y **4.502** (20,6%) corresponde a empleos de carácter temporal:

Tabla 4. Empleos públicos formalizados y creados orden territorial

| Año | Empleos Permanentes | Empleos Temporales |
|-----------------|---------------------|--------------------|
| Año 2022 | 621 | 306 |
| Año 2023 | 1.496 | 1195 |
| Año 2024 | 1396 | 1.164 |



Función Pública

| | | |
|------------------------|--------------|-------|
| Acumulado | 3.513 | 2.665 |
| Total acumulado | 6.178 | |

Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional DAFP – Corte al 31/12/2024

En el orden territorial se formalizaron un total de seis mil ciento setenta y ocho empleos que corresponde al **28%** del total de empleos formalizados en el periodo reportado.

Tabla 5. Empleos públicos formalizados y creados orden nacional

| Año | Empleos Permanentes | Empleos Temporales |
|------------------------|----------------------------|---------------------------|
| 2022 | 375 | 69 |
| 2023 | 11.884 | 598 |
| 2024 | 1.562 | 1.170 |
| Acumulado | 13.821 | 1.837 |
| Total acumulado | 15.658 | |

Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional DAFP – Corte al 31/12/2024

En el orden Nacional se formalizaron un total de quince mil seiscientos cincuenta y ocho empleos que corresponde al **72%** del total de empleos formalizados en el periodo reportado de gestión. De conformidad a la meta establecida para el cuatrienio correspondiente a cien mil empleos (100.000) empleos públicos a formalizar conforme a meta del Plan Nacional de Desarrollo, el indicador para las vigencias 2023 (10.000) y 2024 (40.000), Indicador 108 denominado Empleos públicos Formalizados, a la fecha corresponden a un avance acumulado de **43%**.

2.7. Fortalecimiento de las entidades públicas

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

Entre las entidades que recibieron asesoría se encuentran instituciones de gran relevancia en el ámbito nacional, tales como el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Defensa Nacional, el Ministerio de Minas y Energía, el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, la Superintendencia de Notariado y Registro, la Superintendencia de Sociedades, la Superintendencia de Industria y Comercio,



Función Pública

y la Superintendencia de Transporte. Además, se brindó apoyo a diversas Alcaldías Municipales, así como a empresas de servicios públicos, como la E.S.P. Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Aguazul, y a varias dependencias ministeriales, incluyendo el Ministerio de Comercio, el Ministerio de Justicia, y el Ministerio de Salud y Protección Social, entre otras.

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

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

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

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



Función Pública

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

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

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

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

- **Reorganización de la administración pública nacional**

Durante el año 2024 se asesoraron **130** entidades territoriales en temas de formalización laboral y rediseño organizacional.

2.8. Estrategia Territorial de Función Pública

El plan de desarrollo nacional 2022-2026 se basa en que las transformaciones se realicen teniendo como punto de partida el territorio bajo tres dimensiones: i) el Ordenamiento del Territorio Alrededor del Agua; segundo, ii) la transformación de las estructuras productivas,



Función Pública

de tal manera que las economías limpias y biodiversas reemplacen la producción intensiva en el uso del carbono; iii) la sostenibilidad tiene que estar acompañada de la equidad y la inclusión.

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

A continuación, se presentan los logros en términos cuantitativos en materia de asistencia técnica integral en entidades del orden nacional y territorial Entre el periodo comprendido en 22/09/2022 al 31/12/2024.

Ilustración 4. Asistencia técnica integral en entidades orden nacional y territorial - 2024

| 2022 | | | | | | | |
|-------------------|--|-----------|-----------|--------------------------------|--|-----------|-----------|
| Nación | | | | Territorio | | | |
| Dirección Técnica | Producto o Servicio | Entidades | Asesorías | Dirección Técnica | Producto o Servicio | Entidades | Asesorías |
| DDO | Diseño Institucional | 6 | 43 | DDO | Diseño Institucional - Territorio | 45 | 578 |
| | Diseño Institucional - Territorio | 2 | 12 | | Manual de funciones y competencias laborales | 1 | 4 |
| | Diseño Institucional- Planta | 1 | 3 | | Unidades de cumplimiento (Delivery Unit) | 11 | 66 |
| | Manual de funciones y competencias laborales | 1 | 2 | DEP | Implementación de la Política de Talento Humano | 38 | 76 |
| DEP | Implementación de la Política de Talento Humano | 5 | 10 | Información del Empleo Público | 74 | 112 | |
| | Información del Empleo Público | 13 | 19 | DGC | Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación | 46 | 69 |
| DGC | Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación | 72 | 184 | DGDI | Esquema líneas de defensa | 5 | 19 |
| DGDI | Esquema líneas de defensa | 5 | 11 | | Plan anual de auditoría | 6 | 18 |
| | Procesos y procedimientos | 1 | 5 | | Procesos y procedimientos | 11 | 35 |
| | Riesgos y controles | 3 | 4 | | Riesgos y controles | 6 | 15 |
| DPTSC | Participación Ciudadana en la Gestión Pública | 6 | 6 | DPTSC | Participación Ciudadana en la Gestión Pública | 1 | 1 |
| | Servicio al Ciudadano | 5 | 5 | MIPG | MIPG | 48 | 60 |
| MIPG | MIPG | 1 | 1 | | Totales | 292 | 1053 |
| Totales | | 121 | 305 | Totales | | 292 | 1053 |



Función Pública

| 2023 | | | | | | | |
|-------------------|--|------------|------------|-------------------|--|-------------|-------------|
| Nación | | | | Territorio | | | |
| Dirección Técnica | Producto o Servicio | Entidades | Asesorías | Dirección Técnica | Producto o Servicio | Entidades | Asesorías |
| DDO | Formalización Laboral | 6 | 6 | DDO | Formalización Laboral | 246 | 321 |
| | Formalización Laboral - Nación | 27 | 67 | | Rediseño Institucional - Planta - Nación | 1 | 5 |
| | Rediseño Institucional - Estructura - Nación | 2 | 8 | DEP | Integridad Pública | 12 | 25 |
| | Rediseño Institucional - Nación | 16 | 66 | | Política de Talento Humano | 326 | 561 |
| | Rediseño Institucional - Planta - Nación | 6 | 25 | DGC | Gestión del Conocimiento y la Innovación | 77 | 183 |
| | Rediseño Institucional - Salarios - Nación | 1 | 6 | | Mejora Institucional | 1 | 0 |
| DEP | Integridad Pública | 1 | 2 | DGGI | MIPG | 302 | 437 |
| | Política de Talento Humano | 83 | 185 | | Plan anual de auditoría | 138 | 186 |
| DGC | Gestión del Conocimiento y la Innovación | 24 | 68 | | Procesos y procedimientos | 80 | 74 |
| | MIPG | 64 | 93 | | Riesgos y controles | 157 | 220 |
| DPTSC | Plan anual de auditoría | 3 | 6 | DPTSC | Participación Ciudadana en la Gestión Pública | 42 | 66 |
| | Procesos y procedimientos | 5 | 7 | | Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas en Contexto Territorial | 34 | 65 |
| | Riesgos y controles | 36 | 62 | | Servicio a las Ciudadanías en Contexto Territorial | 148 | 166 |
| | Participación Ciudadana en la Gestión Pública | 5 | 14 | | Servicio al Ciudadano | 18 | 39 |
| | Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas en Contexto Territorial | 1 | 2 | | | | |
| | Servicio a las Ciudadanías en Contexto Territorial | 2 | 3 | | | | |
| | Servicio al Ciudadano | 13 | 48 | | | | |
| Totales | | 295 | 668 | Totales | | 1582 | 2348 |

| 2024 | | | | | | | | |
|-------------------|--|------------|------------|-------------------|--|-----------|--------------|--------------|
| Nación | | | | Territorio | | | | |
| Dirección Técnica | Producto o Servicio | Entidades | Asesorías | Dirección Técnica | Producto o Servicio | Entidades | Asesorías | |
| DDO | Creación o Supresión planta entidades - Nación | 13 | 33 | DDO | Escala salarial - Territorio | 24 | 8 | |
| | Estructura entidades - Nación | 19 | 31 | | Rediseño estructura - Territorio | 85 | 80 | |
| | Formalización empleos públicos – Nación | 39 | 85 | | Rediseño manual de funciones - Territorio | 184 | 186 | |
| | Manual de funciones - Nación | 3 | 4 | | Rediseño planta - Territorio | 102 | 104 | |
| DEP | Planeación Estratégica Talento Humano | 63 | 118 | DEP | Planeación Estratégica Talento Humano | 296 | 457 | |
| DGC | Estrategias para mitigar la Fuga de Conocimiento | 3 | 8 | DGC | Estrategias para mitigar la Fuga de Conocimiento | 18 | 45 | |
| | Gestión del Conocimiento y la Innovación | 23 | 52 | | Gestión del Conocimiento y la Innovación | 105 | 151 | |
| | Innovación Pública | 5 | 10 | | Innovación Pública | 6 | 18 | |
| | Metodologías de Investigación Social | 6 | 12 | | Repositorio de Conocimiento | 1 | 4 | |
| DGGI | Administración del Riesgo | 22 | 50 | DGGI | Administración del Riesgo | 80 | 145 | |
| | Auditoría Interna | 1 | 1 | | Auditoría Interna | 81 | 52 | |
| | Esquema Líneas de Defensa | 8 | 14 | | Esquema Líneas de Defensa | 19 | 19 | |
| | MIPG (Marco General) | 17 | 25 | | Gestión por Procesos | 55 | 60 | |
| DPTSC | Participación Ciudadana en la Gestión Pública | 25 | 122 | DPTSC | MIPG (Marco General) | 266 | 253 | |
| | Servicio a las Ciudadanías | 19 | 59 | | Plan Anual de Auditoría | 39 | 79 | |
| Totales | | 266 | 624 | | Totales | | 1.491 | 1.905 |

Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional DAFP – Corte al 31/12/2024

En el marco de la asistencia técnica integral, la DGC estableció los siguientes objetivos específicos:

- Socializar la política GESCO+I a las personas vinculadas al servicio público de las entidades nacionales y territoriales, con el fin de posicionar la política y destacar la importancia de su implementación para la protección de las vidas y la superación de la desigualdad.
- Asesorar y brindar retroalimentación a los líderes y equipos de trabajo en el proceso de implementación de la política GESCO+I, promoviendo la generación de acciones de mejora pertinentes para optimizar el desempeño institucional de las entidades nacionales y territoriales.
- Fortalecer las capacidades para la gestión del conocimiento y la innovación pública mediante metodologías y herramientas técnicas adecuadas, priorizando las entidades territoriales que requieren mejorar su desempeño.

Para ello se diseñó una ruta de acompañamiento para la implementación de la Política GESCO+I, mediante asesorías en los siguientes temas: Innovación Pública, Metodologías



Función Pública

de Investigación Social, Diseño de un Repositorio de Conocimiento, Elementos Básicos de Analítica Institucional, Cultura de Compartir y difundir, Estrategias para Mitigar la Fuga de Conocimiento, y Transversalización de la Paz. El proceso diseñado para el desarrollo de la asistencia técnica consistió en:

- **Hito 1.** Conceptos básicos y ruta de implementación de la Política GESCO+I

A través de un espacio dialógico, se aborda la Política GESCO+I en el marco del MIPG, destacando los conceptos clave, el marco normativo y la ruta de implementación de la política. Además, mediante la participación activa y el desarrollo de un instrumento tipo encuesta de fácil diligenciamiento, se exploran las fortalezas y necesidades de la entidad en relación con la Gestión del Conocimiento y la Innovación Pública. Esto permite priorizar uno de los ejes de la política para llevar a cabo los hitos 2 y 3.

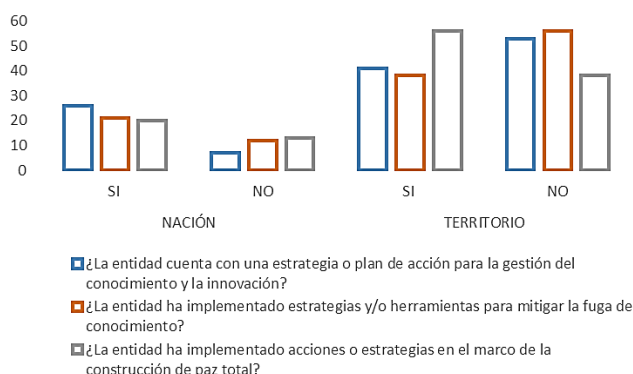
- **Hito 2.** Asesorías a la medida para la implementación de acciones y/o herramientas de la política GESCO+I

Una vez identificadas las necesidades e intereses, se define el tema a trabajar con la entidad, abordando conceptos generales y las herramientas tomando como referencia la guía de implementación de la política GESCO+I del DAFP.

- **Hito 3.** Ejercicio práctico para seguimiento y evaluación de las acciones y/o herramientas de la política GESCO+I

Se implementa una actividad práctica que avanza en la ruta de implementación y/o seguimiento, aplicando alguna de las herramientas diseñadas dentro de los ejes de la política. Cabe destacar algunos de los resultados obtenidos de la encuesta de identificación de necesidades y capacidades, aplicada a **127** entidades (33 de nivel nacional y 94 territoriales), que proporcionaron un balance inicial y un acercamiento a la entidad para desarrollar la asesoría.

Ilustración 5. Resultados de la encuesta



Fuente: Elaboración propia – Dirección de Gestión del Conocimiento



Función Pública

En términos generales, la encuesta realizada permitió identificar que las entidades del orden nacional, en su mayoría, tienen avances y capacidades para implementar la política, como la existencia de un plan de acción, estrategias para mitigar la fuga de conocimiento y estrategias de paz. Por otro lado, en el nivel territorial se observa una menor capacidad en estos procesos.

En la última pregunta de la encuesta, de carácter abierta: *¿Cuál considera que es el mayor reto en la implementación de la política GESCO+I para su entidad?*, se identificaron varios aspectos, principalmente la necesidad de mayores recursos humanos y financieros, la falta de interés o apropiación por parte de los distintos integrantes de la entidad, incluida la alta dirección, la rotación de personal, la falta de articulación interna, la necesidad de capacitación y formación, y la necesidad de generar espacios y grupos de investigación e innovación.

Como se mencionó, una vez diligenciada y analizada esta encuesta, se procedía al segundo hito, según el tema escogido o acordado con la entidad. De esta manera, la ruta se completó con 133 entidades, lo que indica que no todas diligenciaron el instrumento debido a diversas razones, pero en general, se siguió el proceso. Es importante resaltar de igual forma, que la meta fue superada, debido a la alta demanda por parte de las entidades.

A continuación, se presenta el cuadro con las temáticas trabajadas con las entidades, según el registro en *Setaweb*. Sin embargo, cabe señalar que una gran parte de las temáticas a través de esta plataforma quedaron subsumidas dentro de la categoría de Gestión del Conocimiento y la Innovación, que era la temática general.

Tabla 6. Temáticas de gestión del conocimiento y la innovación

| Temáticas | Nación | Territorio |
|--|-----------|------------|
| Elementos Básicos de Analítica Institucional | | 4 |
| Estrategias para mitigar la Fuga de Conocimiento | 3 | 18 |
| Gestión del Conocimiento y la Innovación | 21 | 67 |
| Innovación Pública | 5 | 6 |
| Metodologías de Investigación Social | 6 | 1 |
| Repositorio de Conocimiento | | 1 |
| Transversalización de la Paz | | 1 |
| Total | 35 | 98 |

Fuente: Elaboración propia – Dirección de Gestión del Conocimiento

Vale la pena incluir también el cuadro y gráfico resultantes de la encuesta de identificación de necesidades y capacidades, en los cuales los referentes de cada entidad indicaron las temáticas que consideraban necesarias para trabajar en las asesorías.

Tabla 7. Temáticas para asesorías

| Temática | Territorio | Nación |
|--|------------|-----------|
| Estrategias para mitigar la fuga de conocimiento | 25 | 7 |
| Cultura de Compartir y Difundir | 5 | 4 |
| Elementos Básicos de Analítica Institucional | 11 | 4 |
| Innovación pública | 14 | 6 |
| Metodologías de Investigación Social | 13 | 3 |
| Transversalización de la Paz | 3 | 1 |
| Diseño de repositorio de conocimiento | 19 | 8 |
| Total | 90 | 33 |

Fuente: Elaboración propia – Dirección de Gestión del Conocimiento

2.9. Actualización Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

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

- Exceso de requerimientos de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional que conforman el Modelo, que fatigan a las entidades y no agregan valor en términos de eficiencia y eficacia en la gestión institucional.
- Débil implementación de los criterios diferenciales, y desconocimiento de la realidad y capacidades particulares de las entidades territoriales.
- La medición del desempeño institucional se concentra más en verificar el cumplimiento de requisitos o lineamientos, y no tanto en identificar el aporte de MIPG a la gestión y el desempeño institucional.

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

1. Proponer una estructura simplificada del Modelo, a partir de la depuración y racionalización de los lineamientos y requerimientos de cada política
2. Definir los criterios diferenciales (tomando como referencia las políticas) y diseñar los mecanismos para su implementación)



Función Pública

3. Actualizar la operación estadística de la medición del desempeño institucional, tomando en cuenta la nueva estructura y los criterios diferenciales.

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

Definición

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

Propósito

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

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

Ilustración 6. Propuesta componente operativo MIPG





Función Pública

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

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

Sin embargo, estos criterios en el día a día se fueron obviando y a cambio, se definieron y exigieron una serie de lineamientos generales, que van más allá de las capacidades de algunas entidades, dejando en evidencia las dificultades propias de poner en práctica un único modelo de gestión, que resulta en muchos casos rígido, y en otros, demasiado exigente para una realidad institucional compleja dada la heterogeneidad de las entidades colombianas.

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

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

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



Función Pública

Ilustración 7. Clasificación de entidades

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

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

2.10. Premio Nacional de Alta Gerencia

El Premio Nacional de Alta Gerencia es un reconocimiento que promueve y valora el buen desempeño de entidades y organismos públicos en Colombia, destacando experiencias que mejoran la vida de la ciudadanía y la calidad de los servicios. Este premio, creado en 1998, busca visibilizar prácticas innovadoras que resuelvan problemas de gestión y fomenten la participación ciudadana, permitiendo que las mejores experiencias sean replicadas en otras instituciones. Las entidades participantes deben presentar experiencias exitosas que hayan estado en ejecución durante al menos un año y que hayan demostrado un impacto social significativo. Un aspecto clave es que solo se aceptan prácticas documentadas y efectivas, no proyectos en etapa de planificación.

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

- **Galardones Premio Nacional de Alta Gerencia, vigencia 2024**
 - **Énfasis 1:** Fortalecimiento institucional como motor de cambio, mejora del servicio y respuesta oportuna a sus grupos de valor



Función Pública

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

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

Ganadores:

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



Función Pública

- **Énfasis 2:** Fortalecimiento del Relacionamiento del Estado con Ciudadanías para tejer confianza y la construcción conjunta de lo público.

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

Ganadores:

- **Nación:** Ministerio de Comercio, Industria y Turismo - Reality Colombiar.
- **Departamental y Capital de Departamento:** Fondo Nacional de Desarrollo Local de San Cristóbal Bogotá - El único cero que suma 0 discriminación.
- **Municipal:** Alcaldía de Itagüí - Tecnología para la Participación Ciudadana.

- **Mención de Honor a:**
 - Ministerio de Comercio, Industria y Turismo - Diplomado turismo rural Sostenible.
 - Subred Integrada de Servicios de Salud Sur de Bogotá- Sembrando saberes cultivamos comunidades saludables.
 - Alcaldía de Tambo - Unidad móvil del SISBEN en el Tambo Cauca.
 - Agencia Nacional de Minería - Audiencia Pública Minería: Tejiendo Territorios por una Minería para la Vida.

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

- **Énfasis 3:** Entidades Galardonadas por Buen Desempeño Institucional

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

Ganadores:

- **Nación:** Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar.
- **Departamental y Capital de Departamento:** Gobernación de Antioquia
- **Municipal:** Alcaldía de Sabaneta, Antioquia.
- **Municipios PDET:** Alcaldía de Timbiquí, Cauca.

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



Función Pública

- **Mención de Honor a Municipios PDET:** Alcaldía de San Juan del Cesar, La Guajira y Alcaldía de Santa Martha, Distrito Turístico, Cultural e Histórico.
 - **Énfasis 4:** Entidades Reconocidas en la categoría "Entidad promotora del Conocimiento"

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

- **Mención de Honor a:**
 - Nación:** Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia.
 - Departamental y Capital de Departamento:** Instituto de Infraestructura y Concesión de Cundinamarca.
 - Municipal:** Alcaldía de Sabaneta, Antioquia.
- **Énfasis 5:** Entidades Reconocidas por la categoría Seguimiento y Evaluación

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

- **Mención De Honor a:**
 - Nación:** Ministerio de Educación Nacional.
 - Territorio:** Secretaría Jurídica Distrital, Bogotá.

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

2.11. Resultados del índice de desempeño institucional 2024

Entre abril y junio de 2024, en el marco del Sistema Nacional de Integridad, se realizó un diagnóstico sobre la percepción de la integridad en el servicio público y se llevó a cabo el seguimiento al aplicativo de la Ley 2013 de 2019. Se logró la participación de 127 entidades, de las cuales 41 corresponden al orden nacional y 86 al orden territorial, que implementaron el test de percepción de la integridad. Este diagnóstico es crucial para identificar áreas de mejora y fortalecer la transparencia en la gestión pública. Se avanzó en la optimización del



Función Pública

modelo de datos para mejorar el soporte y la publicación de la información de resultados de la vigencia 2023 en el FURAG 3, y de esta manera mantener el compromiso con la transparencia y la accesibilidad de la información institucional.

Este indicador proporciona una visión integral del desempeño en las entidades territoriales y guía las acciones necesarias para mejorar los estándares de gestión. En el orden territorial, durante 2024 se ha brindado asistencia técnica a **22** entidades territoriales para facilitar la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Esta asistencia tiene como objetivo promover la integración del conocimiento y la innovación en la gestión pública, contribuyendo a una administración más eficaz y moderna. Estos avances y resultados demuestran el compromiso con la mejora continua, la transparencia y la eficiencia en la gestión pública, así como con el fortalecimiento de las capacidades institucionales en todos los niveles.

2.12. Participación en la Negociación colectiva

Desde la Subdirección de Función Pública se realizó la coordinación del cumplimiento de los acuerdos a cargo de la entidad considerando el rol articulador de la dependencia, así mismo se hace el seguimiento de los acuerdos de la mesa central y de las mesas sectoriales para que se lleve una sola matriz centralizada. Para el funcionamiento de las mesas se cuenta con un reglamento aprobado en la mesa central de seguimiento donde se crea la secretaría técnica del comité: La secretaría técnica de la Mesa central está constituida por dos (2) representantes del gobierno nacional, el Director de empleo público por parte del DAFP, el Director de derechos fundamentales del Min Trabajo y tres (3) representantes de las organizaciones sindicales.

Las funciones de esta secretaria técnica son, entre otras: Convocatoria de sesiones, Verificación de quorum y Elaboración y custodia de actas. Cada Mesa Sectorial contó con una secretaria técnica, del liderazgo de cada Secretario General y de composición similar a la de la mesa central.

2.13. Empleo público para Jóvenes

Se logró la vinculación y contratación de **56.040** jóvenes entre los 18 y 28 años, realizándose desde la Dirección de Empleo Público asesorías a las entidades públicas frente a la importancia del ingreso de jóvenes al servicio público y consolidar la información de lo que estas reportan de manera trimestral a través de la encuesta dispuesta para ello. Adicionalmente, vale la pena precisar que esta meta no está incluida dentro de las metas definidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 sino que hace parte de las acciones que se adelantan en el marco del componente de jóvenes en el empleo público.



Función Pública

2.14. Promoción inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público

Durante la vigencia se logró vincularon y/o contrataron de **17.122** personas con discapacidad de los cuales **14.180** son servidores públicos y **2.942** son contratistas.

2.15. Estrategia de enfoque cultura de paz

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en su compromiso con la paz como proyecto colectivo, creó el Grupo para la Paz, la Vida y la Memoria en las Administraciones Públicas mediante la Resolución No. 124 de 2023, iniciativa que tiene como objetivo contribuir a la reflexión, investigación e incidencia en la transformación de lo público. A partir de este espacio, se diseñó la *Estrategia de Transversalización de la Paz, la Defensa de la Vida y la Memoria en las Administraciones Públicas*, con el fin de impulsar un conjunto de acciones que transformen el quehacer de las administraciones públicas hacia la construcción de paz, movilizándolo su compromiso con la gestión pública cotidiana.

El objetivo de la estrategia es transformar las administraciones públicas a través de procesos participativos de reflexión y acción, que permitan la construcción de capacidades para el agenciamiento de la paz, teniendo en cuenta la memoria, la cultura de paz y la reconciliación como ejes fundamentales de cambio. En este contexto, la estrategia busca:

- Generar escenarios de sensibilización en torno a la construcción de memoria dentro de las administraciones públicas, promoviendo entendimientos compartidos sobre cómo se han vivido los contextos de violencia en el ámbito público y cómo esto puede ser transformado.
- Propiciar espacios de reflexión sobre las actitudes, valores y prácticas de violencia que han permeado el ejercicio de la administración pública, con el fin de construir nuevos modelos de relacionamiento que contribuyan a una cultura de paz dentro y desde las administraciones.
- Incentivar la creación de mecanismos dentro de las administraciones públicas que favorezcan la reconciliación y la reconstrucción de confianza con las ciudadanías, a través de nuevas formas de relacionamiento basadas en la paz.

