



Función Pública

INFORME DE GESTIÓN

2022- 2024

César Augusto Manrique Soacha





Función Pública

Contenido

1. Introducción.....	4
2. Información General	4
3. Gestión estratégica y misional	9
3.1. Plan Estratégico Sectorial – avances y resultados.....	10
3.2. Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción – avances y resultados.....	11
3.3. Formalización laboral y vinculación planta concurso.....	12
3.4. Grandes iniciativas	15
3.4.1. Formalización del empleo público.....	15
3.4.2. Asistencia técnica integral - Nación y Territorio	16
3.4.3. Redefinición de las administraciones Públicas.....	18
3.4.4. Mejoramiento del Desempeño Institucional	19
3.4.5. Conformación del Banco candidatos a jefes de control interno	20
3.4.6. Servicio Social para la Paz	22
3.4.7. Apoyo a la gestión meritocrática del Estado	24
3.4.9. Gestión Internacional.....	42
4. Resultados compromisos institucionales.....	46
4.1. Resultados Indicadores SINERGIA	46
4.2. Resultado Compromisos CONPES.....	48
4.3. Resultados Plan Marco de Implementación PMI.....	49
5. Situación de Recursos y gestión presupuestal.....	50
5.1. Distribución y ejecución de recursos 2022-2024.....	50
5.2. Planta temporal 2023-2024.....	53
5.3. Estado convenio ESAP 2024.....	56
5.4. Estado recursos Financieros	58
5.5. Proceso Contable	60
6. Gestión estratégica al interior de la entidad	63
6.1. Sistema Integrado de Gestión (Implementación MIPG)	63
6.2. Gestión del talento humano interno	66
6.3. Infraestructura y obras públicas	71
6.4. Gestión Contractual	74



Función Pública

6.5.	Sistemas de información y aplicativos	75
6.6.	Comunicación interna y externa.....	78
6.7.	Información estratégica y estadística	80
6.8.	Portal web e índice de transparencia.....	83
7.	Firma	84
8.	Anexos	85

Tabla de tablas

Tabla 1.	Empleos Creados Planta Temporal.....	13
Tabla 2.	Relación Empleos Modalidad Ascenso	14
Tabla 3.	Relación Empleos Modalidad Abierto.....	14
Tabla 4.	Empleos públicos formalizados y creados orden territorial	16
Tabla 5.	Empleos públicos formalizados y creados orden nacional.....	16
Tabla 6.	Presupuesto General Programa SSP	23
Tabla 7.	Costo individual año/Promotor \$26.066.482.....	23
Tabla 8.	Procesos de evaluación Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática	24
Tabla 9.	Procesos adelantados concursos públicos y abiertos	26
Tabla 10.	Documentos Función Pública.....	28
Tabla 11.	Documentos metodológicos Función Pública	30
Tabla 12.	Documentos de lineamientos técnicos Función Pública	33
Tabla 13.	Documentos normativos Función Pública	35
Tabla 14.	Documentos de investigación Función Pública	36
Tabla 15.	Sistemas de Información Función Pública.....	37
Tabla 16.	Entregables Función Pública.....	40
Tabla 17.	Avance en la meta de los indicadores del PND	47
Tabla 18.	Avance en las metas documentos CONPES.....	48
Tabla 19.	Avance Indicadores Plan Marco de Implementación el Acuerdo de Paz (PMI).	49
Tabla 20.	Distribución y ejecución de recursos 2022	50
Tabla 21.	Distribución y ejecución de recursos 2023	51
Tabla 22.	Distribución y ejecución de recursos 2024	51
Tabla 23.	Ejecución presupuestal - Proyecto de Mejoramiento	53
Tabla 24.	Ejecución presupuestal - Proyecto de Políticas	54
Tabla 25.	Ejecución presupuestal - Proyecto de Consolidación	54
Tabla 26.	Ejecución presupuestal - Proyecto de Fortalecimiento	55
Tabla 27.	Ejecución presupuestal - Proyecto de Transformación.....	55
Tabla 28.	Distribución de aportes.....	56
Tabla 29.	Ejecución convenio corte 31 de octubre de 2024	57
Tabla 30.	Situación financiera 2023	58
Tabla 31.	Situación financiera 2024, a corte de agosto 31	58



Función Pública

Tabla 32. Estado de Resultados 2023	59
Tabla 33. Estado de resultados 2024 a corte 31 de agosto de 2024.....	59
Tabla 34. Estado documental del SIPG	65
Tabla 35. Ejes temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2030.....	70
Tabla 36. Recursos del edificio 2024	72
Tabla 37. Contratos inscritos Función Pública	74
Tabla 38. Seguimiento a los expedientes contractuales.....	74
Tabla 39. Seguimiento de entregables por sector –1	82
Tabla 40. Seguimiento de entregables por sector – 2	82
Tabla 41. Consulta aplicativos SIGEP – SUIT	84

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1. Iniciativas PND y macro metas sectoriales Función Pública	5
Ilustración 2. Organigrama Función Pública.....	6
Ilustración 3. Apuestas macrometas Función Pública PND.....	10
Ilustración 4. Plan Estratégico Sectorial 2023-2024.....	11
Ilustración 5. Avance a la Planeación 2023.....	11
Ilustración 6. Avance a la planeación 2024	12
Ilustración 7. Planta de Personal Departamento Administrativo de la Función Pública	12
Ilustración 8. Asistencia técnica integral en entidades del orden nacional y territorial - 2022	17
Ilustración 9. Asistencia técnica integral en entidades del orden nacional y territorial - 2023	18
Ilustración 10. Asistencia técnica integral en entidades del orden nacional y territorial - 2024	18
Ilustración 11. Selección de Jefes de Control Interno.....	21
Ilustración 12. Distribución de apropiación.....	57
Ilustración 13. Ejecución convenio corte 31 de octubre de 2024.....	57
Ilustración 14. Sistema Integrado de Planeación y Gestión.....	64
Ilustración 15. Jornada de Inducción Magistral Departamento Administrativo de la Función Pública.....	67



Función Pública

1. Introducción

El presente documento tiene como propósito entregar el informe de gestión del doctor Cesar Augusto Manrique Soacha desde la posesión el 24 de agosto de 2022 hasta su retiro el 31 de octubre del 2024, en cumplimiento de la ley 951 del 2005 y los compromisos adquiridos como Director del Departamento Administrativo de la Función Pública.

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

2. Información General

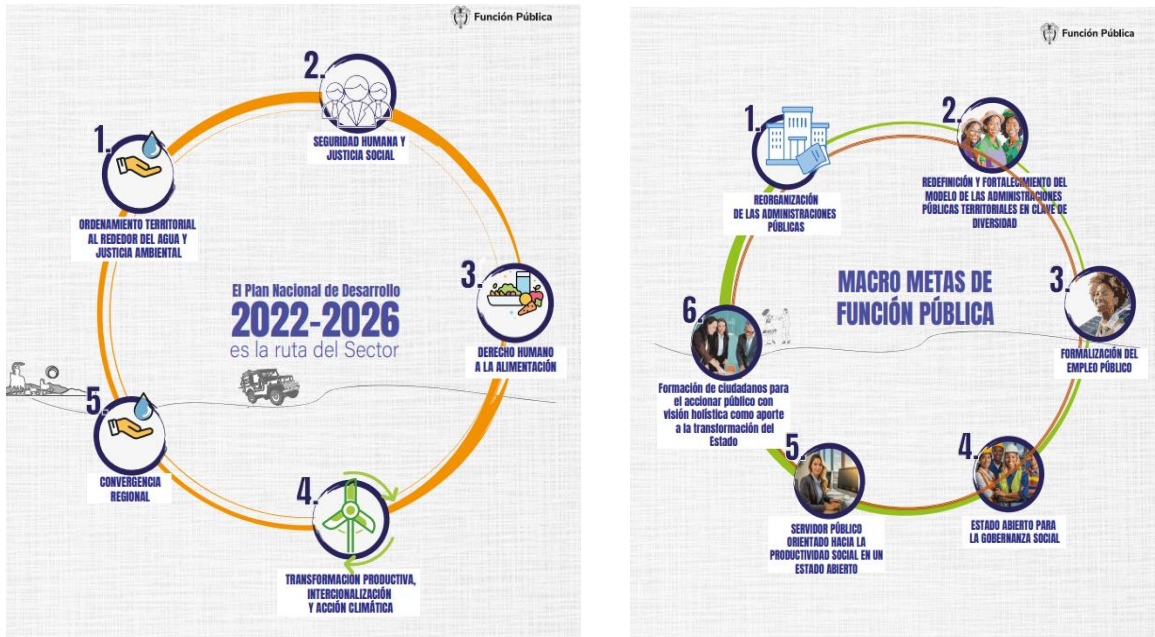
✓ Datos generales del director

Nombre del Funcionario que entrega:	Cesar Augusto Manrique Soacha
Cargo:	Director Departamento Administrativo – 0010 – 00
Entidad:	Departamento Administrativo de la Función Pública
Ciudad y fecha:	Bogotá, 10 de noviembre del 2024
Fecha de inicio de la gestión:	6 de agosto del 2024
Condición de la presentación:	Retiro
Fecha de retiro:	31 de octubre del 2024

✓ Datos generales de la entidad

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

Es así que, a través de las estrategias internas, el equipo directivo, los objetivos institucionales y la articulación de todos los servidores públicos de la entidad se da cumplimiento a las grandes iniciativas del Gobierno Nacional con las 6 macro metas sectoriales definidas que convocan a toda la entidad.



*Ilustración 1. Iniciativas PND y macro metas sectoriales Función Pública
Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2023*

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

✓ Estructura organizacional vigente

Al finalizar la administración se entrega una planta de personal de 325 servidores públicos, distribuida 243 servidores de la planta global, 82 servidores de planta temporal (con vigencia hasta el 31 de diciembre del 2024), que apoyan la gestión de las competencias delegadas a la Entidad. El equipo humano que ha contribuido al logro de los objetivos y metas propuestas se encuentra distribuido en las 21 dependencias definidas en la estructura organizacional vigente, la cual fue fortalecida en el año 2023 a raíz de la creación de 2

nuevas áreas: Oficina de Relacionamento Estado-Ciudadanía y Oficina de Control Disciplinario Interno, adscritas a la Dirección General:

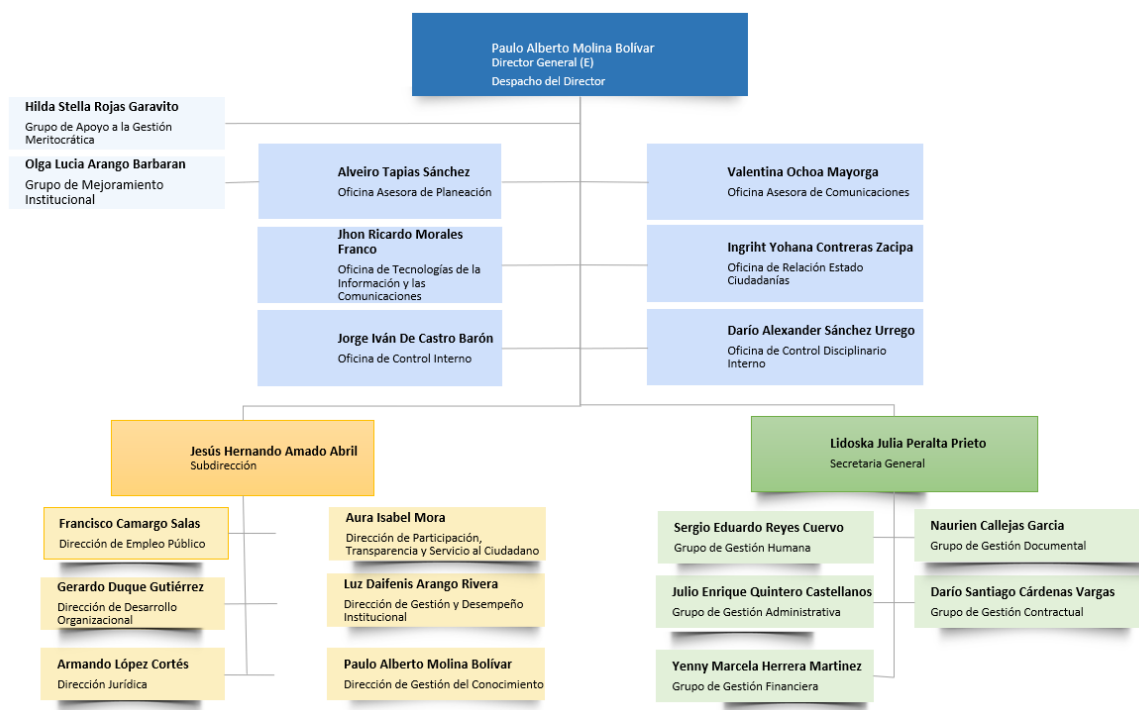


Ilustración 2. Organigrama Función Pública
Fuente: Oficina Asesora de Planeación – 2024

✓ Informe ejecutivo de la gestión del despacho del director

El Director Cesar Manrique Soacha asume su cargo el 23 de agosto de 2022, con el reto de La entidad será líder en la **Formalización Laboral del Empleo Público en Equidad**, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia, un proyecto que consiste en que órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, creen nuevas modalidades de acceso al empleo público y hagan uso racional de la contratación por prestación de servicios.

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



Función Pública

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

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

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

Por otra parte, el director recibe su despacho con un equipo humano compuesto por una Secretaria Ejecutiva, un Conductor, 1 asesor encargado de la gestión internacional, 1 asesor de apoyo técnico al despacho, 1 asesor coordinador de la gestión meritocrática, equipo que fue fortalecido con 3 contratistas que apoyan estrategias transversales como planeación, mujeres y temas presupuestales.

✓ **Actividades emprendidas**

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

Por instrucciones de la dirección general, coherente con lo anterior, se participó de forma activa en la negociación nacional estatal, escenario donde por primera vez desde que existe negociación colectiva en el sector público, se suscribió un acuerdo sindical entre todas las organizaciones del sector público en el país.



Función Pública

Producto de lo anterior, se evidenció las carencias que tenía la herramienta de negociación colectiva (Decreto 160 de 2014), razón por la cual desde el Departamento se citó a las organizaciones sindicales para efectos de elaborar una nueva hoja de ruta de negociación que reemplazará al decreto 160 de 2014; es así que desde el mes de febrero de 2023 se le propuso el primer documento de discusión al Ministerio del Trabajo, con el fin que se convocara a la subcomisión del sector público y se aprobara el nuevo decreto de negociación colectiva.

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

Se estructuró la mesa consultiva de mujer, logrando sesionar una vez al mes, contando con el acompañamiento del ministerio de la igualdad e impactando a todas las entidades y organizaciones sindicales que suscribieron en acuerdo colectivo nacional, fomentando que, al interior de cada entidad, se estructure e instalen las mesas consultivas internas de cada administración pública.

Se establecieron diversas reuniones con alcaldes gobernadores y ciudadanías para buscar alternativas de formalización y dignificación del trabajo público

✓ Logros Obtenidos

En compañía del Ministerio del Trabajo, se publicó para comentarios y se suscribió en Decreto 243 de 2024, mediante el cual se modifica la negociación colectiva en el sector público.

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

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

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

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



Función Pública

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

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

✓ Temas pendientes

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

3. Gestión estratégica y misional

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

Igualmente, estas apuestas están fundamentadas en el Plan Nacional de Desarrollo y los compromisos de Política Pública, en donde la entidad hizo participación activa en pro del desarrollo, la inclusión y la igualdad en la Administración Pública.

En virtud de los compromisos de la entidad, incluidos los compromisos de gobierno, y su plataforma estratégica, la Planeación Estratégica Sectorial e Institucional estuvo enfocada en las siguientes apuestas:



Ilustración 3. Apuestas macrometas Función Pública PND
Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2023

Estas apuestas se han llevado a cabo con el aporte de las acciones del fortalecimiento de la gestión institucional, con el de cumplir la misionalidad y la satisfacción de las expectativas de los grupos de valor.

3.1. Plan Estratégico Sectorial – avances y resultados

Durante los primeros meses de la administración (octubre 2022 a marzo del 2023) los esfuerzos se concentraron en la consolidación de un plan estratégico sectorial e institucional que posibilitara el cumplimiento del plan de gobierno. El Plan estratégico se consolidó con **37** productos y para el segundo semestre del 2024 se aprobó mediante Comité Sectorial, la inclusión de **2** productos más que incorporaron los documentos técnicos, diplomados y seminarios en el marco del Convenio 694 de 2024.

- El PES presentó un avance del **90%** de los productos programados para el año 2023.
- Con relación a lo programado para el año 2024, con corte a junio de 2024 el PES presenta un avance del **38.38%**.
- El Plan Estratégico Sectorial 2023-2026 presenta un avance promedio total del **46%** con corte a junio de 2024.