Durante el año 2023, se avanzó en el diseño de la *Estrategia de Transversalización de la Paz*, estructurando tres ejes fundamentales de trabajo con las y los servidores públicos: memoria desde lo público, cultura de paz y reconciliación con las ciudadanías. En este sentido, en el año 2024 se dio un paso importante con la implementación piloto de la Estrategia, a través de un conjunto de acciones intencionadas de co-construcción con las entidades públicas. Esta fase se desarrolló bajo lo que se ha denominado la Ruta de Implementación de la Estrategia de Transversalización de la Paz, que consta de cinco momentos principales, aunque estos momentos pueden realizarse de forma secuencial, también pueden adaptarse según el proceso de cada entidad. Cada uno de estos momentos puede desarrollarse en un periodo que varía entre 3 y 10 meses, dependiendo de la dinámica institucional de cada entidad.



Función Pública

Tabla 8. Momentos de la ruta

| Momentos de la Ruta | Objetivos |
|--|--|
| Convocatoria y acercamiento a entidades públicas | Propiciar el acercamiento, diálogo y generación de acuerdos iniciales con las entidades públicas interesadas en participar de la implementación de la Estrategia de Transversalización de la Paz, la Vida y la Memoria |
| Reflexión Pedagógica | Impulsar un proceso de sensibilización y reflexión pedagógica dentro de las entidades públicas participantes alrededor de la memoria, la cultura de paz y la reconciliación en las administraciones públicas, como ejes fundamentales para construir una paz desde lo público. |
| Conformación de equipos comprometidos con la paz | Facilitar la conformación de equipos dinamizadores por la paz dentro de las entidades públicas interesadas que lideren la implementación de la Transversalización de la Paz, la Vida y la Memoria, con el acompañamiento del Grupo para la Paz, la Vida y la Memoria del Departamento Administrativo de la Función Pública |
| Imaginación colectiva para la paz | Promover la construcción de planes de acción para la transversalización de la paz al interior de cada una de las entidades públicas participantes, a fin de proyectar los procesos de construcción de paz en las mismas a partir del proceso de reflexión pedagógica desarrollado |
| Acompañamiento y puesta en diálogo | Fomentar el diálogo e intercambio de experiencias alrededor de la construcción de paz en las administraciones públicas, con base en la implementación de la Estrategia de Transversalización de la Paz, la Vida y la Memoria |

Fuente: Elaboración propia – Dirección de Gestión del Conocimiento

Durante el año 2024, la Estrategia de Transversalización de la Paz generó acercamientos y articulaciones con un total de diecisiete (17) entidades públicas, como son:

- 1) Ministerio de Defensa Nacional
- 2) Unidad de Restitución de Tierras
- 3) Defensoría del Pueblo
- 4) Alcaldía Municipal de Almaguer, Cauca
- 5) Sistema Integrado de Transporte de Valledupar
- 6) Alcaldía Municipal de Pereira, Risaralda
- 7) Alcaldía Municipal de Dosquebradas, Risaralda
- 8) Alcaldía Municipal de Mistrató, Risaralda
- 9) Gobernación Departamental de Risaralda
- 10) Gobernación Departamental del Cauca
- 11) Gobernación Departamental del Chocó
- 12) Alcaldía Municipal de Segovia
- 13) Gobernación Departamental de Magdalena
- 14) Fondo Nacional del Ahorro
- 15) Departamento Nacional de Planeación
- 16) Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
- 17) Ministerio del Interior



Función Pública

Con cada una de las entidades públicas mencionadas, se han desarrollado diversas acciones para afianzar un vínculo de trabajo conjunto en torno a la Estrategia. Entre estas acciones se incluyen:

- Socialización de materiales de difusión de la Estrategia, como el documento que contiene su diseño, infografías, presentaciones en diapositivas, entre otros.
- Realización de reuniones y encuentros de socialización y concertación sobre el contenido de la Estrategia y la ruta de implementación.
- Articulación interinstitucional para brindar apoyo y fortalecer las acciones relacionadas con la construcción de paz.
- Invitación a actividades de sensibilización sobre la construcción de paz dentro del DAFP.

Debido a la naturaleza flexible de la ruta de implementación de la Estrategia de Transversalización de la Paz, cada entidad pública ha seguido distintos caminos para participar en el proceso, adaptándose a su dinámica institucional, necesidades y expectativas. Así, con cada una de ellas se ha completado el componente de convocatoria y acercamiento, lo que ha permitido iniciar el desarrollo de actividades en torno a los demás componentes, como la conformación de equipos comprometidos con la paz, la imaginación colectiva para la paz y la reflexión pedagógica. La siguiente tabla sintetiza el avance logrado con cada una de las entidades públicas participantes durante 2024:

Tabla 9. Estado de avance según entidad pública participante

| Estado de Avance | Entidad Pública Participante |
|--|---|
| Socialización general de la Estrategia | Ministerio de Defensa Nacional |
| | Ministerio del Interior |
| Acuerdos iniciales para ruta de implementación | Alcaldía Municipal de Dosquebradas |
| | Gobernación del Chocó |
| | Alcaldía Municipal de Segovia |
| Implementación de actividades | Defensoría del Pueblo |
| | Alcaldía Municipal de Pereira, Risaralda |
| | Gobernación Departamental de Magdalena |
| | Fondo Nacional del Ahorro |
| | Gobernación Departamental del Cauca |
| | Alcaldía Municipal de Almaguer, Cauca |
| | Sistema Integrado de Transporte de Valledupar |
| | Alcaldía Municipal de Mistrató, Risaralda |
| | Gobernación Departamental de Risaralda |
| | Unidad de Restitución de Tierras |
| | Departamento Nacional de Planeación |
| Instituto Colombiano de Bienestar Familiar | |



Función Pública

Fuente: Elaboración propia – Dirección de Gestión del Conocimiento

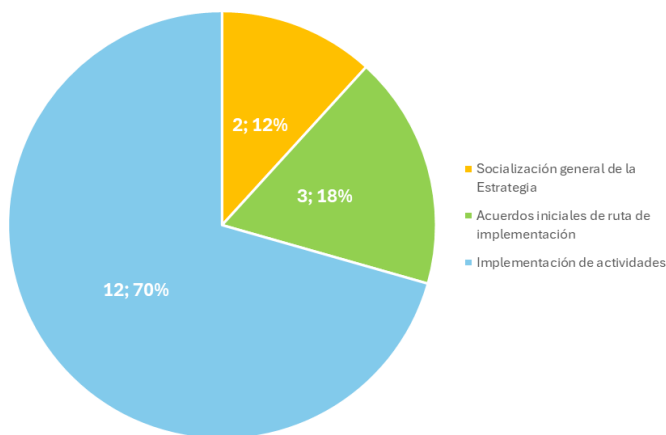
Como se recoge en la anterior tabla y se ve en el gráfico, de las diecisiete (17) entidades públicas participantes, doce (12) comenzaron el proceso de implementación de actividades de acuerdo con la ruta concertada previamente. De las cinco (5) restantes, tres (3) consolidaron acuerdos iniciales para la ruta de implementación, pero no avanzaron en su desarrollo y dos (2) conocieron la Estrategia, pero no alcanzaron a construir una ruta concertada de implementación. Del total de entidades acompañadas, el Sistema Integrado de Transporte de Valledupar culmina de manera completa la Ruta y termina consolidando al Interior de la entidad un Grupo de Paz, como se evidencia en la siguiente imagen:



Como se mencionó anteriormente, en el marco de la *Estrategia de Transversalización de la Paz* se llevaron a cabo diversas actividades. De las doce (12) entidades públicas participantes que iniciaron la implementación de actividades, siete (7) desarrollaron el componente de reflexión pedagógica a través de talleres o charlas, mientras que las demás participaron en actividades orientadas a la sensibilización. En dos (2) de las entidades se logró la creación de un grupo o equipo comprometido con la paz.

Además de lo anterior, la Estrategia también pudo realizar un conjunto adicional de actividades con distintos sectores participantes, incluyendo a las ciudadanías, como se puede observar en el siguiente gráfico.

Ilustración 8. Entidades públicas participantes

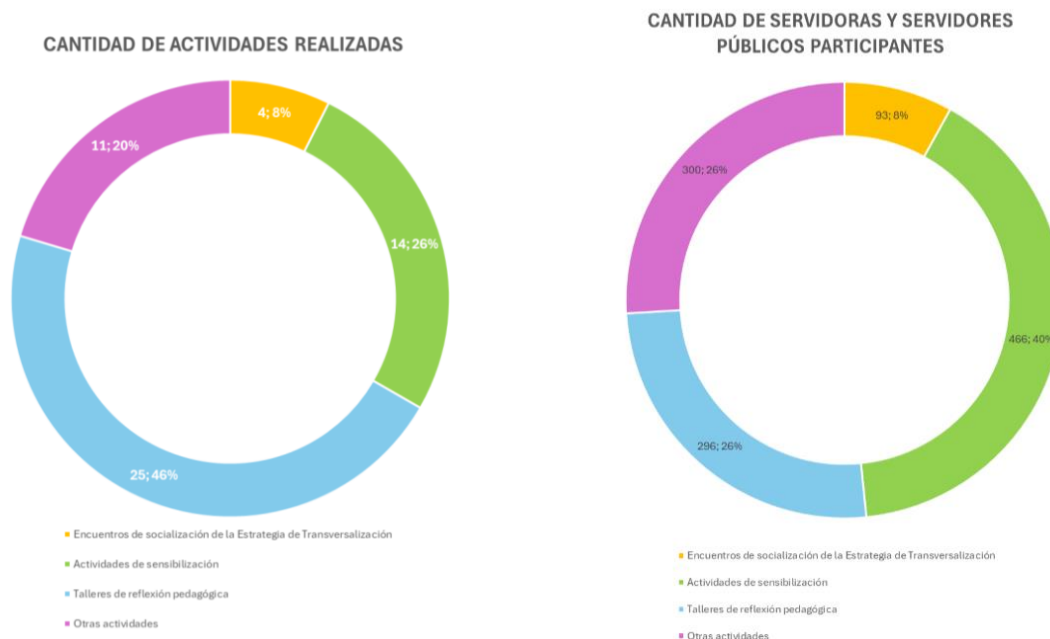


Fuente: Elaboración propia – Dirección de Gestión del Conocimiento

En total, durante el año 2024 se realizaron **54** actividades relacionadas con la Estrategia, en las cuales participaron **1.155** personas, la mayoría de ellas servidores públicos. A

continuación, se presentan los gráficos que muestran la cantidad de actividades según su tipo, así como la cantidad de participantes en cada una de ellas:

Ilustración 9. Cantidad de actividades y participantes



Fuente: Elaboración propia – Dirección de Gestión del Conocimiento

Durante el año 2024, el Grupo para la Paz, la Vida y la Memoria acompañó la implementación de la Estrategia a través de diversas actividades de sensibilización dentro del DAFP, entre las cuales se destaca:

- **Laboratorio de Innovación para la Paz en el marco de la conmemoración del Día Nacional de la Memoria y la Solidaridad con las Víctimas**

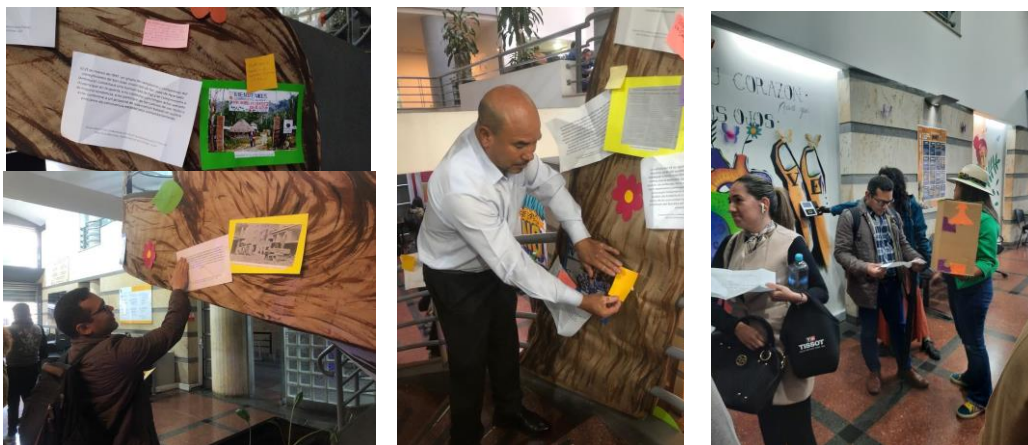
Esta actividad tuvo como objetivo sensibilizar a los servidores públicos de la entidad sobre la importancia de la Memoria Histórica en el país. Para ello, se organizó un laboratorio que consistió en tres estaciones:

- Árbol de la memoria, donde los servidores públicos interactuaron con una galería que mostraba hechos victimizantes e iniciativas de paz en Colombia.
- Ejercicio de lectura estratégica situacional, enfocado en la memoria, la cultura de paz y la reconciliación.
- Actividad de proyección e imaginación para la paz, mediante una dinámica participativa de cadáver exquisito.



Función Pública

De igual manera, durante el año 2024, el Grupo para la Paz, la Vida y la Memoria acompañó la implementación de la Estrategia a través de una serie de actividades de sensibilización al interior del DAFP, como son:



• Ciclo de proyecciones de CinExcusas para la Paz

A partir de la metodología del Cine-foro, se propuso sensibilizar a los participantes sobre los obstáculos y desafíos que enfrentan las víctimas del conflicto armado, así como sus capacidades para la construcción de paz, cada función de proyección siguió una metodología específica, cuyo punto de partida fue la elección de la temática, seguida por la selección de cortometrajes, documentales y largometrajes. Posteriormente, se realizó la construcción colectiva de las preguntas que facilitaron el diálogo en cada ciclo.

| Ciclo | Películas o Cortometrajes | Fecha |
|---|--|-------------|
| 1. Hagamos las paces con las y los servidores públicos | Cortometraje 036 Reportaje <i>In Memoriam: María Mercedes Méndez</i> | 5 de abril |
| 2. Hagamos las paces con las víctimas | Cortometraje: Nuestra búsqueda Cortometraje: Sin descanso hasta encontrarlos Cortometraje: San José: nuestra búsqueda | 10 de abril |
| 3. Hagamos las paces con las mujeres y la diversidad | Documental: Memorias de la guerra: relatos de El Salado Cortometraje Damián y Catalina | 17 de abril |
| 4. Hagamos las paces con las niñas y los niños | Largometraje: Los reyes del mundo | 24 de abril |
| 5. Hagamos las paces con las y los trabajadores | Documental The Big One Reportaje ¿Porqué AL trabaja tanto y produce tan poco? Reportaje “Bananeras: el eco de una masacre 90 años después” | 14 de junio |
| 6. Hagamos las paces con las víctimas desde el servicio público | Cortometraje: Doña Ana Delia Cortometraje: Cobija de Recuerdos Cortometraje: ¿Qué pasó después? | 28 de junio |



Función Pública

7. Hagamos las paces con el fútbol

Documental La Nueva Venecia
Corto reportaje “La fiesta del fútbol”

26 de julio

Fuente: Elaboración propia – Dirección de Gestión del Conocimiento

Las funciones de CinExcusas para la Paz han contado con un promedio de **15** participantes por sesión, lo que ha permitido un intercambio fluido y enriquecedor de ideas y emociones en torno a distintos materiales audiovisuales, los que han activado la sensibilidad en torno a la paz desde el servicio público.



• Campaña de material POP “Mirémonos al espejo”

Esta campaña se realizó durante todo el mes de abril, consiste en el uso de los espejos de los baños de la entidad para la difusión de material gráfico que permitiera dar a conocer los hechos victimizantes ocurridos en el marco del conflicto armado y la magnitud de las víctimas que han sufrido los impactos de estos hechos.



• Acto simbólico de siembra con madres víctimas del estallido social

Se acompañó el *Estallido Artístico por la Memoria*, un acto simbólico de memoria liderado por colectivos de víctimas en la ciudad, que se celebró el 28 de abril en el Jardín de la



Función Pública

Memoria del Portal Resistencia, con la participación de las servidoras y servidores públicos del Grupo para la Paz del DAFP.

- **Intervención en inducción a nuevas y nuevos servidores públicos**

El 18 de junio de 2024, se realizó una actividad de sensibilización como parte de la inducción a los nuevos servidores públicos, en la que se socializó el objetivo del Grupo para la Paz, la Vida y la Memoria mediante actividades lúdicas y la entrega de material de difusión sobre la paz desde lo público.



- **Sensibilización alrededor de la paz a propósito del Día Nacional del Servidor Público**

Durante el mes de junio, se llevaron a cabo diversas actividades en conmemoración del Día Nacional del Servidor Público. Estas actividades incluyeron un recorrido por las oficinas de la entidad, en el que se distribuyó material pedagógico sobre el Informe Final de la Comisión de la Verdad. A través de círculos cortos de lectura compartida, se reflexionó sobre las recomendaciones del informe y el rol de las servidoras y servidores públicos en su implementación. En total, se entregaron más de **300** ejemplares resumidos de los hallazgos del informe, gracias a la colaboración con el Instituto CAPAZ.

Además, el 11 de julio, el Grupo para la Paz, la Vida y la Memoria instaló un stand en la Feria Vivir para Servir en el municipio de Chía, Cundinamarca. En esta feria, se realizaron actividades lúdicas de sensibilización en torno a la paz con los servidores públicos participantes. Se utilizaron balones y “comegalletas” para movilizar la imaginación de la paz desde los sentidos, y se invitó a las y los participantes a generar compromisos con la construcción de paz desde su rol como servidores públicos. La actividad contó con la participación de más de **30** personas.

- **Conmemoración de la Semana por la Paz**

Durante el mes de septiembre, el Grupo para la Paz se sumó a la conmemoración nacional de la Semana por la Paz, promovida por la organización REDEPAZ. Con este propósito, se



Función Pública

impulsaron una serie de actividades dentro del Departamento, que buscaban activar todas las dependencias de la entidad en torno a la reflexión e integración por la paz desde el servicio público. La actividad central fue la elaboración colectiva del Mural de la Paz, que consistió en la creación de un mural compuesto por varias piezas complementarias que, al unirse estas piezas, formaban la frase: “Servidores y servidoras públicos comprometidos con una paz diversa, viva, querida y nuestra”.

Para el desarrollo de la actividad, se entregó una pieza a cada una de las dependencias de la entidad, invitando a las servidoras y servidores públicos a reunirse e intervenir artísticamente en su pieza, intervenciones que estuvieron guiadas por una serie de preguntas orientadoras sobre la construcción de paz desde el servicio público.

- **Ciclo de reflexión pedagógica con servidoras y servidores públicos de Función Pública**

Además de lo mencionado anteriormente, a partir del mes de agosto se desplegó el componente de reflexión pedagógica con las servidoras y servidores públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública. Para ello, se llevaron a cabo seis talleres centrados en los distintos ejes de la Estrategia:

| Sesión | Fecha |
|---|--------------------------|
| Sesión 1 “Memoria desde y para lo público” | 22 de agosto de 2024 |
| Sesión 2 “Memoria desde y para lo público” | 28 de agosto de 2024 |
| Sesión 3 “Cultura de paz y los Derechos Humanos en el Servicio Público” | 20 de septiembre de 2024 |
| Sesión 4 “Cultura de paz y los Derechos Humanos en el Servicio Público” | 21 de noviembre de 2024 |
| Sesión 5 “Reconciliación con las ciudadanías” | 28 de noviembre de 2024 |
| Sesión 6 “Reconciliación con las ciudadanías” | 9 de diciembre de 2024 |

Fuente: Elaboración propia – Dirección de Gestión del Conocimiento

En cada uno de los talleres, realizados de manera virtual, se buscó activar la reflexión sobre la memoria, la cultura de paz y la reconciliación a través de distintos mecanismos y ejercicios de sensibilización.

- **Evento de cierre de la Estrategia de Transversalización de la Paz en Función Pública**

La implementación de la Estrategia de Transversalización de la Paz en el Departamento Administrativo de la Función Pública culminó con un evento de cierre, realizado el lunes 9 de diciembre de 2024. En este evento, se convocó a las y los integrantes del Grupo para la Paz, la Vida y la Memoria, así como a otros servidores públicos de la entidad, para participar en un recorrido guiado por la exposición “Hay Futuro si Hay Verdad”, ubicada en el Centro de Memoria, Paz y Reconciliación de Bogotá.



Función Pública

En la exposición, se dieron a conocer los hallazgos y recomendaciones del Informe Final de la Comisión de la Verdad, a través de una interacción con diversos elementos y muestras infográficas. Posteriormente, se llevó a cabo un conversatorio con las personas encargadas de la exposición, donde se reflexionó sobre su importancia para el país.



Tras el recorrido y el conversatorio, se abrió un espacio circular de diálogo entre los participantes, con el fin de presentar los resultados de las actividades realizadas en el marco de la Estrategia de Transversalización de la Paz y recoger los sentimientos y opiniones de los integrantes del Grupo para la Paz, la Vida y la Memoria sobre su participación en el proceso durante el presente año.

2.16. Servicio social para la paz

En el marco de la implementación del Decreto 1079 de 2024- Servicio Social para La Paz, el Departamento Administrativo de La Función Pública, asume la Secretaría Técnica que se establece en el art. 2.2.38.4.1. Parágrafo 1, como entidad articuladora encargada de convocar a las diferentes sesiones del Comité Técnico y realizar seguimiento al desarrollo e implementación del Programa a partir del 6 de septiembre de 2024 una vez instalado el Comité Técnico.

Como logros importantes para el año 2024 en el marco de programa, se tiene el alistamiento para la ejecución de este, y el liderazgo de Función Pública en la articulación inicial con las entidades responsables de cada una de las modalidades, por consiguiente, se detallan a continuación las siguientes acciones, instrumentos y productos realizados:

Se desarrollaron Seis (6) sesiones de Comité Técnico del SSP cinco (5) sesiones del Subcomité para la construcción del Manual Operativo del SSP, tres (3) sesiones del Subcomité para la elaboración del Programa de Formación y Capacitación del SSP -(ESAP¹ SENA² DAFP³), teniendo como avance en productos: *i*) Documento Manual Operativo Aprobado, *ii*) Anexos Técnicos de cada una de las modalidades en construcción por parte de las entidades responsables de la implementación del SSP, con el acompañamiento del

¹ Escuela Superior de Administración Pública

² Servicio Nacional de Aprendizaje

³ Departamento Administrativo de la Función Pública



Función Pública

DAFP; *iii*) adicional se han desarrollado, ocho (8) sesiones del Sistema de Información para el SSP, con el objeto de construir en su primera fase, el formulario de inscripción de los jóvenes promotores del SSP.

A su vez para el mes de diciembre de 2024, en el marco del último trimestre de cada año como lo establece el Decreto en su artículo 2.2.38.6.2. numeral 1. se publicó la convocatoria y se realizó lanzamiento por parte del Ministerio de la Igualdad y Equidad, en articulación con Función Pública, con el fin de garantizar la publicidad de la misma en el marco de la implementación del Decreto.

El proyecto fue formulado por el DAFP, y cuyo presupuesto se proyecta hasta el año 2027, resaltando que si bien el decreto establece en su artículo 2.2.38.5.2. que el proyecto "...se financiará con recursos del Presupuesto General de la Nación, asignados al Departamento Administrativo de la Función Pública para su gestión. Adicionalmente, se podrán incorporar recursos por donaciones, cooperación internacional y sector privado, bajo acuerdos específicos". se tiene que para la vigencia 2024 no se contó con recursos dispuestos para el programa, sin embargo, el DAFP se dio a la tarea de gestionar recursos necesarios con las entidades para la vigencia 2025, adicional, creó la Subcuenta Servicio Social para la Paz, en conjunto con el Fondo Colombia en Paz del DNP; se pretende que las entidades que apropien recursos con miras a financiar cupos del SSP para la vigencia 2025, puedan utilizar el fondo para el traslado y la ejecución de los recursos.

El siguiente es el presupuesto del Proyecto y sus actividades de manera general, el mismo se anexa al presente informe.