*Ilustración 4. Plan Estratégico Sectorial 2023-2024
Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2024*

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

De manera participativa y fundamentado en los compromisos del sector y de gobierno, se formuló anualmente el Plan Estratégico institucional y el Plan de Acción. Mediante las acciones permanentes de seguimiento y control a los compromisos planificados como Entidad en el Plan de acción anual vigencia 2023, se alcanzó un cumplimiento del **99.72%** en los **97** entregables. Para el año 2024, con corte al mes de septiembre, el Plan de acción presenta un avance de 49% en sus 112 entregables.



*Ilustración 5. Avance a la Planeación 2023
Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2023*



Función Pública

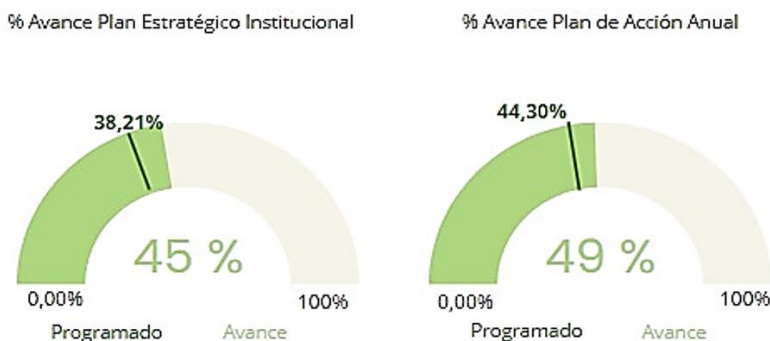


Ilustración 6. Avance a la planeación 2024
Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2024

3.3. Formalización laboral y vinculación planta concurso

El Departamento Administrativo de la Función Pública actualmente cuenta con una planta de personal de 325 servidores/as de los cuales 243 pertenecen a la planta global y 82 a la planta temporal distribuidos así:



Ilustración 7. Planta de Personal Departamento Administrativo de la Función Pública
Fuente: Matriz planta de personal, Grupo de Gestión Humana, 2024

Con el fin de avanzar en el compromiso clave del Plan Nacional de Desarrollo a cargo del sector Función Pública, en cabeza de la Dirección General se conformó un equipo técnico integrado por la Subdirección, Secretaría General, y los grupos de Talento Humano y Contratación, así como la Oficina Asesora de Planeación, 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. 1265 de 2023, se creó la planta



Función Pública

temporal del Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual comprende ochenta y dos (82) empleos temporales del nivel Profesional, vigentes desde el 28 de julio hasta el 31 de diciembre de 2023. A continuación, se detallan los cargos establecidos en esta planta temporal:

Tabla 1. Empleos Creados Planta Temporal

Empleos	Número de Cargos
Profesional Universitario Código 2044 Grado 01	Quince (15)
Profesional Especializado Código 2028 Grado 18	Sesenta y Siete (67)
Total	82

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 autorizó mediante el Decreto No. 2289 del 29 de diciembre de 2023 la prórroga de la planta temporal hasta el 31 de diciembre de 2024.

Aunado a lo anterior, durante el primer semestre de 2024, se definió las acciones para la **incorporación de los cargos** de la planta temporal a la planta global del Departamento Administrativo de la Función Pública. Se llevaron a cabo varias mesas de trabajo para elaborar el estudio técnico, cumpliendo con los parámetros establecidos en la Circular Conjunta 100-011 de 2023 de la Presidencia de la República, que guía los rediseños organizacionales sectoriales y la formalización laboral del empleo público en equidad. Posteriormente, se presentó la solicitud de autorización de inicio de trámite ante la Presidencia de la República.

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



Función Pública

Actualmente, El Departamento está en proceso de vinculación a través de las listas de elegibles publicadas en la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil. para proveer los 165 empleos de carrera administrativa en la entidad. Estos incluyen 111 profesionales especializados, 29 profesionales universitarios, 14 técnicos y 11 asistenciales.

Para empleos en modalidad ascenso se ofertaron un total de catorce (14) empleos de los cuales trece (13) corresponden al nivel profesional y uno (1) al nivel técnico. A continuación, se presenta el estado del número de elegibles posesionados:

Tabla 2. Relación Empleos Modalidad Ascenso

Empleos	Total de Empleos Ofertados	Total de 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: 4 de noviembre de 2024*

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

Tabla 3. Relación Empleos Modalidad Abierto

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	20
Profesional Especializado	99	76
TOTAL	151	114

*Fuente: Matriz de Seguimiento Concurso de Mérito, Grupo de Gestión Humana
Fecha de Corte: 4 de noviembre de 2024*



Función Pública

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

Finalmente, como se puede evidenciar en las tablas 2 y 3 el Departamento Administrativo de la Función Pública ha vinculado un total de ciento veinte cinco (125) nuevos servidores/as en periodo de prueba, de ciento sesenta y cinco (165) empleos ofertados en el concurso de mérito de Entidades del Orden Nacional No. 2249 de 2022, dando cumplimiento así a las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3.4. Grandes iniciativas

3.4.1. Formalización del empleo público

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

En atención al compromiso de formalización y su despliegue para aplicación en las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden Nacional y entidades del orden Territorial, se presenta a continuación los logros en términos cuantitativos sobre la creación de empleos permanentes y temporales en entidades de orden nacional y territorial y las mesas de seguimiento de las ampliaciones de la plantas de empleos de las entidades del orden Nacional (Decreto 1800 de 2019) 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 **19.441** empleos públicos, la discriminación específica para la rama ejecutiva del orden Nacional y nivel territorial se presenta en los siguientes cuadros, se destaca que **15.755** empleos públicos formalizados (**81%**) corresponde a empleos de carácter permanente y **3.686** (**19%**) corresponde a empleos de carácter temporal:

Tabla 4. Empleos públicos formalizados y creados orden territorial

Año	Empleos Permanentes	Empleos Temporales
Año 2022	512	306
Año 2023	1.289	1.181
Año 2024	1.215	362
Acumulado	3.016	1.849
Total acumulado	4.865	

Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional DAFP – Corte al 31/10/2024

En el orden territorial se formalizaron un total de cuatro mil ochocientos sesenta y cinco empleos que corresponde al **25%** del total de empleos formalizados en el periodo reportado.

Tabla 5. Empleos públicos formalizados y creados orden nacional

Año	Empleos Permanentes	Empleos Temporales
Año 2022	375	69
Año 2023	11.824	598
Año 2024	480	1.170
Acumulado	12.739	1.837
Total acumulado	14.576	

Fuente: Dirección de Desarrollo Organizacional DAFP – Corte al 31/10/2024

En el orden Nacional se formalizaron un total de catorce mil quinientos setenta y seis empleos que corresponde al **75%** 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) ID 108 denominado Empleos públicos Formalizados, a la fecha corresponden a un avance acumulado de **39%**.

3.4.2. Asistencia técnica integral - Nación y Territorio

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



Función Pública

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 31/10/2024.

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
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		121	305	Totales		292	1053

Ilustración 8. Asistencia técnica integral en entidades del orden nacional y territorial - 2022



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	Integridad Pública	12	25		
	Rediseño Institucional - Nación	16	66	DEP	Política de Talento Humano	326	561	
	Rediseño Institucional - Planta - Nación	6	25	DGC	Gestión del Conocimiento y la Innovación	77	183	
DEP	Rediseño Institucional - Salarios - Nación	1	6	DGTSC	Mejora Institucional	1	0	
	Integridad Pública	1	2		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	
DGDI	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	

Ilustración 9. Asistencia técnica integral en entidades del orden nacional y territorial - 2023

2024							
Nación				Territorio			
Dirección Técnica	Producto o Servicio	Entidades	Asesorías	Dirección Técnica	Producto o Servicio	Entidades	Asesorías
DDO	Creación o Supresión planta entidades - Nación	10	22	DDO	Escala salarial - Territorio	2	3
	Estructura entidades - Nación	13	17		Rediseño estructura - Territorio	41	57
	Formalización empleos públicos - Nación	25	55		Rediseño manual de funciones - Territorio	117	130
	Manual de funciones - Nación	2	2		Rediseño planta - Territorio	54	76
DEP	Planeación Estratégica Talento Humano	56	112	DEP	Planeación Estratégica Talento Humano	202	380
DGC	Estrategias para mitigar la Fuga de Conocimiento	2	6	DGC	Estrategias para mitigar la Fuga de Conocimiento	11	33
	Gestión del Conocimiento y la Innovación	23	50		Gestión del Conocimiento y la Innovación	55	116
	Innovación Pública	2	4		Innovación Pública	6	18
	Metodologías de Investigación Social	6	12		Repositorio de Conocimiento	1	4
DGDI	Administración del Riesgo	21	47	DGDI	Administración del Riesgo	51	126
	Auditoría Interna	1	1		Auditoría Interna	37	38
	Esquema Líneas de Defensa	7	14		Esquema Líneas de Defensa	9	17
	MIPG (Marco General)	14	22		Gestión por Procesos	32	57
DPTSC	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	25	95	DPTSC	MIPG (Marco General)	182	199
	Servicio a las Ciudadanías	18	58		Plan Anual de Auditoría	29	75
Totales		225	517	Totales		879	1444

Ilustración 10. Asistencia técnica integral en entidades del orden nacional y territorial - 2024

Fuente: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

3.4.3. Redefinición de las administraciones Públicas

Para el año 2023, se realizó acompañamiento a **813** entidades del orden territorial, que hacen parte de la priorización del PAI-2023, las cuales fueron asesoradas en **1437** temas de la oferta de Función Pública y **344** entidades en los lineamientos de la política de empleo público



Función Pública

Para el año 2024, se brindó asistencia técnica a **219** entidades en los lineamientos de la política de empleo público y gestión estratégica del talento humano, asesoría a **246** entidades del orden territorial en temas generales de MIPG, administración del riesgo, auditoría interna, gestión por procesos y esquema de líneas de defensa, acompañamiento a 19 entidades del nivel nacional y territorial para la formulación, implementación y evaluación de la política de servicio a las ciudadanías.

Implementación de la agenda de innovación pública para la transformación institucional mediante la implementación de laboratorios de innovación pública en los municipios de Mosquera (Cundinamarca y Tierralta (Córdoba)

Al mes de septiembre de 2024 se han asesorado 59 entidades territoriales en temas de formalización laboral y rediseño organizacional

3.4.4. Mejoramiento del Desempeño Institucional

Con base en el periodo de evaluación, se llevaron a cabo dos mediciones al Índice de Desempeño Institucional (IDI), **para el año 2022**, se consolidaron y publicaron los resultados con un índice general de 81.4 puntos para el Orden Nacional. Este resultado refleja el compromiso y los esfuerzos continuos hacia la mejora en la gestión institucional.

Para la vigencia 2023, se logró que el 100% de las entidades nacionales reportaran oportunamente su información en el FURAG, es decir 153 entidades. Además, se brindó asistencia técnica a 175 entidades territoriales en temas relacionados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), fortaleciendo así la capacidad de estas entidades para cumplir con los estándares requeridos, lográndose que reportaran 2.822 entidades territoriales para un cubrimiento del 83,4% (32 gobernaciones y 1.096 alcaldías). Los resultados obtenidos en el IDI para el sector función pública fue de un 85,4%, en particular el resultado para el DAFP fue de un 81% lo que generó que se elaboraran 5 planes de mejoramiento.

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 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.

En el orden territorial, los resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI), **para la vigencia 2022** se consolidaron con un resultado general de 57.9 puntos. Este indicador



Función Pública

proporciona una visión integral del desempeño en las entidades territoriales y guía las acciones necesarias para mejorar los estándares de gestión. 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.

3.4.5. 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, acorde con lo ordenado por el Señor Presidente Gustavo Petro Urrego a través de la Directiva Presidencial 09 del 21 de noviembre de 2022.

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

- ✓ **Fase 1** *Inscripción de aspirantes interesados en integrar el banco de hojas de vida:* mediante campañas de difusión por diversos canales (página Web, redes sociales, equipos transversales) para la invitación abierta a conformar el Banco de hojas de vida de jefes de control interno de la Rama Ejecutiva del orden nacional. (<https://www1.funcionpublica.gov.co/-/conformacion-del-banco-de-hojas-de-vida-de-perfiles-de-control-interno>). Siguiendo instrucciones de la Presidencia de la República, se reapertura el banco de hojas de vida en el mes de agosto del 2023, y se facilita el link para que los aspirantes carguen sus documentos para el proceso. (<https://www1.funcionpublica.gov.co/-/reapertura-del-banco-de-hojas-de-vida-de-perfiles-de-control-interno>) . De igual manera se diseñó y habilitó el formulario de inscripción durante el periodo comprendido entre el 28 de noviembre y el 21 de diciembre de 2022 se adelantó el proceso de inscripción, mediante un formulario en línea que estableció la información mínima requerida (datos personales), datos de estudios y experiencia con sus respectivos soportes así:
- ✓ **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



Función Pública

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 anulaban **73** correspondientes a postulaciones duplicadas (remitidas dos o más veces por los aspirantes) y una (1) errada.

Después de verificar 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.

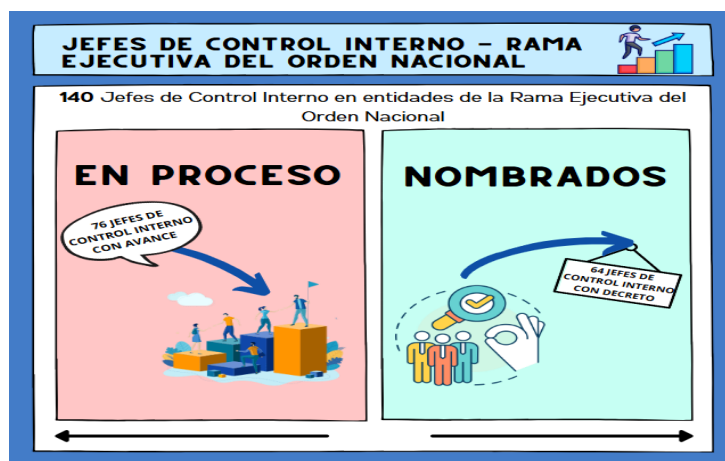


Ilustración 11. Selección de Jefes de Control Interno



Función Pública

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 octubre del 2024 se han emitido **64 proyectos** de decreto para el nombramiento de jefes de control interno.

3.4.6. Servicio Social para la Paz

En el marco de la implementación del Decreto 1079 de 2024- Servicio Social para La Paz, el Departamento Administrativo de La Función Pública, asume la Secretaría Técnica que se establece en el art. 2.2.38.4.1. Parágrafo 1, como entidad articuladora encargada de convocar a las diferentes sesiones del Comité Técnico y realizar seguimiento al desarrollo e implementación del Programa; a la fecha del presente informe se han desarrollado: Cuatro (4) sesiones de Comité Técnico del SSP¹, cuatro (4) 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 -(ESAP-SENA-DAFP), teniendo como avance en productos: *i)* Documento Manual Operativo borrador en construcción, *ii)* Anexos Técnicos de cada una de las modalidades en construcción por parte de las entidades responsables de la implementación del SSP, con el acompañamiento del DAFP; *iii)* adicional se han desarrollado, tres (3) sesiones del Sistema de Información para el SSP, con el objeto de construir en su primera fase, el formulario de preinscripción de los jóvenes promotores del SSP.

Para el mes de Diciembre, en el marco del último trimestre de cada año como lo establece el Decreto en su artículo 2.2.38.6.2. numeral 1. se espera que se consolide la convocatoria y difusión por parte del Ministerio de la Igualdad y Equidad en conjunto con el Ministerio de Educación Nacional, en articulación con Función Pública, con el fin de garantizar la convocatoria y el proceso de selección en el marco de la implementación del Decreto.

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

¹ Servicio Social Para La Paz



Función Pública

programa. El siguiente es el presupuesto del Proyecto de manera general, el mismo se anexa al presente informe, como también carpeta comprimida con la ficha del proyecto y de más documentos de formulación, las actas de los diferentes comités y el avance de los productos descritos a la fecha.

Tabla 6. Presupuesto General Programa SSP²

2024	2025	2026	2027	TOTAL
11.268.555.183	118.991.840.214	186.359.641.816	288.098.965.149	604.719.002.362

Tabla 7. Costo individual año/Promotor \$26.066.482

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

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

² Fuente construcción propia-Presentación instalación Comité Técnico sesión -6 de septiembre de 2024

3.4.7. Apoyo a la gestión meritocrática del Estado

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

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

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

Tabla 8. Procesos de evaluación Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática

Año	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total evaluados
24 Septiembre a Diciembre del 2022	542	522	166	30	40	1.300
Enero a Diciembre del 2023	1.770	1.631	1.059	174	218	4.852
Enero a 31 octubre del 2024	1.281	1.654	917	72	116	4.040
TOTAL	3.593	3.807	2.142	276	374	10.192

Fuente: Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática

Según los datos señalados, desde el Departamento se ha aplicado 10.192 evaluaciones para la vinculación a cargos de libre nombramiento y remoción (3.593 directivos, 3.807 asesores, 2.142 profesionales, 276 técnicos, 374 asistenciales).