Función Pública

Tabla 10. Presupuesto General Programa SSP⁴

| OBJETIVOS ESPECÍFICOS | PRODUCTO | ACTIVIDADES | AÑO 2024 | AÑO 2025 | AÑO 2026 | AÑO 2027 |
|---|---|---|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | | | | 5.000 | 7.750 | 10.800 |
| Estructurar la operación del servicio social para la paz | Servicio de provisión de plazas del servicio civil para la paz. | Publicar y difundir información sobre la convocatoria | \$ 145.141.210 | \$ 159.655.331 | \$ 169.234.651 | \$ 97.309.924 |
| | Manual técnico operativo | Desarrollar o actualizar el manual técnico operativo definiendo los requisitos para cada modalidad, estrategia de operación, actividades y retro. | \$ 550.000.000 | \$ 69.600.000 | \$ 80.040.000 | \$ 92.046.000 |
| Diseñar e implementar capacitaciones sobre la Estructura del estado y modalidades del servicio social para la paz | Servicio de desarrollo de contenidos educativos para la ciudadanía | Diseñar o actualizar los contenidos temáticos de acuerdo con la modalidad y la competencia identificada | \$ 534.800.000 | \$ 70.400.000 | \$ 74.623.900 | \$ - |
| | Servicio de educación informal para la ciudadanía | Implementar los contenidos en los diferentes grupos conformados | \$ 428.544.000 | \$ 12.308.198.030 | \$ 14.736.492.191 | \$ 19.244.142.921 |
| Implementar el servicio social para la paz | Servicio de apoyo económico para el desarrollo del servicio social para la paz | Implementar servicio social para la paz (auxilio económico para cada joven) | \$ 279.650.000 | \$ 69.347.040.875 | \$ 113.833.665.954 | \$ 180.585.183.115 |
| Certificar a cada joven en el marco de su servicio militar y experiencia de primer empleo | Implementación de la estrategia de administración, desarrollo y seguimiento del programa de servicio social para la paz | Acompañar a los jóvenes en el desarrollo de las actividades de la modalidad y administrar el programa | \$ 2.057.419.973 | \$ 34.179.825.028 | \$ 54.475.962.270 | \$ 84.759.405.589 |
| | Sistema de información para el servicio social para la paz | Desarrollar y mantener un sistema de información para el servicio social para la paz | \$ 7.273.000.000 | \$ 2.857.120.950 | \$ 2.989.622.850 | \$ 3.320.877.600 |
| TOTAL SERVICIO | | | \$ 11.268.555.183 | \$ 118.991.840.214 | \$ 186.359.641.816 | \$ 288.098.965.149 |

Fuente: Elaboración propia - Presentación instalación Comité Técnico sesión - 6 de septiembre de 2024

2.17. Incremento en la participación de la Mujer en los cargos de niveles decisorios en el Estado

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

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

De los cargos totales, **15.781** están actualmente provistos y organizados de la siguiente manera: 1) En el Máximo Nivel Decisorio fueron reportados **8.382** cargos, de éstos **8.205** fueron provistos y de los cuales **3.825** son ocupados por mujeres, representando un **46,62%** de participación femenina. 2) En el Otro Nivel Decisorio fueron reportados **8.126** cargos, de



Función Pública

éstos **7.576** fueron provistos y de los cuales **3.782** son ocupados por mujeres, lo que equivale a un **49,92%** de participación femenina.

2.18. Racionalización de trámites

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

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

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

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

2.19. Estrategia “Juntémonos para tejer lo público”

Durante la vigencia de 2024, se llevaron a cabo seis (**6**) espacios de diálogo de saberes y participación inclusivos, en los cuales las ciudadanías de los territorios priorizados tuvieron la oportunidad de acercarse a los trámites y servicios de las entidades públicas, tanto nacionales como territoriales.



Función Pública



Los primeros tres (3) espacios, denominados "Prejuntémonos", se realizaron en los siguientes territorios:

- Tierralta (Córdoba), los días 24 y 25 de abril, con la participación de 302 personas, que representaron **56** instituciones entre entidades nacionales y territoriales, así como organizaciones sociales y de base.
- Santa Rosa del Sur (Bolívar), del 21 al 24 de mayo, con la presencia de 305 personas que representaron **35** instituciones, incluyendo entidades y organizaciones sociales y de base del territorio.
- El Tarra (Norte de Santander), el 4 y 5 de octubre, con la asistencia de **194** personas, entre autoridades locales, ciudadanía, pueblos y comunidades.

El objetivo de los "Prejuntémonos" fue socializar la Estrategia Juntémonos e identificar las necesidades y expectativas más sentidas por las ciudadanía de los territorios, con el fin de movilizar la oferta institucional necesaria para que las entidades hicieran presencia en los municipios durante los eventos de los Juntémonos.



Así mismo, los otros tres (3) espacios de diálogo fueron los Juntémonos, realizados en los mismos territorios:



Función Pública

- Tierralta (Córdoba), del 20 al 23 de junio, donde se alcanzaron **8.844** atenciones efectivas.
- Santa Rosa del Sur (Bolívar), los días 10 y 11 de agosto, con un total de **9.367** atenciones efectivas a las ciudadanías del territorio.
- El Tarra (Norte de Santander), el 16 y 17 de noviembre, con al menos **6.126** atenciones efectuadas, resultado del trabajo conjunto de más de **60** entidades con las ciudadanías, pueblos y comunidades de los territorios.

En estos espacios se ofrecieron una amplia variedad de servicios a través de módulos de atención, brindando a las personas la posibilidad de acceder a trámites y servicios de diferentes entidades públicas, tanto nacionales como territoriales. Además de la atención directa, los asistentes pudieron participar en talleres y capacitaciones, diseñados para mejorar el conocimiento y las habilidades de la comunidad en áreas clave como derechos ciudadanos, acceso a servicios públicos, procesos de participación, entre otros. Estas actividades se complementaron con dinámicas creativas que permitieron a los participantes expresarse de manera innovadora, favoreciendo la reflexión colectiva y el intercambio de ideas.

También se organizaron mesas temáticas, donde se discutieron y analizaron temas de interés para las comunidades, permitiendo una retroalimentación directa entre la ciudadanía y las entidades gubernamentales. Estas mesas fueron una oportunidad para que las personas plantearan inquietudes, sugirieran mejoras y conocieran los planes y políticas públicas relacionadas con su territorio.

Además, se fomentaron expresiones artísticas y culturales continuas, creando un ambiente de integración y disfrute para los participantes. La música, el arte y las manifestaciones culturales fueron vehículos poderosos para fortalecer los lazos sociales y promover la identidad cultural de las comunidades. Todo este conjunto de actividades no solo facilitó el acceso a servicios y conocimientos, sino que también promovió un espacio inclusivo y participativo de diálogo, contribuyendo a la construcción de confianza y fortaleciendo el relacionamiento entre la ciudadanía y las instituciones. Estos encuentros ayudaron a generar un sentido de pertenencia y colaboración entre las diferentes partes involucradas, impulsando la cooperación mutua y el compromiso en la resolución de las necesidades y desafíos comunes entre las entidades.

2.20. Ciudadanas, ciudadanos y comunidades formados como multiplicadores de control social para vigilar los recursos de los programas priorizados.

De enero a diciembre de 2024, se llevaron a cabo diversas actividades de formación en control social, tanto virtuales como presenciales, en el marco de la implementación del Plan Nacional de Formación de Veedores. La meta inicial era capacitar a 4.000 personas, cifra que fue ampliamente superada, alcanzando un total de **7.622** participantes en los diferentes



Función Pública

espacios de formación. Esta cifra incluye los cursos virtuales en control social del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y aquellos realizados en colaboración con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), así como sesiones de formación virtual sincrónica y encuentros presenciales organizados por gestores territoriales de la Función Pública en diversas ciudades del país.



Las actividades de formación se materializaron en un total de **94** espacios o cursos, destacando varias acciones clave. Entre estas, se resalta la implementación de los módulos 2 y 3 del Diplomado "Cuidar lo público para alcanzar la paz", en alianza con la ESAP y la Unidad Administrativa Especial para la Función Pública (UIAFP), en ciudades como Quibdó, Tumaco, Cúcuta y Arauca. Estos módulos contaron con la participación de individuos pertenecientes a poblaciones víctimas, firmantes de paz, mujeres, comunidades afrodescendientes, indígenas y LGTBQI+, quienes fueron capacitados en temáticas de control social y gestión pública.

Asimismo, se realizaron tres (**3**) talleres de control social para sindicatos en colaboración con la ESAP, y dos talleres dirigidos a estudiantes de la ESAP postulados a contralores estudiantiles. En cuanto a los cursos virtuales, se ofrecieron varios módulos de formación en coordinación con la ESAP, incluyendo: Las mujeres rurales cuidan lo público, Diálogo social para el control social y su articulación con el sistema de control interno institucional, Control social a la gestión de riesgos de desastres, Control social al licenciamiento ambiental, Control social al servicio a la ciudadanía ESAP-DAFP, Control social a la gestión pública: fundamentación ESAP-DAFP, y Control social y veeduría ciudadana ESAP-DAFP.

Adicionalmente, se lideró la Secretaría Técnica de la Red Institucional de Apoyo a Veedurías Ciudadanas (RIAV), organizando **13** comités técnicos a lo largo del año. También se brindó apoyo en la organización y desarrollo de encuentros regionales y nacionales, y se acompañaron las RIAV departamentales en los departamentos de Córdoba, Sucre, Bolívar, Santander, Putumayo y Quindío. Estas acciones contribuyeron significativamente al fortalecimiento de las capacidades en control social, promoviendo la participación activa de la ciudadanía en la supervisión de la gestión pública y el fortalecimiento de la democracia en el país.



Función Pública

2.21. Rutas rendición de cuentas articuladas con ejercicios de control social sobre temas prioritarios para la construcción de paz total y la garantía de derechos, implementadas

Con corte a diciembre de 2024, el Sistema de Información de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz (SIRCAP) se actualizó con un total acumulado de **218** informes de rendición de cuentas correspondientes al acuerdo de paz de la vigencia 2023. Estos informes provienen tanto de entidades del orden nacional (obligadas y no obligadas) como del orden territorial. En particular, **51** informes corresponden a entidades del nivel nacional, de los cuales **4** fueron presentados de manera voluntaria, mientras que **167** informes pertenecen a municipios PDET.

Además, se elaboró el informe anual de actualización del SIRCAP, que incluye un balance detallado de los informes individuales de cumplimiento del acuerdo de paz de las entidades del orden nacional y los municipios PDET. Este informe realiza una revisión exhaustiva de la calidad del contenido de cada informe, evaluando su alineación con los pilares de la reforma rural integral y las acciones encaminadas a la promoción de la participación ciudadana. Este proceso refleja un avance significativo en la implementación del acuerdo de paz y en el fortalecimiento de la transparencia y la participación en la gestión pública, clave para la consolidación de la paz y el desarrollo sostenible.

2.22. Fortalecimiento de las Entidades públicas y sus servidores

- **Conformación del Banco candidatos a jefes de control interno**

El Departamento Administrativo de la Función Pública como instancia facilitadora del Sistema de Control Interno tiene la responsabilidad de orientar, asesorar, impulsar y poner en marcha estrategias que permitan su mejoramiento continuo y en cumplimiento de los principios de transparencia, publicidad, colaboración y coordinación, de acuerdo con lo ordenado por el Señor Presidente Gustavo Petro Urrego a través de la Directiva Presidencial 09 del 21 de noviembre de 2022, que indica:

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

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

En cumplimiento a la disposición de la directiva y el marco legal aplicable a la entidad se conformó un **banco de hojas de vida** que permitiera contar con candidatos idóneos al



Función Pública

empleo de jefe de control interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional que permitan garantizar el control y cumplimiento del Plan de Desarrollo, la prevención de la corrupción, el control fiscal interno, así como para el acompañamiento y monitoreo a la gestión, siguiendo las políticas de transparencia, publicidad y mérito. Dicho ejercicio se desarrolló mediante las siguientes fases:

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

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

De igual manera se diseñó y habilitó el formulario de inscripción durante el periodo comprendido entre el 28 de noviembre y el 21 de diciembre de 2022 se adelantó el proceso de inscripción, mediante un formulario en línea que estableció la información mínima requerida (datos personales), datos de estudios y experiencia con sus respectivos soportes así:

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

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

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

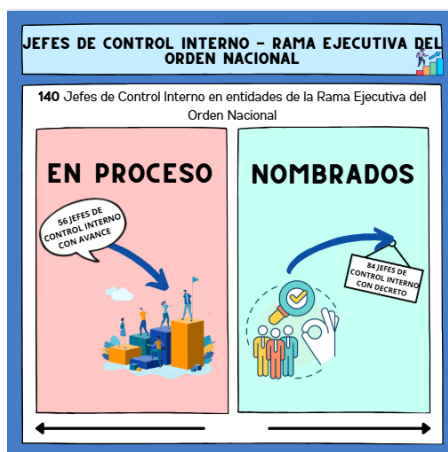


Función Pública

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

Al cotejar los **1.443** registros de la primera apertura con los **270** registros de la segunda, se identifican **68** registros duplicados entre ambos grupos. Así, el total consolidado de registros es de **1.645**. Ahora bien, una vez adelantado el proceso de pre - validación de requisitos mínimos de las 1.645 hojas de vida, se obtuvo que **1.121** aspirantes cumplen para optar por un empleo como jefe de Control Interno en las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, y a este grupo de aspirantes se les invitó a realizar la prueba comportamental la cual no otorga un derecho vinculante, toda vez que este proceso no se enmarca en la carrera administrativa, y por lo tanto no posee las características de un concurso de mérito, en cambio, se constituye en un mecanismo de referencia y una herramienta adicional de selección que se puede estimar para el nombramiento de los jefes de Control Interno.

Ilustración 10. Entidades públicas participantes



Una vez surtida esta etapa, los resultados, fueron enviados en cadena de custodia directamente al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – DAPRE, quienes son los encargados de administrar el banco de hojas de vida de los candidatos a ocupar el cargo de jefe de control interno de las entidades pertenecientes a la Rama Ejecutiva del orden nacional. A corte 31 de diciembre del 2024, se han emitido un total **84** proyectos de decreto para el nombramiento de jefes de Control Interno.

- **Apoyo a la gestión meritocrática del Estado**

La selección Meritocrática que adelanta el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, es un proceso en el cual se identifica el recurso humano que está en la capacidad de desempeñar un cargo de manera efectiva. En este sentido el objetivo fundamental del proceso es la búsqueda,



Función Pública

evaluación y selección de los funcionarios que cualitativamente requiere cada entidad de la rama ejecutiva del poder público para el cumplimiento de sus objetivos y metas. Realizándose los siguientes procesos:

- **Cargos de Libre nombramiento y remoción de la rama ejecutiva del orden nacional - LNR**

El Departamento Administrativo de la Función Pública desde hace más de 20 años, viene realizando la aplicación de la evaluación de competencias laborales para los cargos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden Nacional de los niveles Asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 del 2015 único Reglamentario del Sector de Función Pública en su capítulo 2 “Meritocracia en la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la rama ejecutiva del orden nacional”, en sus artículos 2.2.13.2.1 y 2.2.13.2.2, señalando lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.13.2.1 Transparencia en los procesos de vinculación de servidores. *En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo*

ARTÍCULO 2.2.13.2.2 Evaluación de las competencias. *La evaluación de las competencias de los candidatos podrá ser realizada por:*

1. *Un órgano técnico designado por la entidad para el efecto y conformado por los directivos de la entidad nominadora y/o consultores externos.*
2. *Universidades públicas o privadas.*
3. *Empresas consultoras externas especializadas en selección de personal.*
4. *A través de contratos o convenios interadministrativos celebrados con el Departamento Administrativo de la Función Pública o con entidades de la administración pública con experiencia en selección de personal”.*

PARÁGRAFO. *La revisión y certificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en la Constitución, la ley y el reglamento es de competencia exclusiva del jefe de recursos humanos o de quien haga sus veces.*

(Decreto 4567 de 2011, art. 2)

En este sentido, el Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos describe las competencias que en la actualidad se evalúan, para ello, el Departamento Administrativo lo realiza a través de un instrumento de evaluación de competencias comportamentales exclusivo para este Departamento, el cual fue diseñado, validado y construido por un equipo de expertos.



Función Pública

A continuación, se presentan algunos de los datos más relevantes frente a este proceso de evaluación.

Tabla 11. Número de procesos de libre nombramiento y remoción, vigencia 2024

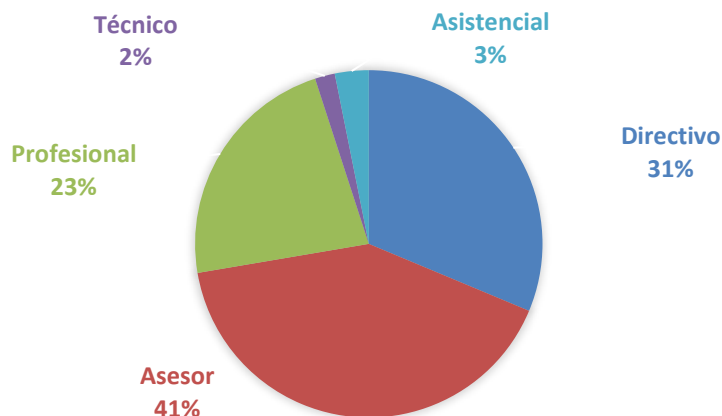
| Año | Directivo | Asesor | Profesional | Técnico | Asistencial | Total evaluados |
|----------------------------|-----------|--------|-------------|---------|-------------|-----------------|
| Enero a Diciembre del 2024 | 1.452 | 1.903 | 1.052 | 86 | 146 | 4.639 |

Fuente: Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática

Según los datos señalados, desde el Departamento se ha aplicado durante la vigencia 2024 un total de **4.639** evaluaciones para la vinculación a cargos de libre nombramiento y remoción (**1.452** directivos, **1.903** asesores, **1.052** profesionales, **86** técnicos, **146** asistenciales).

Ilustración 11. Porcentaje de solicitudes: evaluación de competencias para LNR por nivel, vigencia 2024

Solicitudes Atendidas Libre Nombramiento Y Remoción - LNR



Fuente: Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática

Según la gráfica, en la cual se presentan los porcentajes de las solicitudes remitidas a la entidad por nivel jerárquico para empleos de LNR, se evidencia que el más alto es del **41%** del nivel asesor, seguido del **31%** del nivel directivo, continúa con el **23%** el nivel profesional y los más bajos corresponden al **3%** para el nivel asistencial y solo el **2%** del nivel técnico.



Función Pública

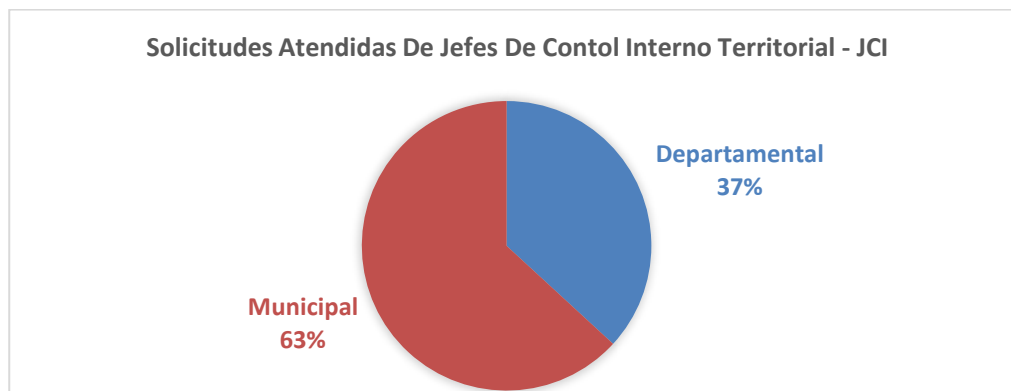
○ Jefes de Control Interno

De conformidad con lo señalado en el Decreto 989 de 2020, por el cual se adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, en su artículo 2.2.21.8.3, el cual indica lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.21.8.3. Evaluación de Competencias. *Previo a la designación en el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, al aspirante o aspirantes se les deberá evaluar las competencias requeridas para el desempeño del empleo, a través de la práctica de pruebas. La evaluación de competencias de los aspirantes a ocupar los citados cargos en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, será adelantada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que le informará al presidente de la República si el aspirante cumple o no con las competencias requeridas, de lo cual dejará evidencia. En el nivel territorial se deberá evaluar las competencias por la misma entidad, o con la asesoría de entidades especializadas en la materia o con el Departamento Administrativo de la Función Pública, de lo cual se le informará al gobernador o alcalde, respectivo, si el aspirante cumple o no con las competencias requeridas, de lo cual se dejará evidencia.”*

Ahora bien, frente a las entidades territoriales, este Departamento Administrativo a través de este Grupo de Apoyo ha adelantado en el periodo del 01 de enero a 31 de diciembre del 2024, **19** 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.

Ilustración 12. Porcentaje de solicitudes: evaluación de competencias para JCI del nivel territorial, vigencia 2024



Fuente: Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática



Función Pública

Según la gráfica No. 2, en la cual se presentan los porcentajes de las solicitudes remitidas a la entidad del nivel territorial, se evidencia que el **63%** son solicitudes del Municipales y solo el **37%** son Departamentales.

- **Gerentes de las Empresas Sociales del Estado**

El Decreto 1427 de 2016, por medio del cual se reglamenta el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016 y se sustituyen las secciones 5 y 6 del Capítulo 8 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, único reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en su artículo 2.5.3.8.5.2 precisó:

“Delegación de la evaluación de los aspirantes para ocupar el empleo de Director o Gerente de las Empresas Sociales de Estado. Deléguese en el Departamento Administrativo de la Función Pública la evaluación de aspirante o aspirantes para ocupar el empleo de Director o Gerente de las Empresas Sociales del Estado del nivel nacional a ser nombrado por el Presidente de la República. Una vez adelantada la evaluación, el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública informará al Presidente de la República si el aspirante cumple o no con las competencias requeridas, de lo cual dejará evidencia”.

En igual sentido, el artículo 2.5.3.8.5.3 precisa:

“Apoyo de la Función Pública en la evaluación de competencias. El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP adelantará de manera gratuita, cuando el respectivo nominador así lo solicite, la evaluación de las competencias del aspirante o aspirantes a ocupar el cargo de director o gerente de las Empresas Sociales del Estado del nivel departamental, distrital o municipal”.

Así mismo, el artículo 2.5.3.8.4 señala:

“Apoyo de la Función Pública en la evaluación de competencias. El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP adelantará de manera gratuita cuando el respectivo nominador así lo solicite la evaluación de las competencias del aspirante o aspirantes a ocupar el cargo de director o gerente de las Empresas Sociales del Estado del nivel departamental, distrital o municipal. Cuando la Función Pública adelante el proceso de evaluación de las competencias indicará al gobernador o alcalde si el aspirante cumple o no con las competencias requeridas y dejará evidencia en el respectivo informe”

En atención a la Resolución 680 de 2016 por la cual se señalan las competencias que se deben demostrar para ocupar el empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado, este Departamento Administrativo realiza el proceso de evaluación de competencias bajo el siguiente lineamiento:

El alcalde deberá seleccionar la hoja de vida de el o los candidatos que quiera sean evaluados para el cargo de Gerente de Hospital, una vez identificado los candidatos el Jefe de Recursos Humanos de la Alcaldía o del Hospital verificará frente al manual de funciones



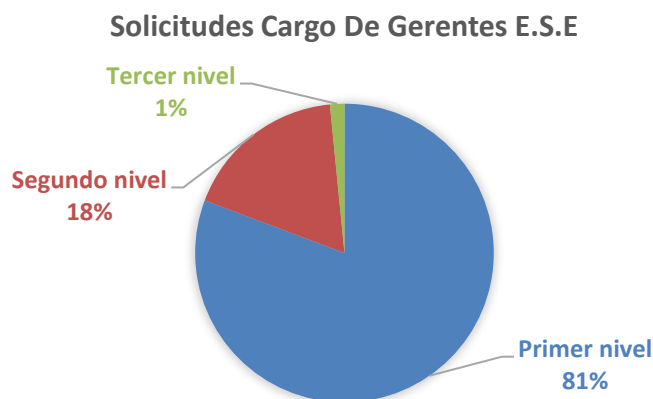
Función Pública

y competencias del mencionado hospital si cumplen con los requisitos para el desempeño del cargo.

Adelantada esta etapa el alcalde deberá en su calidad de nominador, mediante oficio solicitar a la Dirección General de Función Pública la evaluación de competencias de los candidatos que cumplen previamente con los requisitos de estudios y experiencia definidos en la normativa vigente para el cargo, previa verificación de estos. Así las cosas, con la documentación recibida, Función Pública procederá a programar la prueba de competencias a los candidatos, contactando a cada aspirante para que presenten las pruebas de manera virtual.

Finalmente, el Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática generará un informe de evaluación de competencias, que, mediante oficio de la Dirección General, entregará al nominador o a la persona delegada por él. A continuación, se presentan algunos de los datos más relevantes frente a este proceso de evaluación:

Ilustración 13. Porcentaje de solicitudes: evaluación de competencias Gerentes Empresas Sociales del Estado, vigencia 2024



Fuente: Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática

El Departamento Administrativo a través de este Grupo de Apoyo en el periodo del 01 de enero a 31 de diciembre del 2024, ha adelantado **384** solicitudes de evaluación de competencias para el empleo de Gerente de las Empresas Sociales del Estado, de las cuales el **81%** fueron solicitudes para hospitales de primer nivel de complejidad, **18%** para hospitales de segundo nivel y solo el **1%** para hospitales de tercer nivel.

- **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



Función Pública

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 a 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 receptiona 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.

Para el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2024 el área participó en los siguientes procesos con distintas entidades, así:

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF

En la vigencia del 2024 Se suscribió el convenio interadministrativo No. 035-2024 con el objeto de “Aunar esfuerzos entre el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la estructuración diseño, y ejecución del proceso de selección por mérito, público y abierto para la conformación de las listas de candidatos que integrarán las ternas con base en las cuales se escogerán los directores



Función Pública

Regionales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar”, se adelantaron mesas de trabajo, en las cuales el área propuso diferentes cronogramas para dar inicio a la fase de entrevista y toda la logística que se requiere, no obstante, no se ha emitido un acto administrativo que vincule a este Departamento Administrativo en la mencionada etapa.

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

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

Escuela Superior De Administración Pública ESAP

Se suscribió un convenio interadministrativo entre el DAFP y ESAP No. BOG-694-2024 con lo dispuesto en el numeral 4 “Jornadas de entrevistas para los concursos de gerentes públicos que realice ESAP – Dirección de Procesos de Selección” del anexo No. 1 del “Convenio Interadministrativo derivado No.1 celebrado entre el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior De Administración Pública. Atendiendo a lo anterior, el Grupo de apoyo a la gestión Meritocracia apoyó como jurados calificadores de la prueba de entrevista en el marco del concurso de Directores Territoriales 2024, realizando **61** entrevistas para las territoriales Antioquia, Norte de Santander, Arauca, Choco, Bolívar, Córdoba, Sucre, San Andrés, Caldas, Quindío - Norte de Santander y Chocó.

Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES

Teniendo en cuenta el Convenio 090 de 2023 suscrito entre el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES con el objeto de “Aunar esfuerzos técnicos y operativos para la aplicación de pruebas de competencias laborales y entrevistas a los aspirantes a ocupar vacantes en la planta de personal de empleado públicos y Trabajadores oficiales del nivel Directivo y Asesor de COLPENSIONES”, este Departamento en el periodo entre el 01 de enero a 31 de diciembre de 2024, realizó **41** entrevistas y prueba de competencias laborales (cifra incluida en el reporte de libre nombramiento y remoción).

○ **Procesos Presidencia de la Republica**

Durante el periodo informado se realizaron dos (2) procesos importantes por solicitud de la Presidencia de la República, se aplicaron las pruebas de integridad señaladas en las invitaciones para dos procesos convocados para conformar los bancos de hojas de vida para los cargos de defensor del pueblo y procurador (a) general de la nación, señalados a continuación:



Función Pública

En atención a la “Invitación para la conformación del listado de hojas de vida, a través del cual el presidente de la República elaborará la terna de la que la honorable Cámara de Representantes elegirá al Defensor o Defensora del Pueblo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 281 de la constitución política” y dando cumplimiento al numeral 3.7 de la mencionada invitación en la que se establece que “El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá aplicar pruebas de integridad a los participantes que cumplan con los requisitos establecidos en las normas vigentes”, El día 30 de julio del 2024 se recibió información por parte del Director de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo Función Pública del listado de candidatos y candidatas al cargo de Defensor del Pueblo.

Conforme a lo anterior, el Grupo de apoyo a la Gestión Meritocrática, procedió a programar a ochenta (80) pruebas de integridad de manera online a través del correo electrónico de cada uno de los candidatos que cumplieron con los requisitos establecidos en las normas vigentes.

Por otro lado, en atención a la “Invitación para seleccionar a un (1) candidato/a que presentará el presidente de la república para integrar la terna de la que el Honorable Senado de la República elegirá al Procurador o Procuradora General de la Nación” y dando cumplimiento al numeral 3.8 de la mencionada invitación en la que se establece “3.8. El Departamento Administrativo de la Función Pública aplicará ÚNICAMENTE las pruebas virtuales de integridad a los participantes que cumplan con los requisitos establecidos en las normas vigentes”, El día 04 de septiembre del 2024 se recibió información por parte del Director de Desarrollo Organizacional (DDO) del Departamento Administrativo Función Pública Gerardo Duque Gutiérrez, el listado de candidatos y candidatas al cargo de Procurador(a) General de la Nación.

Conforme a lo anterior, el Grupo de apoyo a la Gestión Meritocrática, realizó la programación de veintiuno (21) pruebas de integridad de manera online a través del correo electrónico de cada uno de los candidatos que cumplieron con los requisitos establecidos en las normas vigentes.

Cabe señalar, que para ambos procesos la prueba aplicada, es un instrumento que permitió identificar el nivel de aceptación que tienen las personas frente a conductas relacionadas con la integridad y la rectitud en el ambiente laboral, dichos resultados fueron remitidos junto con un acta mediante la cual se dieron las especificaciones técnicas necesarias para leer e interpretar los resultados.

2.23. Gestión Jurídica

- **Balance del Gestor Normativo 2024**

El gestor normativo es una herramienta de consulta jurídica especializada en normas, doctrina, jurisprudencia y documentos relacionados con temas de Función Pública, de fácil



Función Pública

acceso, consulta gratuita administrado y actualizado permanentemente. Actualmente esta herramienta cuenta aproximadamente con **38.755** documentos; se puede acceder a él a través del portal web institucional y contiene temas de interés tales como: estructura del Estado, líneas jurisprudenciales, regímenes especiales, comisiones ínter sectoriales, guías y cartillas, negociación colectiva en el sector público y las principales novedades jurídicas publicadas en un boletín de actualidad jurídica. En la vigencia se realizaron las siguientes gestiones:

1) Actualización normas nuevas: Se incorporó **197** normativas entre leyes, decretos, decretos DUR, decretos de estructura, circulares, resoluciones y directivas presidenciales.

2) Sentencias: Se actualizó sentencias y fallos de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado, para un total consolidado de **4.093**.

3) Boletín de actualidad jurídica: Se publicó siete (7) boletines.

4) Conceptos: Se han tematizado **3.426** conceptos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública e incorporado **2.418**, para un consolidado de **26.437**. Cabe señalar que se realizó la selección de **5.160** conceptos del año 2020 para depurar, de los cuales se eliminaron **4.099**.

5) Vigencias: En relación con la vigencia de normas, para determinar derogatorias, concordancias y/o modificaciones, durante lo corrido del 2024 se revisaron las **100** normas más consultadas del Gestor, de las cuales se presentan las primeras **10**:

Tabla 12. Normas más visitadas

| Normas más visitadas | | |
|----------------------|--|--------|
| # | Norma | Vistas |
| 1 | Ley 1437 de 2011 - Gestor Normativo - Función Pública | 68.138 |
| 2 | Ley 1801 de 2016 - Gestor Normativo - Función Pública | 56.992 |
| 3 | Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo - Gestor Normativo - Función Pública | 53.780 |
| 4 | Ley 80 de 1993 - Gestor Normativo - Función Pública | 43.353 |
| 5 | Ley 1952 de 2019 - Gestor Normativo - Función Pública | 37.972 |
| 6 | Ley 1755 de 2015 - Gestor Normativo - Función Pública | 37.005 |
| 7 | Ley 2213 de 2022 - Gestor Normativo - Función Pública | 35.487 |
| 8 | Ley 100 de 1993 - Gestor Normativo - Función Pública | 35.124 |
| 9 | Constitución Política 1 de 1991 Asamblea Nacional Constituyente - Gestor Normativo - Función Pública | 31.794 |
| 10 | Ley 820 de 2003 - Gestor Normativo - Función Pública | 30.066 |

Fuente: Dirección Jurídica



Función Pública

6) Balance del gestor normativo del Departamento en cuanto a documentos que contiene

Tabla 13. Cantidad documentos en gestor normativo

| Tipo de documento | Total |
|----------------------------|---------------|
| Leyes | 1.608 |
| Decretos | 9.269 |
| Acuerdos | 168 |
| Directivas | 130 |
| Circulares | 285 |
| Resoluciones | 157 |
| Actos legislativos | 69 |
| Documentos Conpes | 2 |
| Constitución Política | 10 |
| Conceptos | 22.338 |
| Criterio Unificado | 2 |
| Conceptos Sala de Consulta | 624 |
| Sentencias | 4093 |
| Total | 38.755 |

Fuente: Gestor Normativo 31 de diciembre de 2024.

7) Visitas mensuales con gráficas: Los resultados de usabilidad del gestor se han incrementado desde su implementación, en los últimos cinco (5) años, se pasó de 909.387 visitas en el año 2018 a 3.890.405 en el año 2019, luego a 6.745.769 en el año 2020, en el año 2021 fueron 11.977.238, en el año 2022 fueron 15.932.573 visitas, y en el año 2023 se cerró con 18.104.149. Con corte al 30 de noviembre de 2024 el número de consultas asciende a 48.715.100, **con un promedio de 135.319 visitas diarias**. Durante lo corrido del año, las consultas en el gestor se han incrementado respecto del mismo período del año anterior, así:

Tabla 14. Comparativo Consultas 2023-2024

| Mes | 2023 | 2024 | Variación % |
|---------|-----------|-----------|-------------|
| Enero | 1.046.164 | 1.280.129 | 18% |
| Febrero | 632.089 | 1.815.091 | 65% |
| Marzo | 2.205.658 | 1.223.766 | -80% |
| Abril | 1.650.306 | 2.642.616 | 38% |
| Mayo | 1.421.262 | 5.414.796 | 74% |
| Junio | 1.230.162 | 3.046.281 | 60% |



Función Pública

| Mes | 2023 | 2024 | Variación % |
|--------------|-------------------|-------------------|-------------|
| Julio | 1.584.900 | 4.698.109 | 66% |
| Agosto | 1.925.064 | 5.523.665 | 65% |
| Septiembre | 1.910.609 | 6.574.408 | 71% |
| Octubre | 1.571.644 | 6.382.808 | 75% |
| Noviembre | 1.738.158 | 5.348.568 | 68% |
| Diciembre | 1.188.133 | 3.466.019 | 66% |
| Total | 18.104.149 | 48.715.100 | 63% |

Fuente Gestor Normativo 31 de diciembre de 2024.

8) Regímenes especiales: Los regímenes especiales en el gestor normativo corresponden al contenido especializado de los diferentes sectores o regímenes aplicables a los servidores públicos, módulo en el cual se detallan las normas que regulan el sistema de carrera, nomenclatura, régimen prestacional y salarial. El módulo de regímenes especiales se ha actualizado de manera permanente, a la fecha se encuentran incorporados los siguientes:

Tabla 15. Regímenes especiales

| Regímenes Especiales |
|--|
| Rama Ejecutiva-orden nacional |
| Rama ejecutiva – orden territorial |
| Departamento Administrativo Presidencia de la República |
| Diplomáticos - Ministerio de Relaciones Exteriores |
| Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales |
| INPEC |
| Ministerio de Defensa |
| SENA |
| Planta Exterior Min Comercio |
| Aeronáutica Civil |

| Regímenes Especiales |
|---|
| Departamento Administrativo Dirección Nacional de Inteligencia |
| Empresas Industriales y Comerciales |
| Congreso |
| Fiscalía General de la Nación |
| Instituto Colombiano de Medicina Legal y Ciencias Forenses |
| Procuraduría General de la Nación |
| Contraloría General de la República |
| Auditoría General de la República |
| Registraduría Nacional del Estado Civil |
| Corporaciones Autónomas Regionales |
| Agencias Estatales |
| Superintendencias |

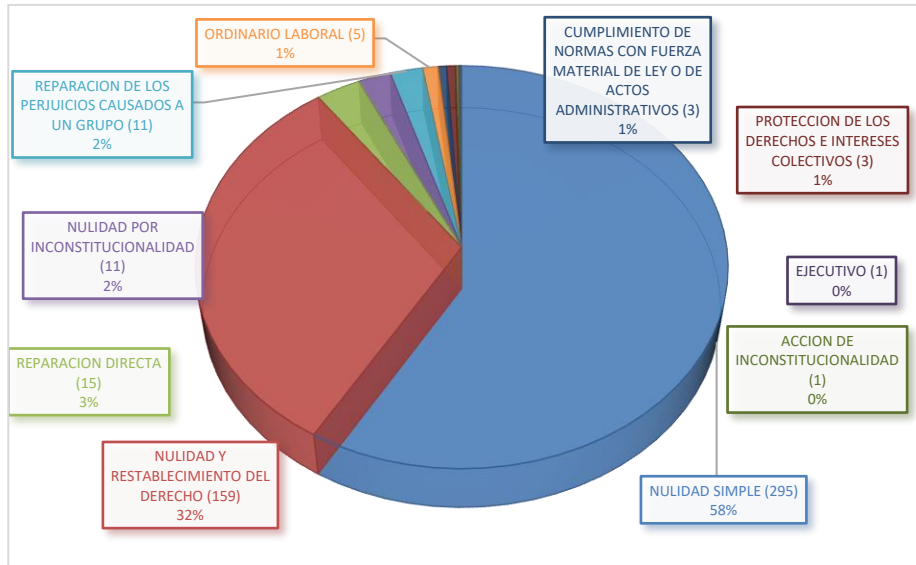
Fuente Gestor Normativo 31 de diciembre de 2024.

- Defensa Jurídica**

Durante la vigencia 2024 se presentaron informes⁵ que identificaron que la vigencia anterior terminó con **586** procesos activos y actualmente los registros evidencian **504** procesos activos:

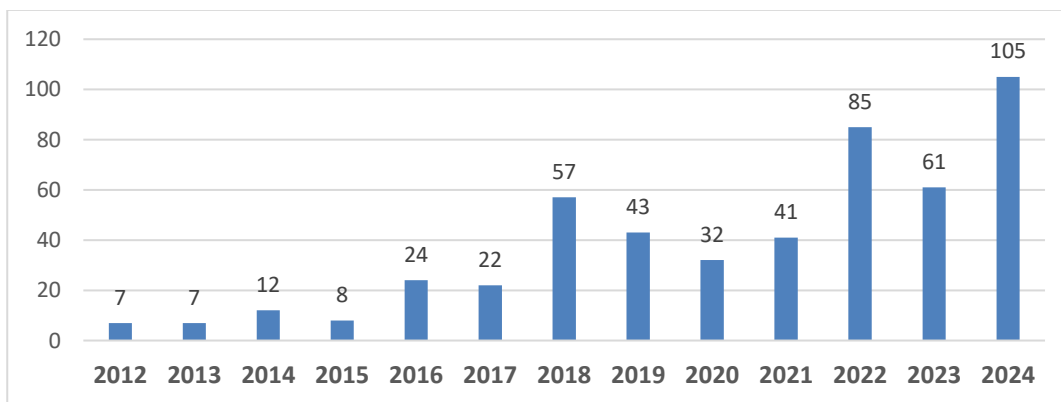
⁵ Primer semestre - Orfeo: 2024600047825 y Tercer trimestre - Orfeo: 20246000603221

Ilustración 14. Procesos según distribución de temáticas



Lo anterior permite concluir que la presente vigencia se termina con **11%** procesos activos menos que la vigencia 2023; el mayor número de procesos se interponen por la posible ilegalidad de actos administrativos de carácter general, en los cuales el DAFP intervino en la emisión. El **20,83%** de los procesos activos fueron interpuestos en la presente vigencia:

Ilustración 15. Cantidad de demandas notificadas



El gráfico evidencia que el número de demandas notificadas aumentó en la presente vigencia en **58,10%**, en comparación con los procesos activos registrados en la vigencia 2023. En relación con el posible impacto de los procesos activos, debe considerarse que los siguientes asuntos son de relevancia:



Función Pública

- a) Nulidad Simple en contra del DECRETO 1075 2023-06-29 / Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Igualdad y Equidad y se dictan otras disposiciones / Radicado: 11001032400020240005500 / demandante: MARIA CAMILA GOMEZ LORA.

En este proceso se alega que el Gobierno Nacional desbordó sus competencias, como quiera que la Ley 2281 de 2023 determinó que la estructura del Ministerio de Igualdad y Equidad tendría tres (3) viceministerios y el decreto demandado tiene cinco (5), lo cual, según determinó el demandante es contrario al marco de austeridad presupuestal.

Al respecto, debe considerarse que la Ley 2281 de 2023 fue declarada inexecutable mediante Sentencia C-161 de 2024 de la Corte Constitucional y por ello, la probabilidad de pérdida del proceso es Alta⁶, situación que conllevaba que deba tramitarse proyecto de ley que cree el Ministerio de Igualdad y Equidad.

- b) Nulidades Simples en contra del DECRETO 243 2024-02-29 / Por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos / Radicados: 11001032500020240024100 y 11001032500020240010000 / demandante: RICARDO JIMMY RODRIGUEZ CARDONA y CLEOFÉ ELINA EDNA MARISOL RUGELES NIÑO

Los demandantes consideran que el decreto es contrario a los derechos de asociación sindical pues limitan la participación de los sindicatos en las negociaciones multiniveles.

- c) Nulidades Simples en contra de la Circular Conjunta 100-005-2022 fue expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública aduciendo la necesidad de establecer lineamientos con el propósito de avanzar en la dignificación del empleo público / Radicados: 11001032400020230000800, 11001032400020230001000, 11001032500020230006200, 11001032500020230007800, 11001032400020230000300, 11001032500020230007600 / demandantes: JOEL DAVID GAONA LOZANO, EFRAIN GOMEZ CARDONA, NESTOR RAUL GUTIERREZ CASTILLO, CAMILO ANDRES RISCANEVO MEDINA, KEVIN OLIVER KEEP ARRIETA, SERGIO LOPEZ ARIAS.

La circular dispone que debía contratarse por término de 4 meses y ello es considerado por los demandantes contrario al principio de autonomía territorial; adicionalmente, se alega que la limitación del término para contratar es competencia única y exclusiva del legislador.

En el proceso 11001032400020230000800 se decretó provisionalmente la suspensión de la circular y contra dicha decisión se interpuso recurso que no ha sido resuelto, la probabilidad de pérdida del proceso es Alta⁷.

⁶ Proceso no tiene erogación económica lo cual implica que la probabilidad de pérdida registrada en el Sistema de Gestión e Información Litigiosa del Estado-eKOGUI sea remota de conformidad con la Resolución 431 del 28 de julio 2023 de la ANDJE

⁷ Idem.



Función Pública

- d) Cumplimiento de normas con fuerza material de ley o de actos administrativos / Ley 2013 de 2019 / Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés / Radicados: 25000234100020240183200 y 25000234100020240094300 / demandantes: DANIEL FELIPE BRICEÑO MONTES y FUNDACIÓN PARA EL ESTADO DE DERECHO.

La Superintendencia de Industria y Comercio emitió actos administrativos que ordenaron al DAFP limitar el acceso de la información registrada en el aplicativo por la integridad, decisiones que fueron debidamente cumplidas.

No obstante, los ciudadanos demandantes consideran que la limitación vació las obligaciones fijadas por la Ley 2013 de 2019 y por ende pretenden que se ordene al DAFP la visualización de los datos sin restricciones. Previamente a la interposición de estos procesos el DAFP solicitó consulta al Consejo de Estado sobre el alcance de la Ley 2013 de 2019 y posteriormente, los actos administrativos emitidos por la Superintendencia de Industria y Comercio fueron revocados directamente. El Consejo de Estado emitió respuesta a la consulta y de ella se concluye que deberán realizarse ajustes técnicos al Aplicativo por la Integridad y consecuente con ello, podría solicitarse que la reserva del concepto emitido se mantenga por un (1) año.

No obstante, en virtud de la revocatoria de los actos administrativos emitidos por la Superintendencia de Industria y Comercio, puede llegar a correrse riesgo frente a la aplicación de la Ley 2013 de 2019.

- e) Reparaciones Directas / DECRETO 1754 2020-12-22 / Por el cual se reglamenta el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020, en lo relacionado con la reactivación de las etapas de reclutamiento, aplicación de pruebas y periodo de prueba en los procesos de selección para proveer los empleos de carrera del régimen general, especial y específico, en el marco de la Emergencia Sanitaria / Radicados:
27001333300320240003600, 85001333300320240005500,
85001333300520240002400, 85001333300520240002200,
11001333603320240008400, 85001333300420240005800,
11001333603120240003400, 85001333300220240009600,
11001333603520240010500 / demandantes: SANDRA PATRICIA PALLARES MUÑOZ, MARTHA CECILIA ESPINOSA OTALORA, JUAN HERIN HUMBERTO JIMENEZ PEREZ, ALBA LULLOA BENAVIDES VARGAS, GREGORIO ERNESTO AGREDO GAMBOA, JUAN ANGELO RODRIGO GONZALEZ, EDISON ARMANDO SANCHEZ AGREDO, RUBIELA GRANADOS ADAME, ANA CARMEN ZAPATA BARANDICA

Los demandantes pretenden que se les pague salarios y demás emolumentos relacionados con la vinculación con Entidades Territoriales en provisionalidad, considerando que el DECRETO 1754 de 2020 fue declarado nulo por el Consejo de Estado.



Función Pública

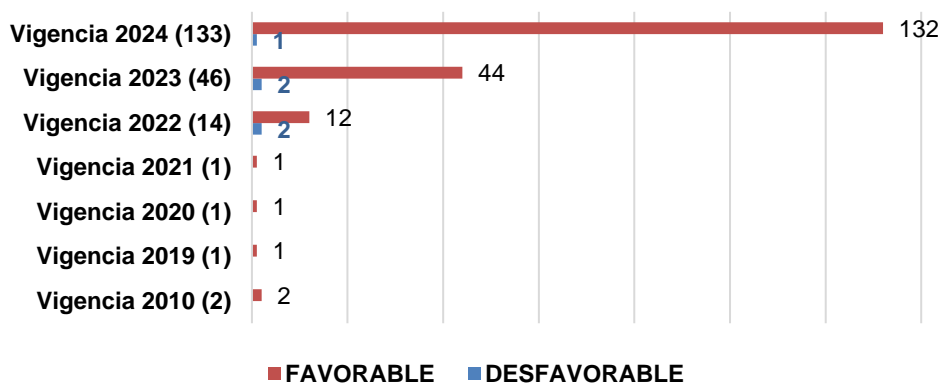
El impacto de estos procesos lo causa la cantidad de asuntos y el valor de las pretensiones, no obstante, la probabilidad de pérdida es remota.

f) Nulidades y Restablecimiento del Derecho / Decreto Nacional 1278 de 2002

El DAFP fue notificado de la admisión de alrededor de sesenta (60) procesos relacionados con la supuesta inconstitucionalidad de los decretos de salario de los docentes desde la vigencia 2007. Al respecto, el Comité de Conciliación aprobó política general que orienta la defensa de los intereses⁸ del DAFP; El impacto de estos procesos lo causa la cantidad de asuntos y el valor de las pretensiones, no obstante, la probabilidad de pérdida es remota.

Ahora bien, durante la vigencia 2024 se registró decisiones que pusieron fin a los litigios en **198** procesos:

Ilustración 16. Cantidad de decisiones:



El grafico identifica que la efectividad de la defensa es del **97,41%**, toda vez que los procesos terminados por decisiones favorables son **193** y los terminados con decisión desfavorable fueron **5**. Debe precisarse que la fecha de la decisión de los procesos terminados corresponde a varias vigencias porque el Grupo de Defensa de la Dirección Jurídica del DAFP no tenía claridad de que actuación “terminaba el proceso”, en este punto se aclaró que el manual de eKOGUI define que el proceso se termina en el aplicativo con la decisión que resuelve el litigio, es decir, cuando termina la controversia a pesar de que existan etapas posteriores.

2.24. Gestión intersectorial (Resultados Convenio DAFP-ESAP)

Como apalancamiento para el cumplimiento de las metas y misionalidad de las áreas de la Función Pública y para el fortalecimiento de las relaciones y el trabajo mancomunado del

⁸ Radicado 20246000689381 de 06/12/2024 – aprobado en Sesión de 12 de diciembre de 2024



Función Pública

sector, se firmó el convenio interadministrativo⁹ celebrado entre el la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP y el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

La Dirección de Gestión del Conocimiento (DGC) participó activamente en la elaboración de siete (7) entregables en el marco del convenio interadministrativo firmado entre la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Los resultados de esta colaboración se presentan a continuación:

1. **Elaboración de un (1) documento técnico sobre la temática de Paz Total:** Este documento fue redactado como insumo para la asistencia técnica interinstitucional, con temáticas, metodologías y herramientas necesarias para abordar el enfoque de paz total con servidores públicos del nivel territorial.
2. **Elaboración de una (1) guía metodológica para el desarrollo de laboratorios de innovación pública desde la perspectiva de la "Bioadministración Pública" o "Administración Pública para la Vida":** Esta guía tiene como objetivo ofrecer una ruta de experimentación colaborativa y cocreación de soluciones frente a los retos públicos asociados a las metas de los planes de desarrollo territorial. Se realizó un pilotaje de la guía metodológica en diez (10) entidades territoriales, que incluyeron municipios y gobernaciones del país.
3. **Elaboración de un (1) diplomado de 120 horas:** Este diplomado titulado "Gobernabilidad para la Paz", incluyo seis (6) módulos escritos.
4. **Elaboración de un (1) diplomado de 120 horas:** Este diplomado titulado "Enfoques de Desarrollo en Seguridad Humana en Planeación Multinivel", incluyo seis (6) módulos escritos.
5. **Creación de contenidos para diplomados en alta gerencia de la administración pública:** En esta línea, se desarrolló un (1) diplomado de 80 horas titulado "Innovación Pública para Gerentes Públicos", que incluyó tres (3) módulos. Este diplomado ofrece una guía para gerentes públicos y directivos, enfocándose en cómo optimizar la efectividad de las administraciones públicas mediante la gestión del conocimiento y la innovación.
6. **Elaboración de un (1) documento técnico sobre la política pública de reorganización de las administraciones públicas:** Este documento propone un marco teórico, conceptual y técnico para la reorganización de las administraciones públicas territoriales, fundamentado en el enfoque integral de bioadministración pública. Fue el resultado de un trabajo investigativo que exploró la problemática del modelo actual de gestión pública, ofreciendo una hoja de ruta inicial en clave de bioadministración para servir de insumo a la alta dirección en el ámbito territorial.