Función Pública

De igual manera, y en conformidad con lo señalado en el Decreto 989 de 2020, por el cual se adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el **empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces** en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, Función Pública ha llevado a cabo la evaluación de **1.207** aspirantes a ocupar los citados cargos en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, con el apoyo del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática, mediante la aplicación de evaluación de competencias.

Ahora bien, frente a las entidades territoriales, se han adelantado en el periodo del 24 de septiembre del 2022 al 31 de octubre del 2024, **71** evaluaciones de competencias para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva en entidades territoriales.

De otro lado, en atención a la Resolución 680 de 2016 por la cual se señalan las competencias que se deben demostrar para ocupar el empleo de **gerente o director de las Empresas Sociales del Estado**, este Departamento Administrativo realizó el proceso de evaluación de competencias en atención a **427** solicitudes, en el periodo del 24 de septiembre del 2022 al 31 de octubre del 2024, de las cuales el 80% fueron solicitudes para hospitales de primer nivel de complejidad, 18% para hospitales de segundo nivel y solo el 2% para hospitales de tercer nivel.

Frente a la responsabilidad señalada en el artículo 11 de la Resolución No. 0728 del 18 de noviembre de 2019, donde se establecen términos generales de las convocatorias públicas de selección de **Contralores Territoriales**, Función Pública atiende las solicitudes de los Concejos Municipales y/o Distritales y Asambleas Departamentales para la aplicación de la prueba de integridad a los aspirantes que conformarán las ternas, aplicando un instrumento que permite identificar el nivel de aceptación que tienen las personas frente a conductas relacionadas con la integridad y la rectitud en el ambiente laboral, respuesta a la alta presión, uso adecuado de los instrumentos de trabajo, manejo adecuado del tiempo, y cumplimiento de normas y reglamentos internos. Es así que durante el periodo de este informe se realizaron 19 evaluaciones de integridad para el empleo de Contralores Distritales, Departamentales y/o Municipales, en su mayoría para el cargo de contralor remitidas por las Asambleas Departamentales.

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



Función Pública

web, iv) reclutamiento e Inscripciones, v) verificación de requisitos, vi) aplicación de pruebas de conocimientos, competencias laborales, análisis de antecedentes y entrevista.

Durante el periodo del 24 de septiembre del 2022 al 31 de octubre del 2024, se acompañó las entidades adelantando concursos públicos y abiertos para los cargos de Director o Gerente Regional. o Seccional o quienes hagan sus veces, en los Establecimientos Públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, así mismo en el cargo de comisionados experto para la Comisión de Regulación de Comunicaciones – CRC en economía e ingeniería y Curador Urbano (Superintendencia de Notariado y Registro), con un total de 226 inscritos. A continuación, se detallan los procesos adelantados:

Tabla 9. Procesos adelantados concursos públicos y abiertos

FECHA DE PUBLICACIÓN CONVOCATORIA	ENTIDAD	CONVOCATORIA	TERRITORIAL/REGIONAL/ SECCIONAL	CIUDADELA/MUNICIPIO	CARGO	NÚMERO INSCRITOS	ADMITIDOS	EVALUADOS	PERSONAS QUE APRECIARON PUESTOS DE INTERESES	Estado Actual	EVALUADOS
3/06/2022	Superintendencia de Notariado y Registro	Resolución 06161 de 2022	CASANARE	YOPAL	CL. RADOR URBANO	7	2	1	1	Culminado	1
3/06/2022	Superintendencia de Notariado y Registro	Resolución 06161 de 2022	ATLANTICO	PUERTO COLOMBA	CL. RADOR URBANO	17	8	7	0	Desierto	7
3/06/2022	Superintendencia de Notariado y Registro	Resolución 06161 de 2022	ANTIOQUIA	MEDELLIN	CL. RADOR URBANO					Culminado	
30/04/2022	Superintendencia de Notariado y Registro	Resolución 07208 de 2022	VALLE DEL CAUCA	TULLA	CL. RADOR URBANO	4	1	1	0	Desierto	1
30/11/2022	Instituto Geográfico Agustín Codazzi	DT/ATJA-001	ATLANTICO	BARRANQUILLA	DIRECTOR TERRITORIAL	34	23	19	8	Culminado	19
30/11/2022	Instituto Geográfico Agustín Codazzi	DT/CIARE-002	CASANARE	YOPAL	DIRECTOR TERRITORIAL	29	21	16	3	Culminado	16
30/11/2022	Instituto Geográfico Agustín Codazzi	DG/CAUCA-004	CAUCA	POPAYAN	DIRECTOR TERRITORIAL	23	14	14	6	Culminado	14
30/11/2022	Instituto Geográfico Agustín Codazzi	DG/MAGDA-004	MAGDALENA	SANTA MARTA	DIRECTOR TERRITORIAL	16	14	10	4	Culminado	10
30/11/2022	Instituto Geográfico Agustín Codazzi	DG/NDORSA-005	NORTE DE SANTANDER	SANJOSE DE CUITA	DIRECTOR TERRITORIAL	16	13	10	2	Desierto	10
30/11/2022	Instituto Geográfico Agustín Codazzi	DG/VIL-006	META	VILLAVICENCIO	DIRECTOR TERRITORIAL	21	15	11	6	Culminado	11
30/11/2022	Instituto Geográfico Agustín Codazzi	DG/TOL-007	TOLIMA	IBAGUE	DIRECTOR TERRITORIAL	17	11	8	3	Culminado	8
4/07/2023	Superintendencia de Notariado y Registro	RESOLUCION N° 3635	VALLE DEL CAUCA	TULLA	CL. RADOR URBANO	NO HA INICIADO					
4/07/2023	Superintendencia de Notariado y Registro	RESOLUCION N° 3635	BOYACA	SOGAMOSO	CL. RADOR URBANO	NO HA INICIADO					
4/07/2023	Superintendencia de Notariado y Registro	RESOLUCION N° 3635	ATLANTICO	PUERTO COLOMBA	CL. RADOR URBANO	NO HA INICIADO					
4/07/2023	Superintendencia de Notariado y Registro	RESOLUCION N° 3635	ANTIOQUIA	MEDELLIN	CL. RADOR URBANO	NO HA INICIADO					
4/07/2023	Superintendencia de Notariado y Registro	RESOLUCION N° 3635	VALLE DEL CAUCA	JAMUNDI	CL. RADOR URBANO	NO HA INICIADO					
22/09/2023	Comisión de Regulación de Comunicaciones	CONVOCATORIA N° 201	BOGOTA D.C	BOGOTA D.C	COMISIONADO EXPERTO ECONOMIA	12	10	10	2	Culminado	10
10/09/2023	Comisión de Regulación de Comunicaciones	CONVOCATORIA N° 202	BOGOTA D.C	BOGOTA D.C	COMISIONADO EXPERTO INGENIERIA	30	19	17	7	Culminado	17

Fuente: Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática

Actualmente se encuentra en ejecución convenios interadministrativos para el acompañamiento a las siguientes entidades:

- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF (Convenio No. 035-2024)
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (Convenio No. 112 del 2024)
- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN (019-2023)
- Escuela Superior De Administración Pública ESAP (No. bog-694-2024)
- Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES (Convenio 090)
- Presidencia de la República

Atendiendo a lo anterior, el Grupo de apoyo a la gestión Meritocracia apoyó como jurados calificadores de la prueba de entrevista en la **ESAP** en el marco del concurso de Directores Territoriales 2024, realizando **30** entrevistas para las territoriales Antioquia, Norte de Santander, Arauca, Choco, Bolívar, Córdoba, Sucre, San Andrés y Caldas.



Función Pública

De igual manera, el pasado de abril 4 de abril del 2023 se remite a la **DIAN** los resultados obtenidos por los **99** candidatos asistentes a la práctica de la prueba de conocimientos de 100 aspirantes citados. Así mismo, se aplicaron **484** pruebas de competencias laborales (cifra incluida en el reporte de libre nombramiento y remoción) de las **518** pruebas programadas.

Teniendo en cuenta el Convenio 090 de 2023 con **COLPENSIONES** este Departamento en el periodo entre el 2023 y corrido del 2024, realizó **76** entrevistas y prueba de competencias laborales (cifra incluida en el reporte de libre nombramiento y remoción).

Durante el periodo informado se realizaron tres (3) procesos importantes por solicitud de la **Presidencia de la República**, i) conformación del Banco de Hojas de vida para la designación de jefes de control interno candidatas ii) Programación de ochenta (80) pruebas de integridad online al cargo de Defensor del Pueblo que cumplieron con los requisitos establecidos en las normas vigentes, iii) programación de veintiuno (21) pruebas de integridad de manera online 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.