⁹ ESAP: Convenio Interadministrativo No. BOG-694-2024 / DAFP: Convenio Interadministrativo No. 037-2024



Función Pública

7. **Desarrollo de un (1) proyecto de investigación sobre gestión del conocimiento, innovación y administraciones públicas para la vida:** Como resultado de este proyecto, se elaboró un (1) artículo titulado "Un saber con sentido. Por qué y para qué de la gestión del conocimiento, la innovación y la administración pública para la vida", así como un (1) documento de informe general y resultados.

De esta manera, la Dirección de Gestión del Conocimiento cumplió satisfactoriamente con los entregables y los tiempos establecidos en el marco del Convenio Interadministrativo Derivado No. BOG-694-2024 (ESAP) y No. 037-2024 (DAFP).

Entre los productos pactados la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional desarrollo el diplomado en "Modelos de gestión con enfoque poblacional" (120 horas) dado que, en la actualidad, los modelos de gestión en el sector público han evolucionado para responder de manera más precisa y efectiva a las necesidades de diferentes grupos de la población. En este contexto, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)¹⁰ se presenta como una herramienta fundamental para alinear los procesos de planeación y ejecución de políticas públicas a las realidades y requerimientos específicos de los grupos poblacionales.

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

Por lo tanto, el diplomado "Modelos de gestión con enfoque poblacional" tiene como propósito introducir a los participantes en los principios y componentes clave del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, haciendo especial énfasis en cómo este modelo facilita una perspectiva poblacional en la gestión pública. Este enfoque permite que los procesos de planeación y ejecución no solo respondan a las metas institucionales, sino también a las diferencias y particularidades de cada grupo poblacional, promoviendo así una administración pública inclusiva y responsable. Además, la comprensión de los aspectos generales del MIPG es esencial para construir competencias en el desarrollo de planes y proyectos ajustados a las necesidades de la población, mejorando la eficiencia y el impacto de las políticas públicas.

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

- Reconocer el concepto de calidad aplicándolo en sus experiencias de gestión pública.

¹⁰ El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia que orienta la gestión institucional de las entidades públicas del país, permitiendo llevar a cabo una adecuada planeación, ejecución, seguimiento y evaluación, y control; lo que conlleva a la generación de resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos. (DAFP, 2023)



Función Pública

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

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

| Unidad | Objetivo de Aprendizaje |
|--|--|
| <i>Unidad I: Calidad y Modelos de Gestión Pública</i> | Conocer los orígenes de la calidad en la civilización |
| | Comprender los diferentes principios que conllevan a la sostenibilidad y mejoramiento de la calidad en la sociedad. Determinar los modelos internacionales de gestión pública existentes. |
| <i>Unidad II: Enfoque poblacional en la gestión pública</i> | Reconocer la importancia del enfoque poblacional en la gestión pública |
| <i>Unidad III: Aspectos generales del modelo integrado de planeación y gestión MIPG bajo el enfoque poblacional.</i> | Entender aspectos generales del modelo integrado de planeación y gestión MIPG bajo un enfoque poblacional. |
| <i>Unidad IV: Las 7 dimensiones y alcances del modelo integrado de planeación y gestión bajo el enfoque poblacional.</i> | Conocer las 7 dimensiones y alcances del Modelo Integrado de Planeación y Gestión bajo un enfoque poblacional. |
| <i>Modulo V: políticas asociadas a las 7 dimensiones del MIPG bajo el enfoque poblacional.</i> | Explorar las políticas públicas asociadas a las 7 dimensiones del MIPG bajo un enfoque poblacional. |
| <i>Unidad VI: atributos de calidad de las 7 dimensiones del MIPG</i> | Analizar los atributos de calidad de las políticas del MIPG bajo un enfoque poblacional, |

Por parte de la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano (DPTSC), para el cumplimiento de los productos asumidos en el convenio con la ESAP, se trabajó de manera conjunta con la Dirección de Capacitación de la ESAP, con un enfoque colaborativo y coordinado; se ha completado satisfactoriamente la entrega de los materiales comprometidos, los cuales fueron aprobados conforme a los estándares de calidad establecidos, y se incluyeron todos los documentos solicitados. Los materiales entregados son los siguientes:



Función Pública

- Diplomado "Economía Solidaria": Se realizó la entrega total de las seis unidades del diplomado en su versión final, correspondientes a las unidades 1, 2, 3, 4, 5 y 6. Además, se incluyeron los formatos de preguntas diagnósticas y de evaluación correspondientes a cada unidad, cumpliendo así con la entrega completa del material.
- Diplomado "Grupos Étnicos en General": Se entregaron las unidades 3 y 4 del diplomado, completando así la entrega de las cuatro unidades en su versión final. También se incluyeron los formatos de preguntas diagnósticas y de evaluación correspondientes a cada unidad, dando por concluida la entrega del material del diplomado.
- Diplomado "Justicia de Género, Étnica y Racial": Se completó la entrega de las unidades 3 y 4 del diplomado, finalizando la entrega de las cuatro unidades en su versión final. Asimismo, se incluyeron los formatos de preguntas diagnósticas y de evaluación correspondientes a cada unidad, concluyendo con la entrega del material del diplomado.
- Curso "Población Negra, Afrodescendiente, Raizal y Palenquera": En cumplimiento con el avance en la elaboración del curso, se desarrolló y aprobó la Ficha E-39, la cual incluye la identificación del programa, justificación, objetivos, competencias, metodología, estructura de contenidos y la distribución de los módulos a desarrollar. Esta ficha fue aprobada por la ESAP tras varias reuniones conjuntas, en las cuales se presentó el contenido en desarrollo y se recibió la retroalimentación necesaria para su validación.
- Actualización del Diplomado "Participación Ciudadana": Se realizó la entrega de las unidades 2, 3, 4, 5 y 6 de la actualización del diplomado, completando así la entrega de las seis unidades en su versión final. Además, se incluyeron los formatos de preguntas diagnósticas y de evaluación correspondientes a cada unidad, concluyendo con la entrega del material del diplomado.

Con estas entregas, se da por cumplido el compromiso adquirido en el convenio, contribuyendo al fortalecimiento de la formación y capacitación en los temas clave de participación ciudadana, economía solidaria, justicia de género y étnica, y los derechos de las comunidades afrodescendientes, raizales y palenqueras.

En colaboración con la Dirección de Meritocracia de la ESAP, se llevó a cabo el evento Juntémonos por la Meritocracia, realizado los días 15, 16 y 17 de noviembre de 2024 en El Tarra y Ocaña (Norte de Santander). Durante el evento, se instalaron módulos de servicio en los que participaron aproximadamente **83** servidores de **40** entidades, quienes presentaron su oferta pública y participaron en diversas actividades, tales como talleres, capacitaciones, actividades creativas y mesas temáticas de diálogo. Como resultado, se brindaron **6.126** atenciones efectivas, relacionadas con información y acceso a trámites, bienes y servicios. Además, se vendieron **1.320** unidades de productos de economía popular, sin contar las ventas informales, como la venta ambulante, que no se cuantificaron. Para concluir, se elaboró un informe final detallado que incluyó la descripción de las actividades realizadas, el impacto generado, así como un análisis económico y demográfico, el cual fue entregado a la ESAP y aprobado con éxito.



Función Pública

Convenio Derivado N° BOG-694-2024 Escuela Superior de Administración Pública - ESAP y 037-2024 Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

Objeto: Aunar esfuerzos interinstitucionales con el fin de adelantar las actividades acordadas, que se requieran en el cumplimiento del plan estratégico sectorial del sector Función Pública en la vigencia 2024.

- **Valor Total Convenio:** DOS MIL QUINIENTOS SESENTA MILLONES DE PESOS (\$ 2.560.000.000,00) M/CTE¹¹.
- **Primer Desembolso:** MIL DOSCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$1.200.000.000) M/CTE., entregados a través de la Resolución 918 del 24 de mayo de 2024.
- **Segundo Desembolso:** SEISCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$600.000.000) entregados a través de la Resolución 2355 del 25 de noviembre de 2024.
- **Fecha De Inicio:** 14 de marzo de 2024.
- **Fecha De Terminación:** 15 de diciembre de 2024.

- **Distribución de los recursos incorporados (aportes ESAP)**

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

Tabla 16. Ejecución financiera convenio ESAP

| N° | Concepto | Apropiación inicial | % | Apropiación Bloqueada | Apropiación Vigente | % |
|--------------|---|------------------------|-------------|-----------------------|-------------------------|-------------|
| 1 | C-0505-1000-5-53105B-0505021-02 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 | \$1.061.420.000 | 53% | \$140.865.604 | \$ 920.554.396 | 50% |
| 2 | C-0505-1000-6-53105B-0505039-02 Formulación, fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación óptima de un servicio público de la calidad a las ciudadanías -Bogotá | \$ 348.174.366 | 17% | \$ 0 | \$ 348.174.366 | 19% |
| 3 | C-0599-1000-7-53105B-0599059-02 Transformación de las administraciones públicas mediante el desarrollo de políticas y lineamientos que permitan el fortalecimiento de los componentes de la función pública y la gestión pública nacional | \$590.405.634 | 30% | \$ 3.609.187 | \$ 586.796.447 | 31% |
| Total | | \$2.000.000.000 | 100% | \$ 114.474.791 | \$ 1.855.525.209 | 100% |

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

¹¹ Los \$ 560.000.000 correspondieron a aportes en especie del Departamento Administrativo de la Función Pública.



Función Pública

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

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

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

Tabla 17. Ejecución financiera convenio ESAP

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

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

Tabla 18. Ejecución presupuestal

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

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

| | |
|--|---------------|
| Saldo restante desembolsos ESAP | \$ 94.379.671 |
|--|---------------|

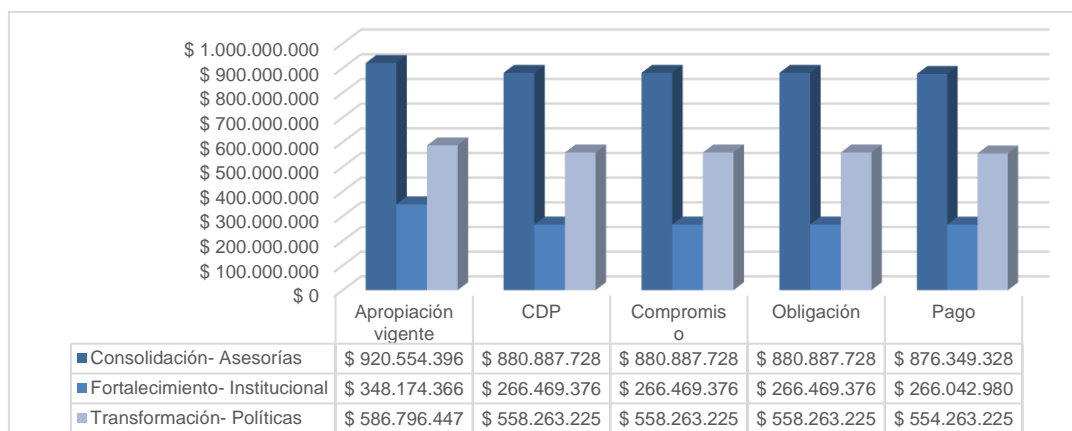


Función Pública

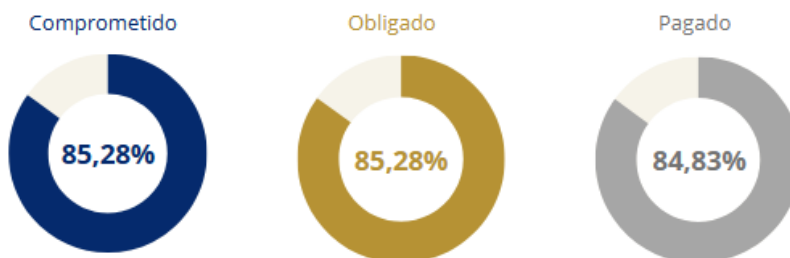
| | |
|---|-----------------------|
| Saldo adicional devolución contrato 127-2024 | \$27.869.300 |
| Subtotal | \$122.248.971 |
| Valor Desembolso no realizado | \$200.000.000 |
| Saldo total a favor de la ESAP | \$ 322.248.971 |

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

Ilustración 17. Ejecución convenio ESAP corte 31 diciembre 2024



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



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

2.25. Gestión Internacional

Colombia a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, obtuvo la Segunda Vicepresidencia del Consejo Directivo del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). Instancia desde la cual se desarrollaron las siguientes actividades de seguimiento a la segunda vicepresidencia del Centro Latinoamericano para la Administración y el Desarrollo:



Función Pública

- Participación en la primera reunión de la Mesa Directiva realizada el 14 de marzo en las cuales se discutieron temas como la renovación de los miembros del Consejo Científico, la revisión de las finanzas del 2023 y el presupuesto para 2024, la validación del cronograma de eventos para el presente año y, por último, la aprobación de la planificación estratégica 2024-2026.
- Asistencia a la toma de posesión del secretario general, Conrado Ramos Larraburu, el cual se llevó a cabo en la sede de la Secretaría General del CLAD, ubicada en Los Chorros, en Caracas, Venezuela entre el 25 y 27 de marzo,
- Aprobación de candidaturas de servidores públicos a las actividades formativas, de capacitación, de discusión, reflexión e investigación ofrecidos por la Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (EIAPP) del CLAD
- Gestión del aporte anual de 2024 de Colombia al CLAD, con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).
- Participación en el primer encuentro del Consejo Directivo, realizado el de la Mesa Directiva realizada el 09 de mayo en la cual se aprobó
- Participación en el segundo encuentro de la Mesa Directiva del presente año. Realizada el 12 de junio en la cual se abordaron temas como el reporte de la situación financiera, la firma de un Memorando de Entendimiento (MoU) con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Firma de MoU con CAF - Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe, entre otros temas.
- Participación en el Reunión Internacional, “Alta Dirección Pública: Reclutamiento, Selección y Formación para la Modernización del Estado” en Santiago, Chile, los días 13 y 14 de junio de 2024, organizada entre el CLAD y el Servicio Civil de Chile.
- Postulación de una propuesta de la Gobernación del Valle del Cauca para participar en el Programa de Cooperación Técnica Horizontal de 2024 ofrecida por el CLAD a los países miembros.
- Participación en el III Simposio Iberoamericano de Innovación Pública organizado por CLAD en colaboración con el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) de España y el Instituto Nacional de Administração (INA) de Portugal, realizado en Alcalá de Henares (Madrid), España, los días 23 y 24 de septiembre de 2024. En el evento participo el Director Técnico de Gestión del Conocimiento, como delegado del Director General.
- Se acompañó la organización del Curso internacional CLAD: «¿Cómo transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas en América Latina? Herramientas para lograrlo», llevado a cabo entre el 9 al 11 de octubre de 2024 en Bogotá, en alianza con la Escuela CLAD y la ESAP.
- Participación del Director Técnico de Empleo Público, como conferencista invitado del CLAD en el XXIX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública realizado en Brasilia entre el 26 y el 29 de noviembre.
- Por instancias de último momento en la agenda del Director (E), no se pudo asistir a la LIV Reunión Ordinaria del Consejo Directivo realizada el 26 de noviembre en Brasilia, Brasil.



Función Pública

3. Capítulo 3: Logros y resultados de la gestión interna

3.1. Gestión Presupuestal

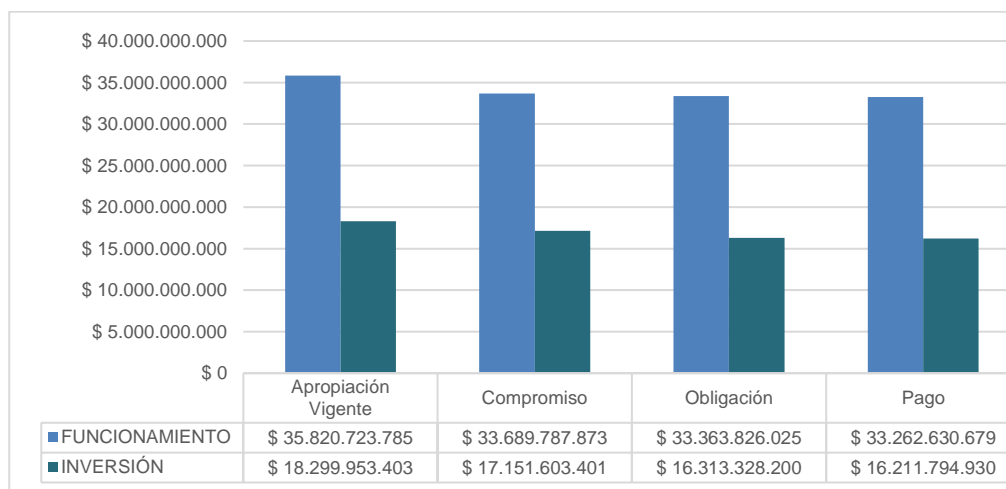
Para a vigencia 2024 se tuvo una apropiación inicial de \$ 54.120.677.188 y una obligación por valor de \$ 49.677.154.224 equivalente al 91,79%.

Tabla 19. Ejecución presupuestal 2024

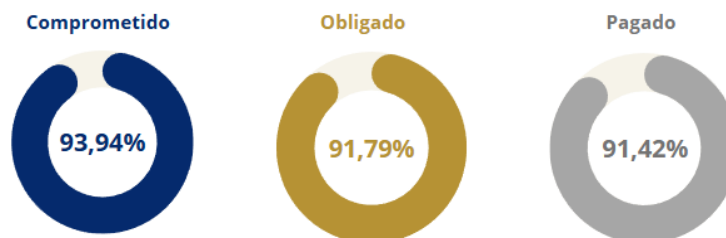
| EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DAFP 2024 | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|----------------|-----------------------|-------------------------|
| CONCEPTO | Apropiación Vigente | Compromiso | % Comp/ Aprop. | Obligación | % Oblig/ Aprop. | Pago | % pago/ Aprop. | Cuentas por pagar | Reservas Presupuestales |
| FUNCIONAMIENTO | \$ 35.820.723.785 | \$ 33.689.787.873 | 94,05% | \$ 33.363.826.025 | 93,14% | \$ 33.262.630.679 | 92,86% | \$ 101.195.346 | \$ 325.961.849 |
| INVERSIÓN | \$ 18.299.953.403 | \$ 17.151.603.401 | 93,72% | \$ 16.313.328.200 | 89,14% | \$ 16.211.794.930 | 88,59% | \$ 101.533.270 | \$ 838.275.201 |
| TOTAL PRESUPUESTO 2024 | \$ 54.120.677.188 | \$ 50.841.391.274 | 93,94% | \$ 49.677.154.224 | 91,79% | \$ 49.474.425.608 | 91,42% | \$ 202.728.616 | \$ 1.164.237.050 |

Fuente: Reporte SIIF Nación- Elaboración Propia

Ilustración 18. Ejecución presupuestal 2024



Fuente: Reporte SIIF Nación- Elaboración Propia



Fuente: Reporte SIIF Nación- Elaboración Propia

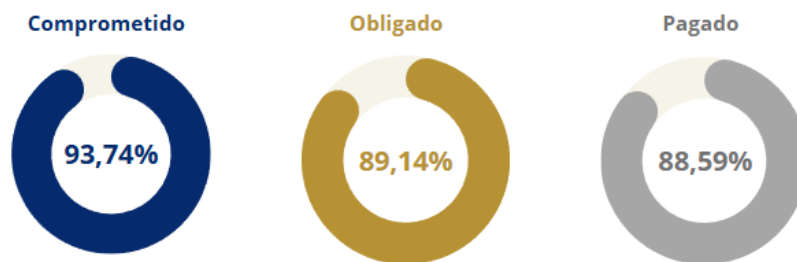
3.2. Gestión de Proyectos de inversión

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

Tabla 20. Desglose inversión por fuentes de financiación

| EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DAFP 2024 | | | | | | | | | |
|--|---------------------|-------------------|---------------|-------------------|----------------|-------------------|---------------|-------------------|-------------------------|
| CONCEPTO | Apropiación Vigente | Compromiso | % Comp/Aprop. | Obligación | % Oblig/Aprop. | Pago | % Pago/Aprop. | Cuentas por pagar | Reservas Presupuestales |
| INVERSIÓN | \$ 18.299.953.403 | \$ 17.151.603.401 | 93,72% | \$ 16.313.328.200 | 89,14% | \$ 16.211.794.930 | 88,59% | \$ 101.533.270 | \$ 838.275.201 |
| Consolidación de las capacidades de gestión y desempeño de las entidades y servidores públicos del nivel territorial y nacional para recuperar la confianza de la ciudadanía en el Estado - Nacional | \$ 4.698.326.688 | \$ 4.337.846.181 | 92,33% | \$ 4.337.846.181 | 92,33% | \$ 4.309.225.984 | 91,72% | \$ 28.620.197 | \$ 0 |
| Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación optima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá | \$ 4.423.002.755 | \$ 3.945.152.124 | 89,20% | \$ 3.945.152.124 | 89,20% | \$ 3.936.095.284 | 88,99% | \$ 9.056.840 | \$ 0 |
| Transformación de las administraciones públicas mediante el desarrollo de políticas y lineamientos que permitan el fortalecimiento de los componentes de la función administrativa, la función pública y la gestión pública Nacional | \$ 6.071.130.146 | \$ 5.825.867.707 | 95,96% | \$ 5.554.998.828 | 91,50% | \$ 5.491.142.595 | 90,45% | \$ 63.856.233 | \$ 270.868.879 |
| Mejoramiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones a nivel institucional para dar cumplimiento a las políticas de Gobierno Digital y transformación Digital Bogotá | \$ 3.107.493.814 | \$ 3.042.737.389 | 97,92% | \$ 2.475.331.067 | 79,66% | \$ 2.475.331.067 | 79,66% | \$ 0 | \$ 567.406.322 |

Fuente: Reporte SIF Nación- Elaboración Propia



Fuente: Reporte SIF Nación- Elaboración Propia



Función Pública

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

Tabla 21. Desglose inversión por fuentes de financiación

| EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DAFP 2024 | | | | | | | |
|---|---------------------|-------------------|----------------|-------------------|-----------------|-------------------|----------------|
| CONCEPTO | Apropiación Vigente | Compromiso | % Comp/ Aprop. | Obligación | % Oblig/ Aprop. | Pago | % Pago/ Aprop. |
| INVERSIÓN | \$ 18.299.953.403 | \$ 17.151.603.401 | 93,72% | \$ 16.313.328.200 | 89,14% | \$ 16.211.794.930 | 88,59% |
| Consolidación de las capacidades de gestión y desempeño de las entidades y servidores públicos del nivel territorial y nacional para recuperar la confianza de la ciudadanía en el Estado - Nacional | \$ 3.777.772.292 | \$ 3.456.958.453 | 91,51% | \$ 3.456.958.453 | 91,51% | \$ 3.432.876.656 | 90,87% |
| Consolidación de las capacidades de gestión y desempeño de las entidades y servidores públicos del nivel territorial y nacional para recuperar la confianza de la ciudadanía en el Estado - Nacional- Recursos Convenio ESAP | \$ 920.554.396 | \$ 880.887.728 | 95,69% | \$ 880.887.728 | 95,69% | \$ 876.349.328 | 95,20% |
| Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación optima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá | \$ 4.074.828.389 | \$ 3.678.682.748 | 90,28% | \$ 3.678.682.748 | 90,28% | \$ 3.670.052.304 | 90,07% |
| Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación optima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá- Recursos Convenio ESAP | \$ 348.174.366 | \$ 266.469.376 | 76,53% | \$ 266.469.376 | 76,53% | \$ 266.042.980 | 76,41% |
| Transformación de las administraciones públicas mediante el desarrollo de políticas y lineamientos que permitan el fortalecimiento de los componentes de la función administrativa, la función pública y la gestión pública Nacional | \$ 5.484.333.699 | \$ 5.267.604.482 | 96,05% | \$ 4.996.735.603 | 91,11% | \$ 4.936.879.370 | 90,02% |
| Transformación de las administraciones públicas mediante el desarrollo de políticas y lineamientos que permitan el fortalecimiento de los componentes de la función administrativa, la función pública y la gestión pública Nacional- Recursos Convenio ESAP | \$ 586.796.447 | \$ 558.263.225 | 95,14% | \$ 558.263.225 | 95,14% | \$ 554.263.225 | 94,46% |
| Mejoramiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones a nivel institucional para dar cumplimiento a las políticas de Gobierno Digital y transformación Digital Bogotá | \$ 3.107.493.814 | \$ 3.042.737.389 | 97,92% | \$ 2.475.331.067 | 79,66% | \$ 2.475.331.067 | 79,66% |

Fuente: Reporte SIIF Nación- Elaboración Propia

3.3. Gestión Ambiental

Función Pública en materia ambiental adelantó las actividades programadas en el Plan de Austeridad y Gestión Ambiental - PAGA – formulado e implementado según directrices fijadas en el Decreto 0199 del 20 de febrero de 2024 y siguiendo los Lineamientos de la Directiva Presidencial 01 de ese mismo año, acorde con la normatividad de la vigencia



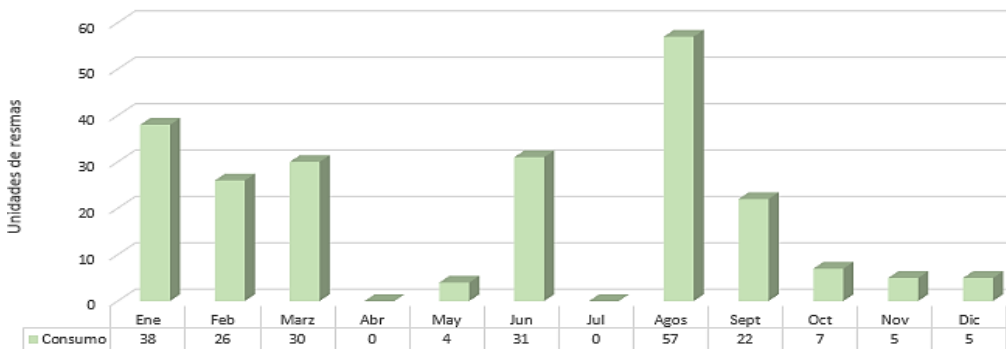
Función Pública

correspondientes en los programas de ahorro de papel, ahorro de telefonía, uso eficiente, ahorro del recurso hídrico, ahorro de energía y residuos peligrosos.