3.4.8. Generación de conocimiento técnico

Documentos técnicos- Vigencias 2022 – 2023

Durante la vigencia 2022 y 2023 se encontraba vigente el proyecto de inversión “*Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública nacional*” y bajo el mismo el Departamento desarrollo los siguientes entregables:

✓ Documentos de Planeación

A través de estos documentos Función Pública sustenta la toma de decisiones en los temas de su competencia, además, exponen la gestión realizada y los resultados alcanzados en un periodo determinado.

En este sentido, hacen parte de esta tipología de documentos los informes, evaluaciones, diagnósticos, la caracterización de los grupos de valor, el análisis de datos estadísticos, así como cualquier instrumento que dé cuenta de los avances en los temas de competencia del Departamento.



Función Pública

Tabla 10. Documentos Función Pública

No	Vigencia	Dependencia	Nombre del documento
1	2022	Dirección de Desarrollo Organizacional	Documento con los resultados de la implementación del programa de fortalecimiento a pueblos étnicos en los resguardos priorizados
2	2022	Dirección de Desarrollo Organizacional	Elaborar documento de análisis de la línea base resultados FURAG de la Política de Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos
3	2022	Dirección de Desarrollo Organizacional	Documentos de analítica de datos para la implementación de la política
4	2022	Dirección de Desarrollo Organizacional	Elaborar documento propuesta de recomendaciones para la inclusión en el documento de las bases del PND 2022-2026.
5	2022	Dirección de Empleo Público	Política de empleo público y de gestión estratégica del talento humano bajo los resultados FURAG o bajo los criterios del DNP evaluada.
6	2022	Dirección de Empleo Público	Informe de Ley de Cuotas
7	2022	Dirección de Empleo Público	Informe sobre el estado de cumplimiento de la implementación del Decreto 2011 de 2017
8	2022	Dirección de Empleo Público	Informe de Plan Anual de vacantes
9	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Elaborar informes de seguimiento de la investigación en tema de política de gestión y desempeño orientada a mejorar la gestión pública
10	2022	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Informe de medición del sistema de control interno y cierre de brechas
11	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Informe de cierre de brechas de la política de participación
12	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Informe de cierre de brechas de la política de integridad
13	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Informe de cierre de brechas de la política de racionalización de trámites
14	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Informe de cierre de brechas de la política de servicio al ciudadano



Función Pública

No	Vigencia	Dependencia	Nombre del documento
15	2022	Oficina Asesora de Planeación	Paquete de informes que den cuenta de los logros de la gestión institucional y el proyecto de inversión
16	2022	Oficina Asesora de Planeación	Actualización de los lineamientos y metodología para la construcción de los informes de cierre de brechas
17	2022	Subdirección	Documento de recomendaciones para la transformación institucional de municipios PDET
18	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Informe de cierre de brechas de la política de gestión del conocimiento y la innovación socializado
19	2022	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Plan de acción para la operación estadística de la Medición del Desempeño Institucional
20	2022	Subdirección	Documento de análisis sobre la viabilidad de replicar el proyecto de Gobierno Corporativo en las entidades departamentales
21	2022	Dirección de Empleo Público	Informe Histórico del Programa Estado Joven
22	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Informes de analítica de datos sobre conflictos de intereses, racionalización de trámites y medición de la experiencia ciudadana
23	2022	Oficina Asesora de Planeación	Informe caracterización grupos de valor e Informe caracterización usuarios
24	2022	Dirección General	Documentos con las recomendaciones para la incidencia de Función Pública en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026
25	2022	Dirección General	Recomendaciones para la incorporación de enfoques diferenciales en la política de empleo público de Función Pública
26	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Toma de decisiones basadas en evidencia: Guía para el desarrollo de acciones y estrategias en analítica institucional
27	2023	Dirección de Empleo Público	Informe Ley de Cuotas
28	2023	Dirección de Empleo Público	Plan Anual de Vacantes
29	2023	Dirección de Empleo Público	Informe sobre el estado de cumplimiento de la implementación del Decreto 2011 de 2017
30	2023	Oficina Asesora de Comunicaciones	Estrategia de comunicaciones
31	2023	Oficina Asesora de Comunicaciones	Guía técnica de producción de contenidos



Función Pública

No	Vigencia	Dependencia	Nombre del documento
32	2023	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Guía de Empalme - Transición de Gobiernos Territoriales
33	2023	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Documento que incorpore la metodología de los ejercicios de cartografía participativa para identificar barreras y soluciones de mejora a los procesos de participación ciudadana en la gestión institucional, desde una perspectiva intercultural, territorial y sectorial

✓ Documentos metodológicos

Son los documentos que orientan de manera práctica la implementación de los lineamientos de las políticas a nuestro cargo, es decir, el contenido de este tipo de documentos describe el paso a paso para la adecuada implementación de los lineamientos de las políticas, en tanto, su razón de ser es aterrizar en consejos y sugerencias el camino que deben seguir las entidades, servidores públicos, colaboradores y ciudadanía en general cuando se pregunten: ¿cómo implemento o hago seguimiento a los lineamientos de la política (...)?

Así entonces, contienen el conjunto de acciones sugeridas para planear, ejecutar, reportar y consolidar los resultados de la gestión respecto de una política determinada. Son ejemplos de este tipo de documentos, los siguientes: instructivos, cartillas, guías o abecés de un tema particular.

Tabla 11. Documentos metodológicos Función Pública

No	Vigencia	Dependencia	Nombre del documento
1	2022	Dirección de Desarrollo Organizacional	Instrumentos de desarrollo institucional diseñados, socializados y aplicados.
2	2022	Dirección de Empleo Público	Documentos de investigación que sirva como insumo para el instrumento de medición para la implementación de la estrategia de clima laboral y cultura organizacional (bienestar).
3	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto: ¿Cómo fortalecer las habilidades blandas para una mejor gestión pública?
4	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto: El aprendizaje organizacional a través de las buenas prácticas y lecciones aprendidas
5	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto: Innovación en el sector público, metodología y relación con la gestión del conocimiento
6	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto: El aprendizaje organizacional a través de las buenas prácticas y lecciones aprendidas



Función Pública

No	Vigencia	Dependencia	Nombre del documento
7	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Estrategia pedagógica: Habilidades para la formación de formadores
8	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto: ¿Cómo desarrollar analítica de datos en el sector público?
9	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto: ¿Cómo aprovechar las nuevas tecnologías para la gestión del conocimiento y la innovación en el sector público?
10	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto: Metodología de investigación
11	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto: Medición, generación de capacidades y redes
12	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Propuesta de curso corto: Govtech para servidores públicos
13	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Propuesta de curso corto: experimentación en el sector público
14	2022	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Actualización Guía de Roles de las Oficina de Control Interno
15	2022	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Anexo Metodológico para el desarrollo de auditorías ágiles
16	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Actualizar la guía de conceptos básicos y el protocolo de aprobación de nuevos trámites y modificaciones estructurales de trámites existentes de la política de racionalización de trámites, de acuerdo con la Resolución 455 de 2021
17	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Guía de caracterización de usuarios y grupos de valor
18	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Desarrollar instrumentos para determinar los conflictos de intereses de los servidores públicos con base en las declaraciones de bienes y rentas.
19	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Diseño de módulo de control social en temas de mujer rural
20	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Actualización del módulo de control social en el sistema de control interno
21	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Actualización del módulo de control social en temas de servicio al ciudadano



Función Pública

No	Vigencia	Dependencia	Nombre del documento
22	2022	Subdirección	Propuesta de estrategia para fortalecer fase de ingreso y desarrollo de servidores con discapacidad en el empleo público
23	2022	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Actualización Guía de Administración de Riesgos y Controles - Capítulo Riesgos Fiscales
24	2022	Dirección de Desarrollo Organizacional	Guía de Formalización laboral
25	2022	Dirección de Empleo Público	Curso de Discapacidad
26	2023	Dirección de Empleo Público	Protocolo lenguaje claro
27	2023	Dirección de Desarrollo Organizacional	Instrumento metodológico para el diseño de competencias administrativas
28	2023	Dirección de Desarrollo Organizacional	Instrumento metodológico para el diseño de trazadores organizacionales
29	2023	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	ABC lenguaje claro
30	2023	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto - Procesos de enseñanza y aprendizaje para la construcción de paz
31	2023	Dirección de Gestión del Conocimiento	Cartilla - Procesos de enseñanza y aprendizaje para la construcción de paz
32	2023	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto - Gobernanza del conocimiento para la construcción de paz
33	2023	Dirección de Gestión del Conocimiento	Cartilla - Gobernanza del conocimiento para la construcción de paz
34	2023	Dirección de Gestión del Conocimiento	Cartilla: Analítica institucional
34	2023	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto: ¿Cómo desarrollar analítica institucional en las entidades del sector pública?
35	2023	Dirección de Gestión del Conocimiento	Cartilla: Gobernanza del conocimiento para la construcción de paz
36	2023	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto: Gobernanza del conocimiento para la construcción de paz
37	2023	Dirección de Gestión del Conocimiento	Cartilla: Co creación y los procesos de paz
38	2023	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto: ¿Cómo implementar la co creación en los procesos de paz?
39	2023	Dirección de Gestión del Conocimiento	Cartilla: Metodologías y herramientas para gestionar conocimiento
40	2023	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto: ¿Cómo aplicar metodologías y herramientas para gestionar el conocimiento?