3.3.1. Programa de ahorro “Cero Papel: i) diseño de plantillas de ahorro en la entidad, en conjunto con la Oficina asesora de comunicaciones, ii) inspección de las áreas donde cuentan con fotocopiadoras e impresoras con el objetivo de rotular e identificar las bandejas de las remas y el papel reutilizable iii) desarrollo de estrategias (piezas y video) para la generación de conciencia ambiental en la Entidad.

El consumo de papel se mantuvo en los términos proyectados con tendencia a disminución del **2,17%**. Así las cosas, se utilizaron **225** unidades de resmas entre tamaño carta y oficio, como se evidencia en la siguiente gráfica:

Ilustración 19. Consumo de papelería 2024



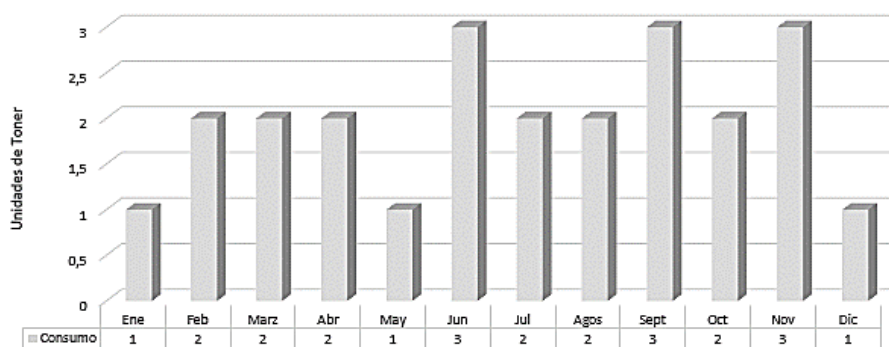
Fuente: Grupo de Gestión Administrativa

Es preciso indicar, que la variación que refleja el mes de agosto obedece a la desvinculaciones y nombramientos realizadas con ocasión del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022 en virtud del cual, se ofertaron 165 cargos con el fin de suplir las vacantes ofertadas por la Entidad. El consumo de unidades de tóneres durante la vigencia 2024, corresponde a un comportamiento del **35,14%** de disminución en referencia a la meta de la vigencia 2024, la cual establecía “Mantener o disminuir el consumo de unidades de tóneres: 37 unidades vigencia 2023” y a continuación se evidencia el comportamiento mensual:



Función Pública

Ilustración 20. Consumo de tóner 2024



Fuente: Grupo de Gestión Administrativa

Esto indica la reducción de las impresiones que va de la mano al consumo de las unidades de resmas, dando cumplimiento a las metas y actividades establecidas en el Plan de Austeridad y Gestión Ambiental-PAGA vigencia 2024.

3.3.2. Programa de telefonía: Durante la vigencia 2024, se adelantaron pagos por valor de \$64.698.920 pesos. Es preciso indicar, que, durante este año, no se asumieron costos por líneas de celulares, en tanto, las mismas fueron canceladas.

3.3.3. Programa de uso eficiente y ahorro del recurso hídrico: “El agua se agota, gota a gota”: se avanzó en la inspección y verificación piso a piso de los sistemas hidrosanitarios, con el fin de detectar fugas, averías, etc. y así disminuir el consumo del recurso hídrico, diseño de plantillas de ahorro en la entidad, en conjunto con la Oficina asesora de comunicaciones y desarrollo de estrategias (piezas y video) para la generación de conciencia ambiental en la Entidad.

Para efectos de establecer la eficiencia y eficacia de las estrategias y acciones desarrolladas en materia de consumo y uso del agua, se acude al consumo per cápita, en virtud del cual, se relaciona el consumo de agua (m³) sobre el número de personas de permanencia constante en la entidad (funcionario, contratista, personal de servicios o de vigilancia) denominado para el caso como "persona".

En relación con lo anterior, es relevante destacar que entre las vigencias 2023 y 2024 se observó una variación en el número de personas que desempeñaban sus actividades laborales en la Entidad. En la vigencia 2023, el 1 de enero la Entidad contaba con 212 personas vinculadas, y en agosto del mismo año se inició el proceso de vinculación del personal de la planta temporal, alcanzando un total de 292 cargos ocupados al 31 de diciembre de 2023.

Para la vigencia 2024, en mayo comenzó el proceso de nombramientos en el marco del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022, lo que resultó en un incremento de la planta global a 325 personas. En consecuencia, se evidencia un aumento en el



Función Pública

número de personas que ejercen sus actividades diarias en la Entidad. No obstante, el consumo de recursos se mantuvo estable durante todo el año 2024, cumpliendo con las actividades de ahorro y uso eficiente del recurso hídrico establecidas en el Plan de Austeridad y Gestión Ambiental (PAGA) 2024.

Ilustración 21. Consumo de agua m3, 2024

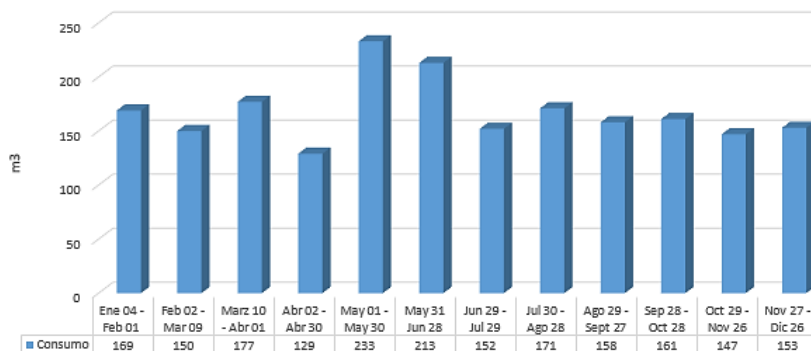


Ilustración 22. Consumo de agua m3, 2024 y 2023

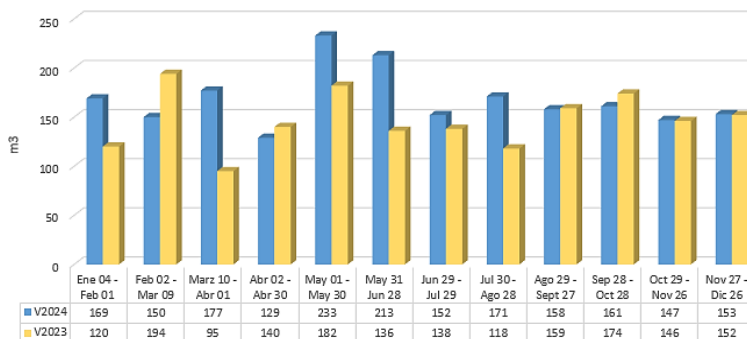
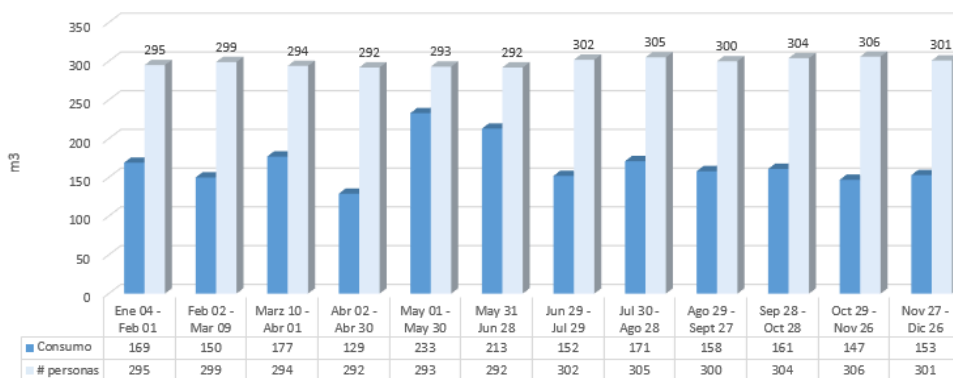


Ilustración 23. Consumo de agua 2024 y número de personas vinculadas



Fuente: Grupo de Gestión Administrativa



El consumo de agua presentó variaciones durante la vigencia 2024, con un incremento del **16%** en relación con la meta establecida de mantener o reducir el consumo respecto a la vigencia anterior (2023). Este aumento puede atribuirse a las brigadas de aseo, así como a los mantenimientos preventivos y correctivos de los tanques de almacenamiento de agua potable, los cuales, tras su seguimiento, evidencian un correcto funcionamiento y garantizan la potabilidad del agua, según los resultados obtenidos en los análisis de laboratorio. Este incremento en el consumo también estuvo asociado con el aumento del personal descrito anteriormente. Cabe resaltar que, a pesar de estas variaciones, se mantuvo un promedio de consumo de **168** m3 en la Entidad.

3.3.4. Programa de uso eficiente y ahorro del recurso energético: “Ahorremos la energía”: realización de inspecciones piso a piso, mes a mes con el fin de llevar un registro de los estados e higiene de cada área, diseño del programa de uso eficiente de energía y difusión de video de sensibilización por los televisores de la Entidad.

Para efectos de establecer la eficiencia y eficacia de las estrategias y acciones desarrolladas en materia de consumo y uso de la energía, se acude al consumo per cápita, en virtud del cual, se relaciona el consumo de energía (kWh) sobre el número de personas de permanencia constante en la entidad (funcionario, contratista, personal de servicios o de vigilancia), denominado para el caso como "persona".

En relación con lo anterior, es relevante destacar que entre las vigencias 2023 y 2024 se observó una variación en el número de personas que desempeñaban sus actividades laborales en la Entidad. En la vigencia 2023, el 1 de enero la Entidad contaba con 212 personas vinculadas, y en agosto del mismo año se inició el proceso de vinculación del personal de la planta temporal, alcanzando un total de 292 cargos ocupados al 31 de diciembre de 2023.

Para la vigencia 2024, en mayo comenzó el proceso de nombramientos en el marco del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022, lo que resultó en un incremento de la planta global a 325 personas. En consecuencia, se evidencia un aumento en el número de personas que ejercen sus actividades diarias en la Entidad. No obstante, el consumo del recurso energético se mantuvo estable durante todo el año 2024, cumpliendo con las actividades de ahorro y uso eficiente del recurso energético establecidas en el Plan de Austeridad y Gestión Ambiental (PAGA) 2024.



Función Pública

Ilustración 24. Consumo de Kwh, 2024

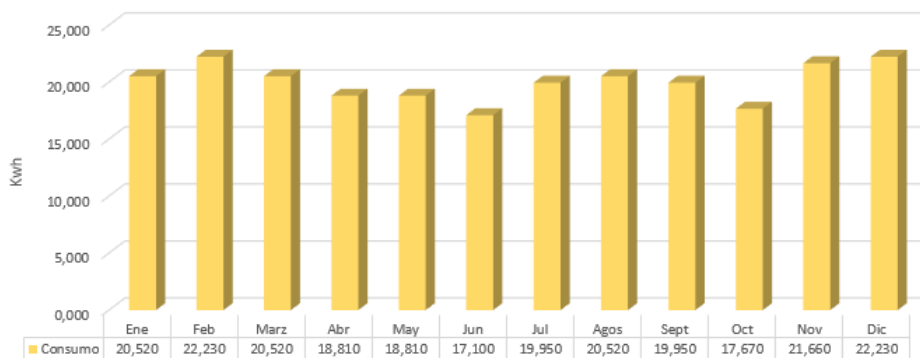


Ilustración 25. Consumo de Kwh, 2024 y 2023

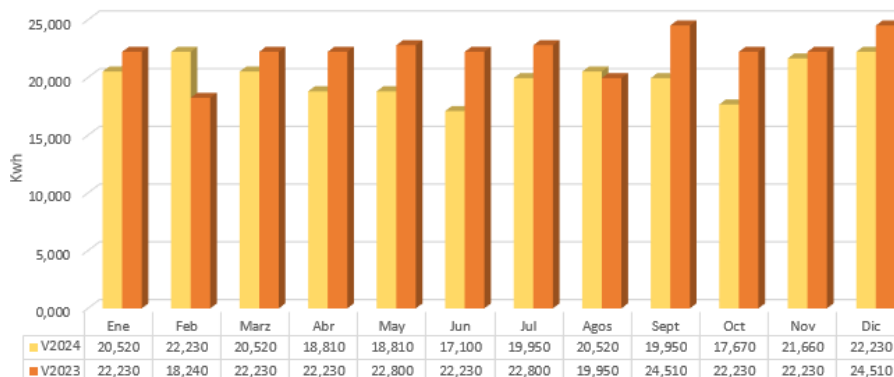
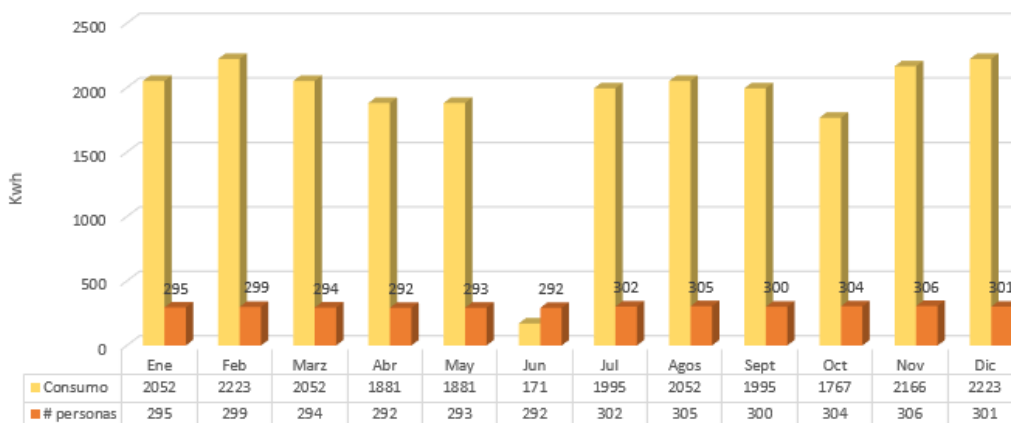


Ilustración 26. Consumo de Kwh y personas vinculadas, 2024



Fuente: Grupo de Gestión Administrativa



Función Pública

El consumo de energía se mantuvo dentro de los términos proyectados, registrando una tendencia a la disminución del **10,05%** para la vigencia 2024. Este resultado refleja el cumplimiento de las actividades y mecanismos implementados para el ahorro y uso eficiente del recurso energético dentro de la Entidad.

3.3.5. Programa de gestión integral de residuos peligrosos y no peligrosos:
“menos residuos, más ambiente: Se gestionó de manera oportuna y adecuada el 100% de los residuos que, por su naturaleza, cumplieron su vida útil y que en marco de la misionalidad que corresponde al DAFP fueron utilizados por la Entidad, debiéndose garantizar la disposición final adecuada y legalmente establecida.

Durante la vigencia 2024, Función Pública participo en las dos jornadas de las reciclaciones realizadas por la Secretaria Distrital de Ambiente en conjunto con la Alcaldía Mayor de Bogotá, y Empresas autorizadas para el manejo de residuos peligrosos en el Distrito Capital, en las cuales se entregó los residuos:

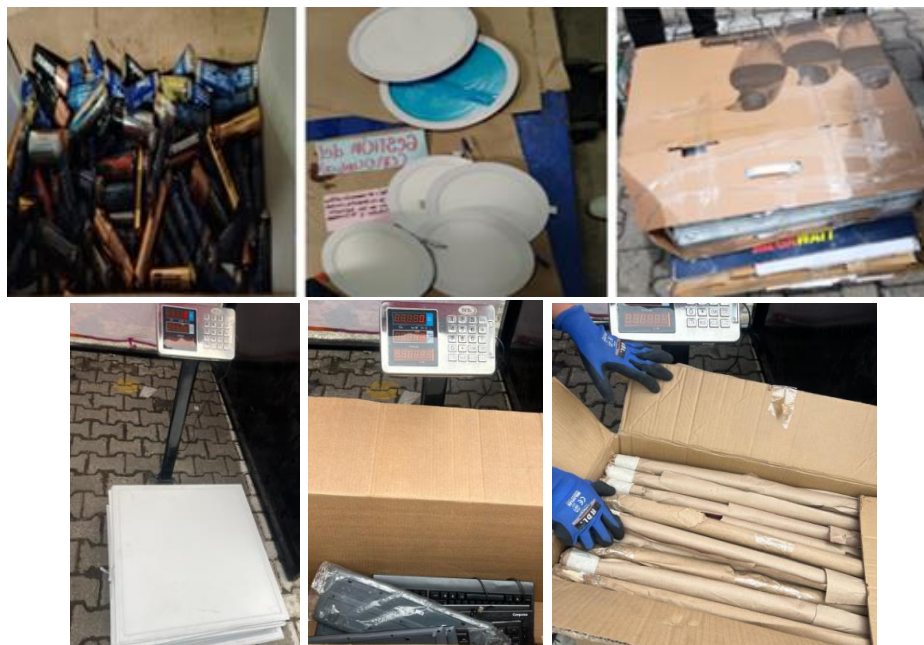
| Tipo de Residuos | | Kilogramos | |
|-------------------------|--|--------------|---------------|
| | | 2023 | 2024 |
| Residuos de Iluminación | Bombillas ahorradoras | 19,45 | 158,65 |
| | Tubos Fluorescentes | 13,7 | 34,7 |
| CD,DVD | | 1,3 | |
| Periféricos | Teclados, mouse, parlantes, usb, discos duros, cables | 31,9 | 39,6 |
| | Pilas y acumuladores (AA,AAA, botón, C,D,6v y 9v, baterías de celular y computadores portátiles) | 2 | 3 |
| | | 68,35 | 235,95 |

En la vigencia 2024, la entidad participó en dos jornadas de reciclaciones, durante las cuales se entregaron un total de **235,95** kilogramos de residuos, que incluyeron tanto residuos especiales y peligrosos como residuos de aparatos eléctricos y electrónicos.



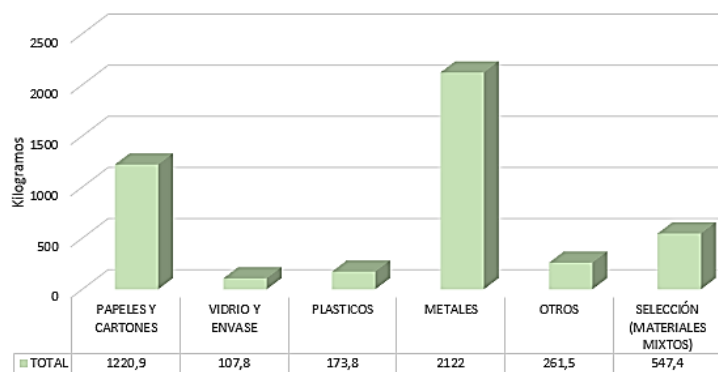


Función Pública



Durante la vigencia 2024, se gestionó la entrega de residuos aprovechables no peligrosos con el apoyo de la Asociación de Recicladores de Bogotá (ARB). El objetivo de esta gestión fue entregar los residuos a la asociación, que se encarga de realizar el proceso de reclasificación y separación de los mismos, así como su comercialización, tratamiento, aprovechamiento, disposición final y/o transformación. Todo este proceso tiene como fin la transformación de los residuos en nuevos materiales.

Ilustración 27. Gestión de materiales aprovechable no peligrosos



Fuente: Grupo de Gestión Administrativa

En la gráfica anterior, se muestran los kilogramos por grupo de materiales aprovechables no peligrosos entregados a la Asociación de Reciclaje a través de un convenio interadministrativo, sin costo alguno para las partes. Se destaca una gran cantidad de



Función Pública

kilogramos correspondientes a los metales, los cuales se refieren al tipo de residuo conocido como chatarra.

De acuerdo con la Directiva Presidencial 01 de 2024, se reforzó la implementación del control de iluminación en la entidad mediante el cambio de luminarias por modelos ahorradores. Además, se continuó con el seguimiento a la graduación de movimiento en los temporizadores de las luces en los pasillos, con el apoyo del personal de seguridad para el apagado de las luces, piso por piso, al finalizar la jornada laboral. También se optimizó el uso de los equipos de cómputo aplicando el modo de ahorro de energía y se configuraron las impresoras para reducir el tiempo de impresión, contribuyendo así al uso eficiente de los recursos.

Ilustración 28. Gestión equipos



Se realizaron campañas informativas a los servidores públicos, pasantes y contratistas de la Entidad frente a las medidas que se deben adoptar para el ahorro de energía y agua.

Ilustración 29. Campañas informativas





Se realizó una socialización con el personal de aseo y mantenimiento sobre la correcta separación de los residuos, de acuerdo con el tipo de material generado: residuos ordinarios, papel y cartón, plástico y vidrio. Esta socialización se llevó a cabo a través de la intranet y las pantallas disponibles en las áreas comunes del edificio. Adicionalmente, los residuos aprovechables no peligrosos generados por servidores, pasantes, contratistas y otros ciudadanos que interactúan con la Entidad fueron entregados mensualmente, sin costo alguno, a la Organización de Reciclaje de Bogotá, en el marco de un convenio establecido.

Ilustración 30. Gestión material aprovechable

| <i>Clasificación de residuos</i> | <i>Organización de residuos</i> | <i>Residuos clasificados</i> | <i>Entrega de residuos - Recicladores</i> |
|---|---|--|---|
|  |  |  |  |

Se adelantó el acompañamiento a la Oficina Asesora de Planeación sobre la formulación e implementación del Plan Institucional de Riesgo y el Plan de emergencias.

En conclusión, la gestión ambiental en la Función Pública desempeña un papel fundamental en la optimización de recursos y la promoción de la sostenibilidad. El ahorro en el uso del recurso hídrico y energético se ha logrado mediante la implementación de estrategias eficientes como el control de la iluminación, el uso de equipos y tecnologías ahorradoras, y la aplicación de modos de ahorro energético. Asimismo, la reducción en el consumo de papelería, impulsada por la digitalización y la optimización de los procesos administrativos, contribuye a la disminución del impacto ambiental.



Función Pública

La gestión oportuna de los residuos aprovechables, peligrosos (RESPEL) y de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) refleja un compromiso con la economía circular, asegurando la correcta separación, manejo y disposición final de estos materiales. La participación activa en jornadas de reciclaje y la colaboración con organizaciones autorizadas para la disposición de residuos peligrosos y especiales ha permitido un manejo adecuado y sin costo adicional para la entidad, promoviendo la responsabilidad ambiental.

En conjunto, estas acciones no solo garantizan el cumplimiento de las normativas ambientales, sino que también contribuyen al desarrollo de una cultura organizacional enfocada en la sostenibilidad, el ahorro de recursos y la protección del medio ambiente

3.4. Gestión Contractual

Se atendió la auditoria interna efectuada al Grupo de Gestión Contractual y realizada por la Oficina de Control Interno, encaminada a validar los riesgos al “PROCESO DE GESTIÓN CONTRACTUAL”, para lo cual se tomó una muestra del periodo comprendido entre agosto de 2023 al mes de agosto de 2024; donde se generaron siete (07) riesgos (615 al 721). Frente a los riesgos propuestos, se elaboró el respectivo plan de mejoramiento el cual fue debidamente aprobado y publicado en el SGI.

Se realizó la actualización de políticas, respecto del proceso de gestión contractual:

- Se actualizó el manual de contratación versión 18, septiembre de 2024.
- Se actualizó el manual de supervisión versión 2, diciembre de 2024.
- Se expidió la resolución 1052 de 2024 Por la cual se Adopta el manual de Supervisión.

Se realizó constantemente la actualización del botón de transparencia de la Función Pública

- Se cargaron los todos enlaces de los procesos contractuales (adquisición de bienes y servicios) que se suscribieron durante la vigencia 2024 en todas sus modalidades.
- Se cargaron los informes de ejecución cruzados con el Grupo de Gestión financiera hasta diciembre de 2024.
- Se cargaron los actos administrativos que ha expedido la Función Pública en desarrollo de los procesos contractuales y correspondientes a liquidaciones unilaterales y resoluciones expedidas con ocasión del trámite precontractual adelantado para la adquisición de bienes y servicios en las distintas modalidades hasta diciembre 2024.
- Se cargaron todas las modificaciones del Plan Anua de Adquisiciones -PAA.
- Se cargó el Manual de Contratación, Manual de Supervisión diciembre 2024 y su Resolución de expedición.

Se adelantaron los procesos de gestión contractual solicitados para satisfacer las necesidades de bienes y servicios de la entidad, así como los convenios solicitados así:

Tabla 22. Clasificación de procesos gestionados

| Ordenes de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión | | Convenios y contratos interadministrativos | Contratos de prestación de servicios, órdenes de compra |
|--|------------|--|---|
| DAFP | 76 | 10 | 37 |
| ESAP | 22 | | |
| Total | 98 | | |
| Total | 145 | | |

- Se generaron los **145** expedientes electrónicos debidamente creados en Orfeo.
- Se adelantaron las modificaciones del Plan Anua de Adquisiciones -PAA-, en el aplicativo SECOP II.
- Se adelantaron Nueve sesiones de Comité de Contratación.
- Se adelantó de manera periódica el seguimiento a la ejecución contractual.
- Se adelantaron **12** Liquidaciones.
- Se adelantaron **13** Cierres Contractuales.
- Se elaboró y sustento ante el Comité Directivo el plan de contingencia al rezagó de liquidaciones y cierres contractuales vigencias 2021, 2022, 2023 y 2024.

Se rindieron de manera periódica los informes a entes de control sobre Multas y sanciones a la Cámara de Comercio, y Sireci y Obras inconclusas. Se adelantaron las acciones y seguimientos establecidos en el Sistema de Gestión de Calidad, cargándose las evidencias respectivas, así como se atendieron los derechos de petición radicados ante el Grupo de Gestión Contractual. Se elaboración las diferentes certificaciones contractuales solicitadas por los excontratistas de LA Función Pública.

3.5. Gestión del talento humano

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

| Cargos | Número |
|---------------------------|--------|
| Gerentes | 9 |
| Asesores | 18 |
| Jefes de Oficina | 6 |
| Profesional Especializado | 130 |
| Profesional Universitario | 36 |
| Técnicos | 22 |
| Asistenciales | 15 |



Función Pública

| | |
|--------------|------------|
| Conductores | 7 |
| Total | 243 |

| Cargos | Número |
|---------------------------|-----------|
| Profesional Especializado | 62 |
| Profesional Universitario | 14 |
| Total | 76 |

Fuente: Grupo de Gestión Humana

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

Tabla 23. Empleos Creados Planta Temporal

| Empleos | Número de Cargos |
|--|--------------------|
| Profesional Universitario Código 2044 Grado 01 | Catorce (14) |
| Profesional Especializado Código 2028 Grado 18 | Sesenta y Dos (62) |
| Total | 76 |

Fuente: Matriz Planta de Personal, Grupo de Gestión Humana, 2024

Para cumplir las metas del Plan Nacional de Desarrollo y avanzar en la "Modernización y Transformación del Empleo Público" conforme al artículo 82, con enfoque en la formalización basada en criterios meritocráticos y vocación de permanencia, el Gobierno Nacional.

Finalmente, es importante señalar que la planta de personal de la entidad actualmente cuenta con **248** profesionales, de los cuales **197** son profesionales especializados y **51** son profesionales universitarios, sin embargo, en promedio la entidad estaba contratando anualmente entre 120 a 200 profesionales por prestación de servicios. En tal sentido el diseño y la materialización de una planta de personal temporal busco mejorar las condiciones de vida de los trabajadores de la entidad y posicionar un modelo de productividad en el servicio público que redunde en mejores resultados de la entidad.

De otro lado, mediante el Acuerdo 50 del 10 de marzo de 2022, establecieron las reglas para el **Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto**, para proveer vacantes definitivas en el Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de



Función Pública

personal del Departamento Administrativo de la Función Pública. Este proceso corresponde al Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2249 de 2022.

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

Tabla 24. Relación Empleos Modalidad Ascenso

| Empleos | Total Empleos Ofertados | Total Elegibles Posesionados |
|------------------------------|-------------------------|------------------------------|
| Profesionales Especializados | 13 | 10 |
| Técnico Administrativo | 1 | 1 |
| Total | 14 | 11 |

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

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

Tabla 25. Relación Empleos Modalidad Abierto

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

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

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



Función Pública

Finalmente, como se puede evidenciar en las tablas 24 y 25 el Departamento Administrativo de la Función Pública ha vinculado un total de ciento treinta y nueve (**139**) nuevos servidores/as en periodo de prueba, de ciento sesenta y cinco (**165**) empleos ofertados en el concurso de mérito de Entidades del Orden Nacional No. 2249 de 2022, dando cumplimiento así a las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3.6. Sistemas de información y aplicativos

3.6.1. Sistema Único de Información de Trámites - SUIT

La Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones administra desde el punto de vista técnico, la operación del sistema y el análisis y diseño de la evolución funcional del mismo. El proceso de diseño de la arquitectura tecnológica y de software inició en el año 2012 y se coloca en producción desde el año 2013. Desde el 2013 a la fecha el sistema ha estado en proceso mantenimiento y actualización constante, sin embargo, a día de hoy es un aplicativo considerado obsoleto a nivel tecnológico, así como a nivel funcional, dado que ya no está cumpliendo con la normativa vigente y debe ser actualizado para poder ofrecer un mejor servicio a entidades y ciudadanos.

Dentro de lo más destacado sobre SUITV3 para esta vigencia 2024 podemos destacar:

- Migración tecnológica para mitigar los problemas de seguridad y obsolescencia mientras se actualiza la versión con tecnologías actuales.
- Cumplir con los desarrollos y/o controles de cambio solicitados por el área funcional que a la fecha están 100% entregados.
- 100% de solución a las solicitudes de entidades y ciudadanos registrados en la herramienta ProactivaNet.

3.6.2. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP

Para la vigencia 2024 dentro del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público se implementaron mejoras mediante la incorporación de nuevas características, que optimizaron la funcionalidad del sistema.

Entre las principales mejoras se incluyen el perfeccionamiento del proceso de carga masiva de datos, la configuración de permisos para la funcionalidad de gestión de entidades, y ajustes en la impresión de la hoja de vida, especialmente en la sumatoria de la experiencia laboral, entre otros. Además, se garantizó un servicio de soporte técnico eficiente, capaz de resolver cualquier error o inconveniente que pudiera afectar el rendimiento del sistema.

Durante el proceso de migración a la Nube Privada, realizado entre abril y mayo de 2024, se llevaron a cabo exhaustivas pruebas técnicas y funcionales para verificar la estabilidad del sistema, así como pruebas de optimización del rendimiento, asegurando una mayor capacidad de respuesta frente a operaciones de alta demanda por parte de los usuarios.



Función Pública

En cuanto a las hojas de vida, se registraron un total de 1.256.268 autenticaciones al sistema, de las cuales 754.105 resultaron en hojas de vida aprobadas y validadas correctamente. En relación con el módulo de bienes y rentas, se contabilizaron 694.902 registros, de los cuales 160.943 aún no habían sido confirmados.

3.6.3. Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG

Aplicativo FURAG 3.0 se encuentra operando óptimamente en Nube Pública y está siendo actualizado permanentemente (técnica y funcionalmente), comprobando que su diseño es escalable y su modelo de negocio satisfactoriamente parametrizable, hecho que se evidenció durante el periodo de diligenciamiento de la medición 2023 en el primer semestre de 2024, donde la gestión y monitoreo del consumo de recursos computacionales y su optimización, se realizó a demanda del registro y procesamiento de la información de los usuarios y del rendimiento del Sistema, lográndose estabilidad en su desempeño con menores tiempos de respuesta a los usuarios.

Avances significativos 2024:

- Mantenimiento Evolutivo
- Implementación de (7) Mejoras funcionales que potencian el funcionamiento del sistema y facilitan la gestión de las etapas de medición.
- Administración óptima (crecimiento y decrecimiento) de las capacidades de cómputo del ambiente Productivo del FURAG 3.0 que opera en Nube Pública de Azure, durante el periodo de diligenciamiento de la medición de la vigencia 2023.
- Instalación, configuración e implementación del ambiente preproductivo del FURAG 3.0 en Nube Pública de Azure
- Mantenimiento Correctivo y Preventivo.
- Corrección de (20) inconsistencias y (6) eventos de apoyo preventivo técnico especializado para la optimización y funcionamiento de la infraestructura hardware y de los servicios (frontend o backend) del sistema.

3.6.4. Aplicativo por la integridad

El Aplicativo por la Integridad Pública (AIP) ha servido en su propósito como herramienta de apoyo a la transparencia de los servidores públicos hacia los grupos de valor, al permitirle a estos últimos realizar la consulta de los posibles conflictos de interés que reportan los declarantes (Ley 2013 de 2019), así como el medio para que los servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados declaren sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios; y para que las Personas Expuestas Políticamente – PEP declaren su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021).

Se han implementado mejoras en el aplicativo para fortalecer la protección de los datos de los sujetos obligados que han declarado en el AIP. Además, en cumplimiento de la Resolución 56588 de 2024 de la SIC, se ha habilitado nuevamente la visualización completa



Función Pública

de la información contenida en las declaraciones correspondientes a la Ley 2013 de 2019. Los resultados de uso de la herramienta obtenidos en el período son: **2.713.388** ingresos al aplicativo, **1.316.056** declaraciones Ley 2013 publicadas y **18.121** declaraciones PEP publicadas.

3.6.5. Normograma

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

A la fecha el gestor normativo cuenta con **38.866** documentos cargados entre leyes, decretos, acuerdos, directivas, circulares, la Constitución Política de Colombia con sus actos legislativos y conceptos, sentencias y conceptos de la Sala de Consulta. Durante la vigencia 2024 se cargaron al gestor: 115 actos legislativos, 1 acuerdo, 1 auto, 2 circulares vicepresidenciales, 6 circulares, 1 circular conjunta, 2 circulares externa, 1 comunicado, 1090 conceptos, 1 concepto marco, 119 decretos, un decreto ley, 29 decretos salariales, 8 directivas, 1 directiva vicepresidencial, 33 leyes y 2 sentencia, para un total de 1413 documentos. Durante este periodo el número de visitas y consultas fue de **5.240.958** visitas por mes, las normas más consultadas fueron el Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo, la Ley 1801 de 2016 y la Ley 1437 de 2011. Se realizó soporte técnico a la aplicación por demanda y se realizaron mejoras en la administración de gestor.

3.6.6. Sistema de Gestión Documental

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

Durante la vigencia 2024 se han radicado **64.293** peticiones recibidas por el correo institucional ,14.587 peticiones desde el formulario de PQRSD y 1.017 peticiones desde ventanilla. Así mismo, ORFEO apoya algunos procesos internos de la entidad, permitiendo la radicación de 484 comunicados internos, 470 tramites de pago, 186 facturas, 981 resoluciones y 309 comisiones durante la vigencia 2024.

Como mejoras al sistema, se incorporó un formulario para permitir el registro de peticiones recibidas por teléfono y la atención presencial, el cual se viene utilizando a partir del mes de octubre. Durante este periodo se ha registrado 146 atenciones presenciales y 1.068 registros de llamadas telefónicas. Se presta soporte técnico permanente y se realizan mejoras de acuerdo a los requerimientos enviados por el área funcional y usuarios finales.



Función Pública

3.6.7. Sistema de Gestión Institucional - SGI

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

En el presente año, se encuentran registrados **113** registros asociados al plan institucional, **37** indicadores, **96** riesgos y **596** planes de mejoramiento con **606** planes de acción. Durante el año actual, no se han desarrollado mejoras significativas al sistema más allá de los requerimientos de la operación diaria.

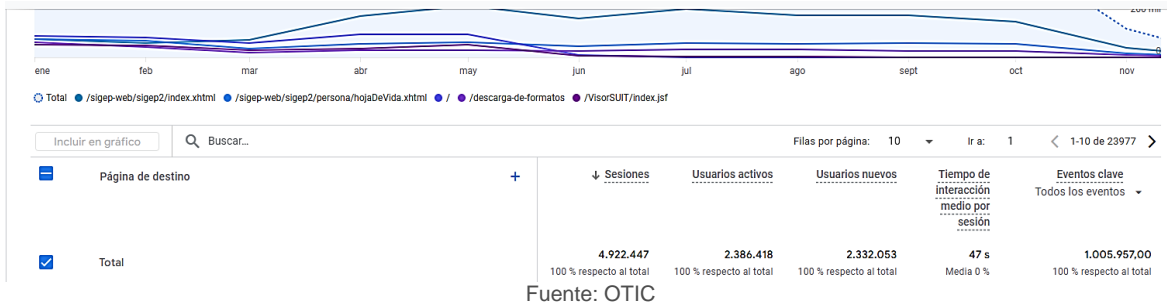
3.6.8. Portal web e índice de transparencia

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

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

Paralelamente a la ejecución del proyecto de migración del portal institucional, proporcionamos el soporte y mantenimiento necesario para que las diferentes áreas de la entidad mantengan la información actualizada en el portal, con un total de **77** incidencias en mesa de servicio, **51** sesiones de capacitación a los webs locales, asesoría permanente a los webs locales de forma presencial o por la herramienta de reuniones Teams, resueltas oportunamente. Hasta la fecha, el portal de Función Pública ha registrado un total de **4.922.447** sesiones de usuario y un total de **2.332.053** usuarios nuevos, encontrándose las páginas más consultadas en el Sitio Principal, SIGEP y SUIT.

Ilustración 31. Páginas más consultadas

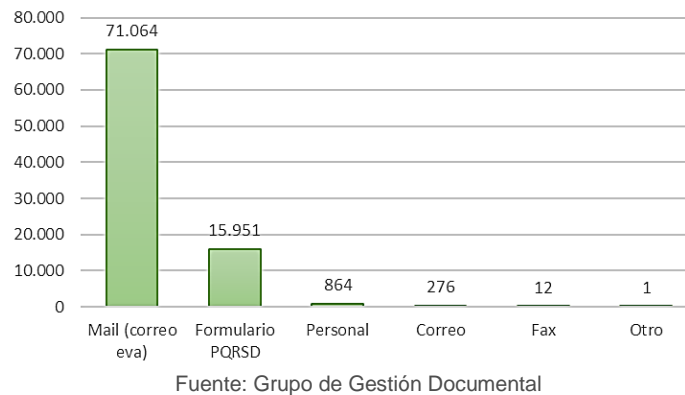


Nota Aclaratoria: La implementación del índice de transparencia es responsabilidad de la OREC. Por su parte, OTIC se encarga del soporte y mantenimiento del portal institucional, donde se encuentra el botón de transparencia. La respuesta del avance a la fecha la maneja dicha dependencia.

○ **ORFEO – Grupo de Gestión Administrativa**

Desde el Grupo de Gestión Documental, acerca del Sistema de Gestión Documental ORFEO, las comunicaciones oficiales recibidas durante el año 2024 fueron **88.168**, en las cuales el medio de recepción fue:

Ilustración 32. Comunicaciones oficiales recibidas

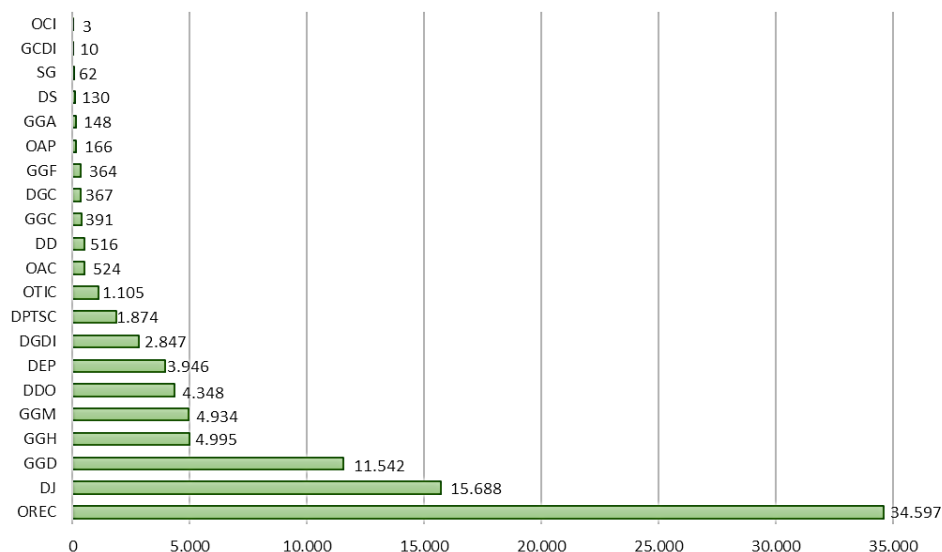


Las comunicaciones oficiales recibidas durante el año 2024 fueron distribuidas a las diferentes dependencias, de acuerdo con el tema y tipo de solicitud, la distribución fue realizada de la siguiente manera:



Función Pública

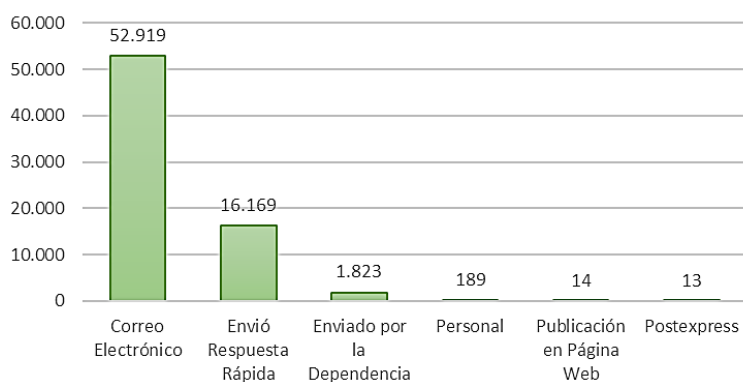
Ilustración 33. Distribución comunicaciones oficiales recibidas por dependencia



Fuente: Grupo de Gestión Documental

Ahora bien, Las comunicaciones oficiales enviadas durante el año 2024 fueron **71.127**, las cuales el medio de envío fue:

Ilustración 34. Comunicaciones oficiales enviadas



Fuente: Grupo de Gestión Documental

3.7. Información estratégica y estadística

- **Sistema de Identificación y Caracterización de Oferta y Demanda Estadística (SICODE):**



Función Pública

De acuerdo con el compromiso establecido en el Comité de Administración de Datos del DANE con respecto a los inventarios de oferta estadística, se cuenta con el reporte de estado de actualización de registros administrativos en el Sistema con corte a 30 de octubre de 2024, que correspondió al ciclo de actualización de la vigencia 2024 que finalizó el 18 de octubre de 2024. Los cuales son un conjunto de datos recopilados y mantenidos por entidades u organizaciones en el cumplimiento de sus funciones o competencias; el estado general de actualización es del **100%**, los cuales son: Formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG), Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y Sistema Único de Información de Trámites (SUIT).

Con respecto a la actualización de las operaciones estadísticas, las cuáles se diseñan específicamente para producir datos estadísticos útiles para análisis y toma de decisiones, se encuentran actualizadas por las distintas áreas involucradas: Caracterización del Empleo Público, Estadísticas De Participación Femenina En Cargos Directivos Del Estado Colombiano (Ley De Cuotas), Cálculo de ahorros ciudadanos por racionalización de trámites, Medición del Desempeño Institucional, y Vacantes del Sector Público.

- **Certificación Índice de Desempeño Institucional**

Para ingresar al Programa Anual de Evaluación para la Calidad Estadística (PECE), se envió correo, dando respuesta a la comunicación enviada por correo electrónico el pasado 16 de agosto de 2024 del DANE, donde se manifiesta la disposición de Función Pública en la participación del Programa en mención, en el cual se incluirá la operación estadística IDI a partir del segundo semestre de este año, bajo la Norma Técnica de la Calidad del Proceso Estadístico (NTC PE 1000:2020). Confirmando la disposición para la realización del proceso de evaluación y certificación de la Medición del Desempeño Institucional IDI.

La Dirección de Gestión y Desempeño Institucional manifestó que tenía claro el proceso y está trabajando en dicha dirección. Previo a ello, se debe contar con: el registro en SICODE, conocer el documento de «Condiciones para la evaluación y certificación de la calidad estadística», haber implementado el modelo de producción estadística descrito en el documento «Lineamientos para el Proceso Estadístico en el SEN, versión 2» y realizar la autoevaluación del proceso estadístico; prosiguiendo con los pasos de acuerdo al documento “Sensibilización Evaluación de la Calidad”, de tal forma que se pueda iniciar el proceso en el segundo semestre del próximo año.

- **Fortalecimiento de los registros administrativos:**

Se adelantaron las diferentes sesiones de trabajo de acuerdo con el programa de fortalecimiento de registros administrativos por parte del DANE, para el Diagnóstico del Registro Administrativo SIGEP que tiene como objetivo optimizar el uso de los registros administrativos producidos por las entidades que lo conforman, así como propiciar el fortalecimiento y aprovechamiento de los registros administrativos.

Se recibió la retroalimentación por parte del DANE, para ello se contó con la participación de la Dirección de Desarrollo Organizacional y la Oficina de Tecnologías de la Información



Función Pública

y las Comunicaciones, acordadas en las distintas reuniones, de mucha utilidad para mejorar los procesos. Para el año 2025 se planea realizar el mismo proceso con el SUIT, teniendo en cuenta que con el FURAG ya se había adelantado en años anteriores.

- **Marco de Aseguramiento de la Calidad -MAC**

La Herramienta de diagnóstico del MAC, pretende medir el grado de implementación de los principios de aseguramiento de calidad establecidos en la producción estadística nacional, a través de la implementación de las normas y los estándares provistos por el DANE. La herramienta debe ser diligenciada por las entidades responsables de la producción de información estadística oficial y los proveedores de datos del SEN. Este marco debe ser implementado procurando la mejora continua en el proceso estadístico.

Dado lo anterior, y previas sesiones de trabajo con las áreas, se envía diligenciada la matriz con el diagnóstico de la entidad de las operaciones estadísticas vigentes. El pasado 12 de noviembre se realizó la presentación de cierre al acompañamiento a la herramienta de diagnóstico por el DANE, se pudo observar que existe un nivel aceptable en el grado de implementación de los principios de aseguramiento de calidad establecidos en el MAC en la producción estadística, arrojando como resultado que en todas sus operaciones estadísticas se cumple con la mayoría de los principios con una calificación de 4.49 sobre 5.0

- **Visual SIE**

Es una herramienta para consolidar y disponer los datos e información estadística más importantes de Función Pública en un único lugar. A continuación, se muestra los 24 conjuntos de datos que se procesan y se cargan en el repositorio Visual SIE y se toman como insumo para realizar las visualizaciones en el micrositio SIE:

Dirección de Desarrollo Organizacional:

- Estructura del Estado
- Planta de Personal
- Salarios
- Universo Entidades

Dirección de Empleo Público:

- Concursos de méritos en el empleo público
- Contrato – Contratistas
- Programa Servimos
- Bilingüismo
- Entorno laboral saludable
- Horarios flexibles
- Teletrabajo
- Empleo Público en el Tiempo
- Servidores Públicos en el Estado
- Servidores Públicos con Discapacidad



Función Pública

- Avance Vinculación
- Vinculación declaración bienes y rentas
- Ley de Cuotas
- Caracterización del empleo público
- Contrato – Contratistas

Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática:

- Base Contralores
- Base control interno
- Base gerentes ESE
- Concursos públicos

Dirección de Gestión y Desempeño Institucional:

- Premio Nacional de Alta Gerencia y Banco de Éxitos

- **Automatización datos SIE**

De acuerdo con el Comité Interno de Gestión de Información Estratégica del Departamento Administrativo de la Función Pública, en cumplimiento de la Resolución 1017 del 18 de diciembre de 2024, se ha estado surtiendo la revisión para el replanteamiento de la información publicada en el micrositio SIE de tal forma que esta responda a la misionalidad de la entidad, para lo cual se han realizado sesiones de trabajo con diferentes áreas donde se imparten las instrucciones con el fin de mejorar y enriquecer dichas visualizaciones.

Paralelamente se ha estado trabajando en conjunto con la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -OTIC y la Dirección de Empleo Público con el fin de lograr automatizar la información de datos sobre la Caracterización del Empleo Público, es decir, que se logre traer la información desde el SIGEP hasta el repositorio SIE, teniendo en cuenta las homologaciones y depuraciones que realizan para obtener la información, con los correspondientes criterios de coherencia, completitud y calidad.

De esta forma no incurrir en procesos manuales más allá de la revisión de la misma, tal como sucede actualmente con el conjunto de datos Universo Entidades, y así el área se pueda focalizar en el seguimiento a las entidades encargadas para que actualicen su información en el SIGEP como dueños de la misma, dado que son los que deben reportar, y por lo tanto la entidad lograr una mayor eficiencia con la correspondiente simplificación de sus procesos.