Función Pública

✓ Documentos de lineamientos técnicos

Son los documentos que brindan orientaciones conceptuales y definen la visión de las políticas de nuestra competencia. De esta manera, los documentos de lineamientos técnicos describen el objetivo, alcance, componentes, desarrollo conceptual y normativo de las políticas a nuestro cargo.

Cabe señalar que a este tipo de documentos no se llevan las descripciones de los planes de trabajo, ni las sugerencias para la implementación o aplicación práctica de los componentes de la política, sin embargo, sí aborda de manera clara, qué es la política, qué elementos contiene, qué problemas públicos pretende resolver y describe el estado ideal al cual deben llegar las entidades al implementar la política.

Tabla 12. Documentos de lineamientos técnicos Función Pública

No	Vigencia	Dependencia	Nombre del documento
1	2022	Dirección de Desarrollo Organizacional	Programa de fortalecimiento a pueblos indígenas desde el marco de competencias de FP
2	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Producto de conocimiento: La gestión del conocimiento y la innovación y la 4ta revolución industrial en el servicio público
3	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Producto de conocimiento: ¿Cómo generar una cultura de compartir y difundir el conocimiento en las entidades del sector público?
4	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Documento base: Entidad promotora de conocimiento
5	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Producto de conocimiento: El aprendizaje organizacional a través de las buenas prácticas y lecciones aprendidas.
6	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Producto de conocimiento: Inteligencia emocional e inteligencias múltiples y la gestión del conocimiento y la innovación
7	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Producto de conocimiento: Analítica de datos en el sector público
8	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Producto de conocimiento: Las nuevas tecnologías aplicadas a la gestión del conocimiento y la innovación en el sector público
9	2022	Subdirección	Propuesta de política de responsabilidad social para entidades públicas
10	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Procedimiento para la gestión preventiva de conflictos de intereses en entidades del sector público
11	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Política pública sobre participación ciudadana
12	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Mentorías en las entidades públicas: lineamientos y recomendaciones para su desarrollo



Función Pública

No	Vigencia	Dependencia	Nombre del documento
13	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Lineamientos de rendición de cuentas sobre paz
14	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Liderazgo transformacional para la gestión del conocimiento y la innovación.
15	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Instrumento de planeación que incorpora los lineamientos de Estado abierto
16	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Documento diagnóstico sobre el modelo de operación actual de SAT
17	2023	Dirección de Empleo Público	Plan Nacional de Formación y Capacitación
18	2023	Dirección de Empleo Público	Programa Nacional de Bienestar para los servidores públicos
19	2023	Dirección de Desarrollo Organizacional	Documento de procesos y procedimientos como insumo para los rediseños organizacionales
20	2023	Dirección de Desarrollo Organizacional	Lineamientos para la creación o modificación de instancias intersectoriales en la Rama Ejecutiva del orden nacional
21	2023	Dirección de Desarrollo Organizacional	Modelo de medición de impacto sobre los rediseños institucionales
22	2023	Subdirección	Documento interno con el diagnóstico para la reorganización de las administraciones públicas
23	2023	Subdirección	Estrategia de transversalización de la cultura de paz total y seguridad humana en la Función Pública
24	2023	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Documento de diseño de metodología que soporte la realización de los diálogos de saberes participativos
25	2023	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Lineamientos de los procesos de rendición de cuentas y atención a la ciudadanía que incorporen el enfoque de género
26	2023	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Documento con una estrategia educ comunicativa para fomentar las políticas de Estado abierto
27	2023	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Guía de diseño de rutas de articulación de la rendición de cuentas y el control social
28	2023	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Lineamientos de lenguaje comprensible, accesible e incluyente

✓ Documentos normativos

Estos documentos permiten la instrumentalización de las políticas públicas a cargo del Función Pública. En este sentido, se resalta la toma de decisiones y la definición de criterios para la implementación de las políticas a través de circulares, decretos y proyectos normativos.



Función Pública

Así mismo, es importante mencionar que Función Pública es autoridad doctrinaria en temas relacionados con administración del personal, política salarial y prestacional de los servidores públicos, y organización y funcionamiento del Estado, por lo anterior, el Departamento produce permanentemente conceptos jurídicos, líneas jurisprudenciales, regímenes especiales y guías que facilitan la comprensión e interpretación de la normativa vigente.

De igual manera, el Departamento administra un gestor normativo a través del cual se comparten leyes, decretos, acuerdos, directivas, circulares, la Constitución Política de Colombia con sus actos legislativos, conceptos, sentencias y conceptos de la Sala de Consulta y Servicio Civil.

Tabla 13. Documentos normativos Función Pública

No	Vigencia	Dependencia	Nombre del documento
1	2022	Dirección de Desarrollo Organizacional	Propuesta de acto administrativo que modifique el artículo 2.2.1.4.3 del Decreto 1083 de 2015 (actualización de plantas globales de empleo)
2	2022	Dirección de Desarrollo Organizacional	Documento que compile el informe de asistencia a entidades y los actos administrativos para la reglamentación de la Ley 489 de 1998 (Gobierno corporativo y transformación institucional)
3	2022	Dirección Jurídica	Informe semestral de junio
4	2022	Dirección Jurídica	Informe semestral de diciembre
5	2022	Dirección Jurídica	Paquete de líneas jurisprudenciales elaborado
6	2022	Subdirección	Propuesta de reducción de jornada laboral en el empleo público
7	2022	Subdirección	Paquete de actos administrativos para la implementación de lineamientos de gobierno corporativo en entidades nacionales y territoriales (fase II)
8	2023	Dirección Jurídica	Informe de 1 semestre de la Dirección Jurídica
9	2023	Dirección Jurídica	Concepto marco sobre modalidades de trabajo a distancia en el sector público tales como: Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto.
10	2023	Dirección Jurídica	Concepto marco - Elección personero municipal
11	2023	Dirección Jurídica	Informe de 2 semestre de la Dirección Jurídica



Función Pública

✓ Documentos de investigación

Comprende los esfuerzos por diagnosticar las políticas públicas, y contribuir a través de la investigación, análisis y estudios en los temas competencia de Función Pública, a la toma de decisiones. De esta manera, se espera mejorar la comprensión de los problemas públicos, fomentando la investigación aplicada y acercando a la academia a las lógicas de gestión y desempeño institucional de la administración pública colombiana.

Así entonces, los esfuerzos se concentrarán en la identificación y promoción con la academia, de una agenda de investigaciones consolidada que soporte la toma de decisiones en los temas de competencia de Función Pública.

Tabla 14. Documentos de investigación Función Pública

No	Vigencia	Dependencia	Nombre del documento
1	2022	Dirección de Empleo Público	Elaborar el documento "Estado del arte del Empleo Público en Colombia"
2	2022	Dirección de Empleo Público	Estudio técnico de movilidad horizontal para el crecimiento profesional y el mejoramiento de la calidad del servicio público
3	2022	Dirección de Empleo Público	Documento de investigación la estrategia de liderazgo y habilidades para Gerentes Públicos.
4	2022	Dirección de Empleo Público	Elaborar un documento de investigación denominado Productividad Pública hacia el servicio público del futuro.
5	2022	Dirección de Empleo Público	Elaborar un documento de investigación que defina estrategias para articular lo que se requiere para tener ciudades, entidades y servidores públicos inteligentes (smart cities).
6	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Informe de la investigación sobre estudio de caso de integridad y riesgos de corrupción
7	2022	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Balace sectorial sobre la gestión de conflictos de interés asociados a los riesgos de corrupción
8	2022	Dirección de Gestión del Conocimiento	Génesis, reflexiones y analítica de datos
9	2022	Dirección de Desarrollo Organizacional	Documento de Análisis de denominaciones de empleo por sector
10	2023	Dirección de Empleo Público	Estado del arte Programa Servidor Público 4.0.
11	2023	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Documento de ajustes conceptuales y metodológicos de la Evaluación del Desempeño Institucional
12	2023	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Propuesta de actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-



Función Pública

No	Vigencia	Dependencia	Nombre del documento
13	2023	Dirección de Desarrollo Organizacional	Estado del arte de cualificaciones en Colombia
14	2023	Subdirección	Informe anual de la implementación de la estrategia de formalización del empleo público
15	2023	Subdirección	Revista Bioadministración Pública
16	2023	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Lineamientos para prevenir la estigmatización de personas firmantes de paz en los procesos de rendición de cuentas

✓ Sistemas de Información

Para Función Pública, los sistemas de información son un auténtico instrumento de política pública, ya que permite gestionar información de los grupos de valor, sustentar la toma de decisiones, instrumentalizar procedimientos y dinamizar componentes esenciales de las políticas.