Técnicamente, ha implicado:

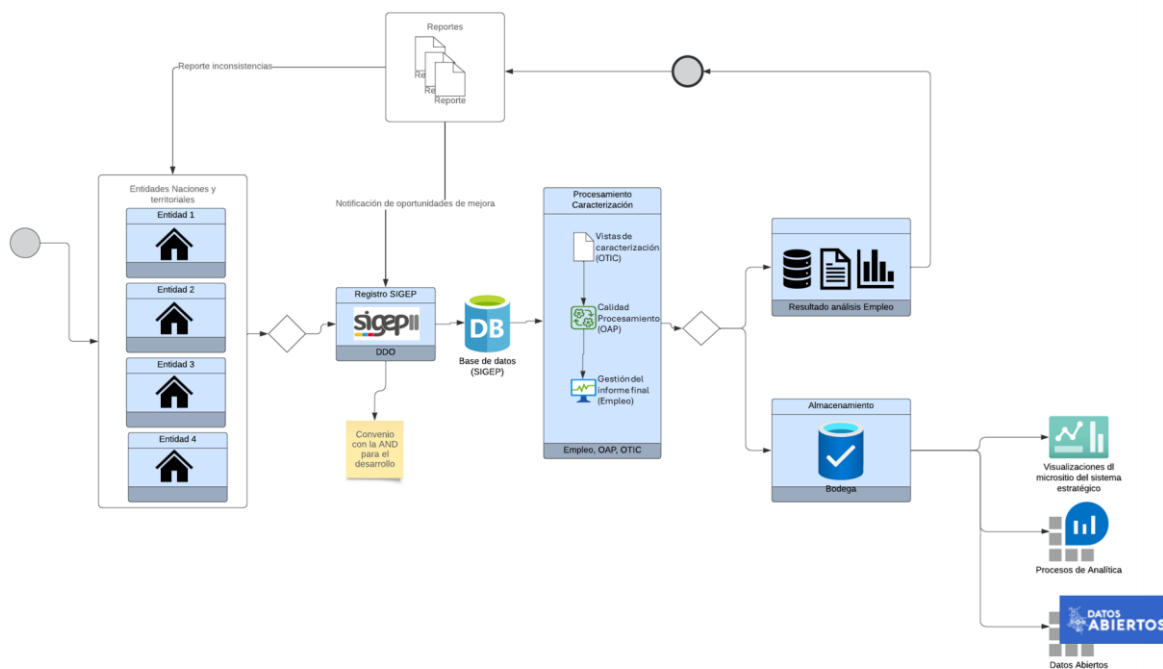
1. Preparar el ambiente, "instalar el código", y el software para ejecución
2. Ejecutar el código, y validar su correcto funcionamiento
3. Conexión a la bodega con el código y ejecutarlo
4. Publicar resultados del procesamiento
5. Retroalimentación
6. Seguimiento para su estabilización



Función Pública

El siguiente es el diagrama formal construido por la OTIC producto del trabajo llevado a cabo con las áreas, se continuará para el 2025 con la publicación de resultados del procesamiento, la retroalimentación del ejercicio hasta lograr su estabilización:

Ilustración 35. Automatización datos SIE



3.8. Estrategia de comunicación interna y externa

La comunicación interna y externa en la Función Pública se organiza mediante una estrategia de comunicación integral. Esta estrategia se enfoca en: 1) Actualizar contenidos e instrumentos: Proporcionar información actualizada sobre políticas de gestión y desempeño institucional, asegurando que todos los miembros de la organización estén al tanto de las últimas modificaciones y herramientas disponibles. Y 2) Visibilizar la gestión de la entidad: Destacar y comunicar los logros obtenidos por la entidad, mostrando el impacto y los resultados de su labor tanto internamente, a las servidoras y los servidores públicos y colaboradores, como externamente, a la ciudadanía y otras instituciones.

- **Comunicación Interna**

Es fundamental, a nivel operativo, mantener a los colaboradores de la entidad informados sobre el quehacer de todas las direcciones, grupos y oficinas del departamento, para que al interior del mismo haya un conocimiento de las diferentes actividades que se realizan y



Función Pública

coherencia entre las mismas. Como entidad, Función Pública cuenta con una visión y un discurso unificados.



Igualmente, visto hacia afuera, los servidores públicos y contratistas de Función Pública son los primeros replicadores de información. Por lo anterior se han publicado más de 159 contenidos web en nuestra intranet. Se realizaron 46 audiovisuales para los canales internos.



Se realizaron **11** audiovisuales de: **¿Qué se teje en Función Pública?**

Donde se informan a todas las servidoras y los servidores de la entidad sobre los proyectos, temas, eventos y demás de la gestión institución.

Se realizaron **10** audiovisuales de: **Reflexión Pública.**

Donde se visibiliza las experiencias personales de los servidores y cómo aportan a las administraciones públicas.



• **Comunicación Externa**

La comunicación externa es el mecanismo estratégico y transversal a la estructura de Función Pública. Su propósito es contactar, difundir y transmitir información de calidad a sus grupos de valor externos a la entidad (servidores públicos y ciudadanías). Para ello, la Oficina Asesora de Comunicaciones cuenta con los siguientes canales de difusión, herramientas y productos.



- Generó un total de **109** Comunicados de Prensa.
- Publicó un total de **100** contenidos noticiosos en el portal web.



Función Pública

Para la vigencia se diseñaron **1.486** piezas gráficas, se produjo **326** piezas audiovisuales y **77** transmisiones por redes sociales



Se realizaron **31** audiovisuales de: **Magazine Vida Pública**

Donde se informaron a todas las servidoras, todos los servidores públicos, grupos de valor y ciudadanía a nivel nacional y territorial la gestión Institucional.

Las redes sociales de Función Pública han experimentado un notable aumento en el número de seguidores en plataformas como: Facebook, Youtube, LinkedIn Instagram, Tiktok y Threads. Este crecimiento ha permitido alcanzar a una audiencia cada vez más amplia, impactando positivamente los grupos de interés y fortaleciendo el posicionamiento de los mensajes estratégicos de la entidad.

| Red social | Seguidores a dic 2024 | |
|-------------------------|-----------------------|---------------|
| | 100.153 | |
| | 83.694 | |
| | 60.000 | |
| | 30.573 | |
| | 30.091 | |
| | 1.541 | |
| | 5.571 | |
| Total Seguidores | 311.623 | |
| Incremento | 47.195 | 15.14% |



Función Pública



El correo directo es una de las herramientas que utiliza Función Pública para comunicar de forma ágil y precisa la gestión institucional a todas las servidoras, todos los servidores públicos, grupos de valor, medios de comunicación y ciudadanía en general. De tal forma se han realizado **341** envíos masivos de correos, impactando a más de **4.789.670** de personas.

Adicionalmente se apoyó a la Subdirección de Función Pública en la diagramación, corrección de estilo, promoción y divulgación de la **Revista Institucional Bioadministración Pública**, para la cual, en la primera edición está concebida como una plataforma de reflexión y debate, tiene como objetivo central estimular el análisis en torno a las demandas específicas de las administraciones públicas en el país en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia de la vida”. Entonces, su propósito fundamental consiste en propiciar un espacio para la divulgación pedagógica y la discusión de ideas, propuestas, recomendaciones y argumentos innovadores que, alineados con los principios de la democracia, los derechos humanos, la paz y la preservación de la vida, impulsen la optimización de las estructuras administrativas públicas, no solo en nuestro país, sino en el ámbito latinoamericano y global. Donde se ha descargado a la fecha **46.720** la cual se publicó el pasado mes de enero.



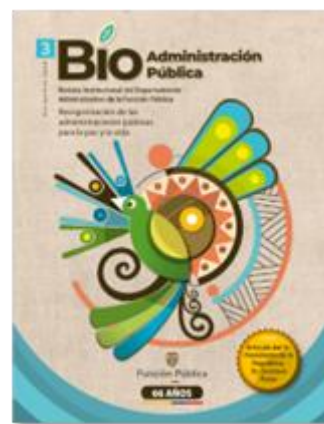


Función Pública



Para la segunda edición de la **Revista Institucional Bioadministración Pública**, denominada Bioadministración Pública y Territorio. Las administraciones públicas en Colombia enfrentan retos históricos y contemporáneos que requieren una transformación integral para responder a las dinámicas de las relaciones sociales, políticas, culturales y económicas de la nación y del mundo actual. Esto requiere repensar el papel que ha venido cumpliendo el Departamento Administrativo de la Función Pública. Para este ejemplar se ha descargado a la fecha **38.520** la cual se publicó el pasado mes de junio.

Con la edición número 3 **Revista Institucional Bioadministración Pública**, denominada Reorganización de las administraciones públicas para la paz y la vida. Para este número contamos, además, con la participación del señor presidente de la República, Gustavo Petro Urrego. Para esta edición se ha descargado **18.340** la cual se publicó el 28 de junio de 2024.



Todas las ediciones de las revistas Bioadministración Pública la pueden consultar en www.funcionpublica.gov.co

- **Implementación Ley 2345 de 2023**



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

identidad Visual, donde las entidades a nivel Nacional y Territorial diligencian el formulario y cargan el manual de identidad visual con los lineamientos de presidencia.



Función Pública

A la fecha han reportado más de **2.150** entidades de orden Nacional y Territorial. Así mismo dando cumplimiento a la Ley 2345 Función Pública, actualizó, divulgó y publicó el nuevo Manual de Identidad Visual.



3.9. Gestión del Control Interno

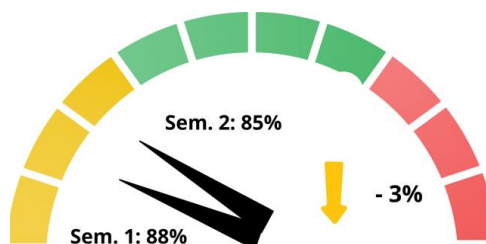
El Sistema de Control Interno proporciona una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades del Estado, cuyo propósito es orientarla hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la contribución a los fines esenciales del Estado. Durante la vigencia 2024 el Sistema en el Departamento alcanzó un 86.5% de cumplimiento de los estándares en los componentes de ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y, actividades de monitoreo.

Tabla 26. Resultados Evaluación del Sistema de Control Interno, semestre 1 y 2, 2024

| Componentes | 2024 – 1 | 2024- 2 |
|-----------------------------|----------|---------|
| Ambiente De Control: | 88% | 85% |
| Evaluación De Riesgos: | 85% | 82% |
| Actividades De Control: | 88% | 83% |
| Información Y Comunicación: | 93% | 89% |
| Monitoreo: | 86% | 86% |

Fuente: Oficina de Control Interno

Ilustración 36. Resultados Evaluación del Sistema de Control Interno, semestre 1 y 2, 2024.



Fuente: Oficina de Control Interno



Función Pública

En el marco del Sistema de Control Interno se adelantó el Plan Anual de Auditorías y Seguimiento, cuyo propósito es evaluar la gestión institucional. En la vigencia 2024 se adelantaron en total cincuenta y dos (52) seguimientos, y tres (3) auditorías basadas en riesgos, dando cumplimiento al 100% del Plan Anual de Auditorías y Seguimientos del 2024.

4. Capítulo 4: Informe de relación con los grupos de valor y medición de experiencia ciudadana

4.1. Atención de PQRSD:

Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, la Entidad gestionó un total de 268.080 solicitudes, las cuales fueron atendidas a través de los diversos canales de atención establecidos para brindar un servicio eficiente y accesible a la ciudadanía. Esta cifra refleja el compromiso de la Entidad en responder de manera oportuna a las necesidades y consultas planteadas por los usuarios a lo largo del año.

La información detallada sobre la distribución mensual de estas solicitudes se presenta en la Tabla 27. Canales de Atención - 2024, donde se puede observar la cantidad de casos atendidos mes a mes, proporcionando una visión más clara de la evolución y la demanda de los diferentes canales utilizados durante el período en cuestión.

Tabla 27. Canales de Atención -2024

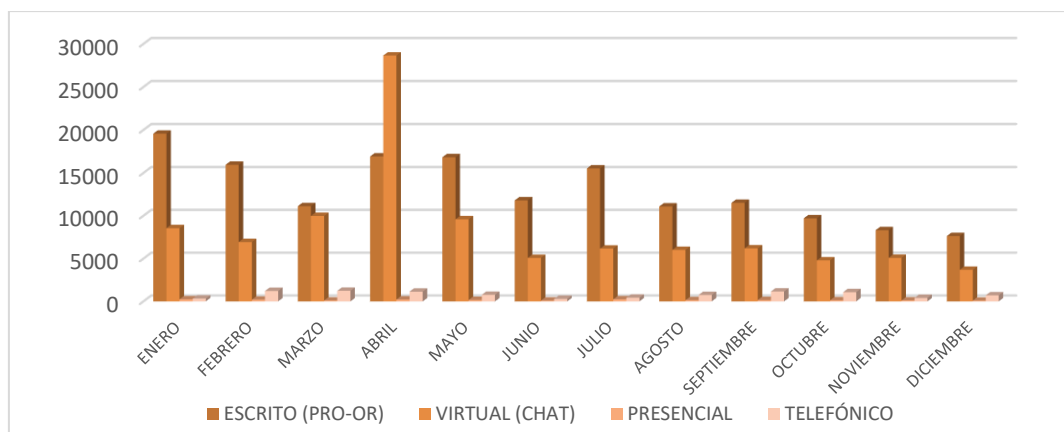
| CANALES DE ATENCION - 2024 | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| CANAL | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE | TOTAL AÑO |
| ESCRITO (PRO-OR) | 19568 | 15951 | 11122 | 16921 | 16833 | 11797 | 15527 | 11084 | 11513 | 9701 | 8315 | 7636 | 155968 |
| VIRTUAL (CHAT) | 8550 | 6926 | 9977 | 28650 | 9587 | 5069 | 6166 | 6009 | 6191 | 4793 | 5081 | 3692 | 100691 |
| PRESENCIAL | 247 | 198 | 106 | 223 | 169 | 97 | 240 | 146 | 154 | 135 | 121 | 94 | 1930 |
| TELEFÓNICO | 326 | 1218 | 1235 | 1134 | 764 | 294 | 432 | 749 | 1154 | 1075 | 407 | 703 | 9491 |
| TOTALES | 28691 | 24293 | 22440 | 46928 | 27353 | 17257 | 22365 | 17988 | 19012 | 15704 | 13924 | 12125 | 268080 |

Fuente: https://funcionpublica.gov.co-my.sharepoint.com/:x/g/personal/orec_funcionpublica_gov_co/EOZGhZJ6H9GKQIIAN_8r5UBq2HVZ09nDqRL16hTcSLRiQ?email=s.villate%40funcionpublica.gov.co&e=HG5RIS



Función Pública

Ilustración 37. Canales de Atención-2024



Fuente: OREC

Tal como se puede observar en la Tabla 28. Porcentaje por Canal - 2024, los datos reflejan una distribución significativa en el uso de los diferentes canales de atención, con un claro predominio de ciertos medios a lo largo del año. Al analizar los porcentajes correspondientes, se destaca que los canales de atención escritos y el chat institucional fueron los más utilizados por los ciudadanos para presentar sus solicitudes, inquietudes y comentarios.

Estos dos canales, en particular, mostraron una mayor participación en comparación con otros medios de comunicación disponibles. El canal escrito, que incluye correos electrónicos, cartas y otros formatos similares, se consolidó como una de las principales vías para que los usuarios se pusieran en contacto con la Entidad. De manera similar, el chat institucional, que ofrece una interacción más inmediata y directa, también experimentó una participación destacada, facilitando una comunicación fluida y ágil entre la Entidad y los ciudadanos.

A continuación, se presentan los detalles visuales que permiten identificar la distribución porcentual de las solicitudes atendidas a través de cada canal, lo que proporciona una comprensión más profunda de las preferencias y comportamientos de los usuarios a lo largo del año 2024.



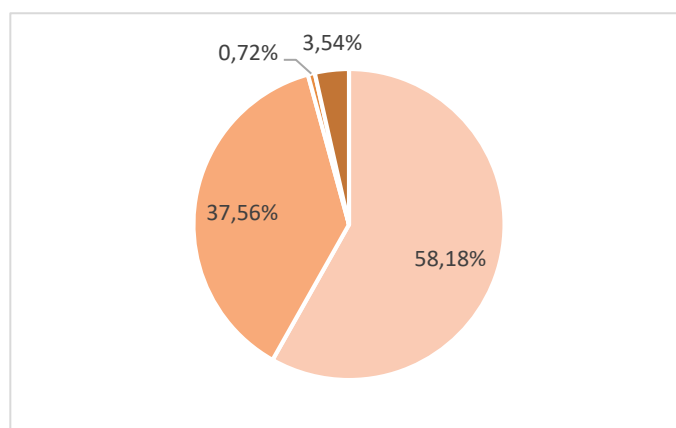
Función Pública

Tabla 28. Porcentaje por Canal -2024

| PORCENTAJE POR CANAL-2024 | |
|---------------------------|---------|
| CANAL | % ANUAL |
| ESCRITO (PRO-OR) | 58,18% |
| VIRTUAL (CHAT) | 37,56% |
| PRESENCIAL | 0,72% |
| TELEFÓNICO | 3,54% |
| TOTALES | 100% |

Fuente: https://funcionpublicagovcc-my.sharepoint.com/:x/g/personal/orec_funcionpublica_gov_co/EQZGHHZJ6H9GkQIFAN_8r5UBg2HVZ09nDqRL16hTcSLRlQ?email=svillate%40funcionpublica.gov.co&e=HG5RIS

Ilustración 38. Porcentaje por Canal -2024



Fuente: OREC

4.2. Mediciones de percepción ciudadana efectuadas:

Con el fin de fomentar la transparencia y mejorar continuamente los servicios ofrecidos, la Entidad pone a disposición de la ciudadanía la posibilidad de evaluar de manera voluntaria la calidad de las respuestas recibidas y el servicio prestado. Este mecanismo de evaluación permite a los usuarios expresar su nivel de satisfacción a través de diversos calificativos, que se detallan en la Tabla 29. Análisis de percepción - 2024.

La tabla incluye una variedad de categorías de evaluación, que permiten reflejar de forma clara la percepción general sobre la atención brindada. Además, en esta tabla se presenta un desglose mes a mes de los resultados obtenidos, lo que facilita un análisis más profundo de las tendencias y variaciones en la percepción de la ciudadanía a lo largo del año 2024. Esta información es fundamental para identificar áreas de oportunidad, fortalecer procesos y garantizar que los estándares de calidad en el servicio se mantengan de acuerdo con las expectativas de los usuarios.



Función Pública

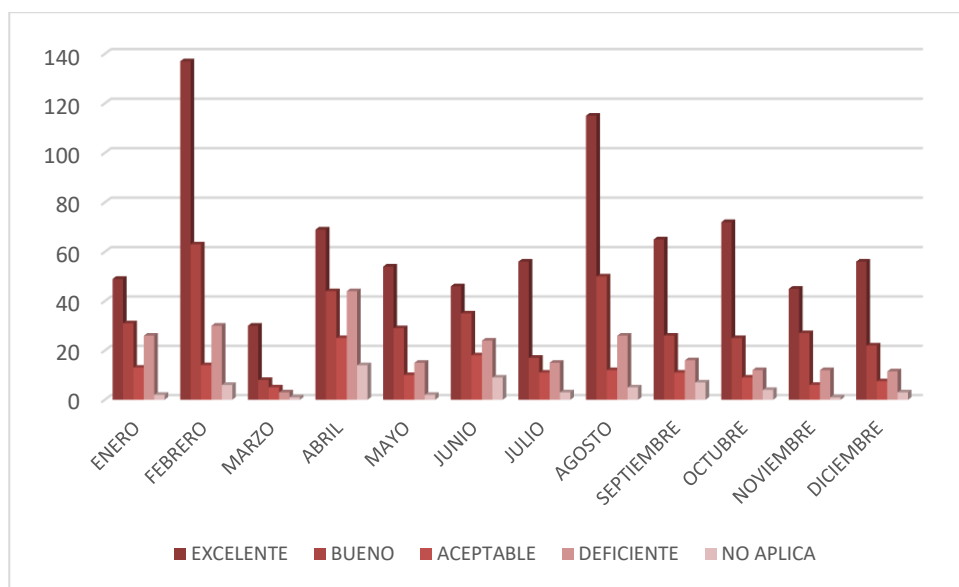
Tabla 29. Análisis de percepción -2024

| ANÁLISIS DE PERCEPCION 2024 | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-------------|
| CALIFICACION | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE | TOTAL AÑO |
| EXCELENTE | 49 | 137 | 30 | 69 | 54 | 46 | 56 | 115 | 65 | 72 | 45 | 56 | 794 |
| BUENO | 31 | 63 | 8 | 44 | 29 | 35 | 17 | 50 | 26 | 25 | 27 | 22 | 378 |
| ACEPTABLE | 13 | 14 | 5 | 25 | 10 | 18 | 11 | 12 | 11 | 9 | 6 | 7,5 | 141 |
| DEFICIENTE | 26 | 30 | 3 | 44 | 15 | 24 | 15 | 26 | 16 | 12 | 12 | 11,5 | 235 |
| NO APLICA | 2 | 6 | 1 | 14 | 2 | 9 | 3 | 5 | 7 | 4 | 1 | 3 | 56 |
| TOTALES | 121 | 250 | 47 | 196 | 111 | 131 | 102 | 208 | 125 | 121 | 91 | 100 | 1603 |

Fuente: <https://funcionpublica.gov.co>

my.sharepoint.com/:x/r/personal/orec_funcionpublica_gov_co/Documents/INFORMES/2024_CONSOLIDADO_ENCUESTAS.xlsx?d=wbd785970ca8d4fa88ea5dda22fe4c416&csf=1&web=1&e=CvohKP

Ilustración 39. Análisis De Percepción- 2024



Fuente: OREC

A partir de los datos obtenidos, es relevante destacar los resultados positivos que reflejan una percepción favorable de los usuarios hacia el servicio brindado. En primer lugar, se observa que un **50%** de las evaluaciones calificaron la calidad de las respuestas y la atención prestada como excelente, lo cual representa una proporción considerable de la participación total y denota una alta satisfacción por parte de los ciudadanos que utilizaron los canales de atención de la Entidad.

Por otro lado, el **24%** de las evaluaciones se inclinaron hacia la categoría de bueno, lo que, sumado al porcentaje de calificaciones excelentes, arroja que un **74%** de los resultados obtenidos reflejan una percepción favorable en relación al servicio prestado. Este dato es un indicativo claro de que una gran mayoría de los ciudadanos se mostró satisfecha con la



Función Pública

atención recibida, lo que demuestra la eficacia de los procesos y la calidad del servicio brindado por la Entidad.

En contraste, solo un **15%** de los usuarios manifestó una percepción negativa o deficiente, lo que corresponde a una proporción relativamente baja de evaluaciones negativas. Aunque este porcentaje es menor, representa una oportunidad para que la Entidad analice y aborde las áreas de mejora, con el fin de seguir optimizando los procesos y garantizar que todos los usuarios reciban una atención de calidad acorde con sus expectativas.

Tabla 30. Porcentaje de percepción -2024

| PORCENTAJE DE PERCEPCION 2024 | |
|-------------------------------|---------|
| CALIFICACION | % ANUAL |
| EXCELENTE | 50% |
| BUENO | 24% |
| ACEPTABLE | 9% |
| DEFICIENTE | 15% |
| NO APLICA | 4% |

Fuente: OREC

4.3. Rendición de Cuentas:

Durante el año 2024, la Oficina de Relación Estado Ciudadanías se dedicó a fortalecer la relación entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y la ciudadanía, con un enfoque en el diálogo con los grupos de valor. El objetivo principal fue consolidar un proceso de rendición de cuentas robusto, que incentivara la creación de espacios para el intercambio y el diálogo activo con la comunidad, reconociendo que la labor de las administraciones públicas se basa en la opinión pública.

En este contexto, se diseñaron y ejecutaron diversos espacios de diálogo para permitir que la administración pública pudiera conocer las problemáticas e intereses de los grupos de valor relacionados con la competencia del Departamento Administrativo. Así, se estableció un espacio virtual de diálogo a través de la publicación de la caja de herramientas de la Audiencia de Rendición de Cuentas, cuyo propósito era recopilar expectativas sobre el evento y profundizar en los intereses de la ciudadanía.

Este espacio de diálogo virtual se abrió durante el último trimestre de 2024 y contó con la participación de más de **70** ciudadanos, la mayoría de los cuales se identificaron como servidores públicos. Mostraron un particular interés por temas como la formalización del empleo público y la medición del desempeño institucional. Esta interacción permitió identificar los intereses de los grupos de valor y aportó valiosa información para la



Función Pública

planificación de la Audiencia de Rendición de Cuentas, lo que ayudó a enfocar la discusión en estos temas durante el diálogo con la ciudadanía.

Previo a la realización de la Audiencia de Rendición de Cuentas, se implementaron diversas estrategias de divulgación para fomentar la participación ciudadana en este espacio. Se utilizaron redes sociales, canales y plataformas disponibles para asegurar una amplia audiencia tanto presencial como virtual. Además, se llevaron a cabo acciones focalizadas para informar e invitar a servidores públicos, sindicatos, veedurías, académicos y otros gremios a involucrarse activamente en la Audiencia Pública.

En noviembre de 2024 se celebró la Audiencia de Rendición de Cuentas, cuyo propósito fue presentar la gestión realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública durante el segundo semestre de 2023 y el primer semestre de 2024. Durante el evento, participaron altos directivos de la entidad, quienes expusieron los resultados de gestión de cada una de las direcciones técnicas. También se promovió el diálogo con la ciudadanía a través de un foro en el que se dio voz a la comunidad.

Posteriormente, se publicaron documentos informativos que detallaron la implementación del espacio de diálogo y respondieron a las preguntas que no pudieron ser resueltas durante el evento. En estos documentos, el Departamento Administrativo de la Función Pública abordó las inquietudes planteadas antes y durante la audiencia, y se difundió un informe final sobre la rendición de cuentas, así como una evaluación del espacio de diálogo realizada por la Oficina de Control Interno.

En la actualidad, la Oficina de Relación Estado-Ciudadanías sigue trabajando de manera constante en el fortalecimiento de la relación con la ciudadanía, a través de la creación, formulación e implementación de estrategias innovadoras que fomenten la participación ciudadana en la gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Informe de Gestión 2024

Versión 1
Planeación y Presupuesto
Enero de 2025