Así entonces, nos referimos a una profusa oferta compuesta por los siguientes sistemas de información, aplicativos, portales web y micro sitios:

Tabla 15. Sistemas de Información Función Pública

No	Vigencia	Dependencia	Sistema de información
1	2022-2023	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	SIGEP (I y II)
2	2022-2023	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	SUIT
3	2022-2023	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	FURAG
4	2022-2023	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	EVA
5	2022-2023	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Gestor Normativo
6	2022-2023	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Portal Web
7	2022-2023	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	SIRCAP
8	2022-2023	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Aplicativo para la integridad
9	2022	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Herramienta de apoyo a las veedurías en subregiones PDET



Función Pública

Para la **vigencia 2024** se dio inicio a la ejecución del proyecto de inversión **“Transformación de las administraciones públicas mediante el desarrollo de políticas y lineamientos que permitan el fortalecimiento de los componentes de la función administrativa, la función pública y la gestión pública nacional”**, el cual pretende que en horizonte 2024 – 2027 se puedan satisfacer las necesidades de diseño, formulación e implementación de políticas públicas, programas y proyectos que materialicen las apuestas estratégicas enmarcadas en el Plan Nacional de Desarrollo para este sector de la Administración Pública y que se encuentran orientadas a la consolidación una administración pública eficiente, transparente, alineada con los principios de buena administración.

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

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

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

Adopción de unas administraciones públicas organizadas acorde con las nuevas exigencias de nuestro Estado que permita garantizar el cumplimiento de sus fines de servicio a la comunidad, la prosperidad y productividad social, el cumplimiento de los principios, derechos y deberes, la participación de todos y todas en la vida administrativa, económica, política y cultural de la nación que conduzca a asegurar la inclusión, el respeto por la diferencia, la armonización territorial, la justicia social, la paz total y la integración nacional y latinoamericana.

✓ **Dignificación del servicio público**

Democratización del Estado y erradicación del régimen de corrupción, que es necesario fortalecer la carrera administrativa, eliminando la contratación precaria para garantizar continuidad y compromiso de los equipos de trabajo, suprimiendo las nóminas paralelas, ejerciendo mejor control del talento humano y con ello contribuir a la dignificación del servicio público.

✓ **Modelo de gestión estatal orientado a entidades ágiles**



Función Pública

Construcción de un ciclo de gestión pública, como una herramienta que organiza las políticas transversales de la administración pública a través de instrumentos definidos, herramientas diseñadas y demás acciones de capacitación y acompañamiento, para que respondan a una medición de desempeño en aspectos puntuales y dicentes que realmente arrojen información sobre la solución de las problemáticas, necesidades y requerimientos de la comunidad atendida.

✓ Fortalecimiento de la relación Estado – Ciudadanía

Implementación del Estado Abierto, a partir del reconocimiento de la necesidad de consolidar una relación democrática, participativa y pluralista que facilite la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación, dando cumplimiento con ello a la Constitución política Nacional.

✓ Construcción de la Paz Total

Implementación de la estrategia de transversalización de paz, para la defensa de la vida y la memoria, que posibilite una cultura de paz en las administraciones públicas.

✓ Innovación en el sector público

Desarrollo efectivo de las competencias digitales, como aquellas que faciliten el aprendizaje personalizado, que incentiven el trabajo colaborativo, que eliminen las barreras físicas y espacio – temporales y aquellas que, de alguna manera, incentiven el aprendizaje autónomo y en comunidad profesional, que motiven a la innovación y el aprendizaje constante.

✓ Consolidación de Función Pública como autoridad en doctrina jurídica para las entidades y organismos del Estado

Los conceptos jurídicos emitidos en temas tales como, empleo público, entidades, inhabilidades e incompatibilidades, jornada laboral, situaciones administrativas, remuneración, prestaciones sociales, ingreso, permanencia y retiro del servicio, entre otras. Afianza al Departamento como una autoridad en doctrina jurídica para las entidades y organismos de Estado en temas salariales, convirtiéndola, igualmente en un aliado permanente en la interpretación de las normas de administración de personal en el sector público y de importante asesoría en los temas propios de Función Pública, de manera que se contribuya a fortalecer la relación del Estado con la ciudadanía

✓ Gobernanza para la productividad social



Función Pública

Consolidación de los diferentes conceptos, antecedentes y tendencias o enfoques vigentes en materia de la organización administrativa y funcionamiento de los Estados modernos, e integrarlos con los lineamientos del PND 2022-2026: “Colombia potencia mundial de la vida”, con el fin de plantear un Enfoque y Reorganización de las Administraciones Pública, reuniendo los criterios que renueven el quehacer público con mayor participación y mejor gobernanza que permita viabilizar lo que tradicionalmente se denomina la ejecución de la ley, que no es otra diferente a darle organización a la distribución de competencias administrativas, sus actividades y oferta institucional, con el fin esencial de dar cumplimiento eficiente y satisfacer las necesidades de la ciudadanía en sus diferentes contextos.

✓ Transformación digital

La transformación digital, la tecnología y los entornos digitales son grandes aliados en el cambio que obliga a repensar las nuevas maneras de trabajar y gestionar la administración pública, para responder de manera integral a las exigencias de la ciudadanía en la cuarta revolución industrial, desde la perspectiva del deber ser de una administración pública social y consciente de la necesidad de superar las barreras de eficiencia de las entidades, la productividad del gasto de los procesos, mayor transparencia, servicios rápidos sin desplazamiento, reducción de la corrupción, entre otros aspectos.

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

Tabla 16. Entregables Función Pública

No	Vigencia	Dependencia	Nombre del documento	Avance
1	2024	Dirección de Desarrollo Organizacional	Guía de Comisarías de familia	En Elaboración
2	2024	Dirección de Desarrollo Organizacional	Guía de Mujer y género	En Elaboración
3	2024	Dirección de Desarrollo Organizacional	Guía para el Rediseño Organizacional Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional	En Elaboración
4	2024	Dirección de Desarrollo Organizacional	Estudio Técnico Cualificaciones Madres y Padres Comunitarios	En Elaboración
5	2024	Dirección de Desarrollo Organizacional	Documento de estrategia de pago por resultados	En Revisión
6	2024	Dirección de Desarrollo Organizacional	Memoria justificativa - Gobernanza de la política para la asistencia técnica territorial	En Revisión
7	2024	Dirección de Empleo Público	Informe de Ley de Cuotas	En Elaboración
8	2024	Dirección de Empleo Público	Documento que contenga una propuesta del Programa de Desvinculación Asistida	Publicado
9	2024	Dirección de Empleo Público	Plan Anual de Vacantes	Publicado



Función Pública

No	Vigencia	Dependencia	Nombre del documento	Avance
10	2024	Dirección de Empleo Público	Documento con los lineamientos relacionados con la identidad y vocación por el servicio público	En Elaboración
11	2024	Dirección de Empleo Público	Informe sobre el estado de cumplimiento del Decreto 2011 de 2017	Finalizado
12	2024	Dirección de Gestión del Conocimiento	Cartilla con temática sobre Innovación pública orientada a misiones	En Elaboración
13	2024	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto con temática sobre Innovación pública orientada a misiones	En Elaboración
14	2024	Dirección de Gestión del Conocimiento	Cartilla con temática sobre Paz como eje integrador y transversal en el desarrollo territorial	En Elaboración
15	2024	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto con temática sobre Paz como eje integrador y transversal en el desarrollo territorial	En Elaboración
16	2024	Dirección de Gestión del Conocimiento	Cartilla con temática sobre Laboratorios de innovación pública y social	En Ajuste Por Observaciones
17	2024	Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso corto con temática sobre Laboratorios de innovación pública y social	En Ajuste Por Observaciones
18	2024	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Guía de acompañamiento para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en los municipios de la Amazonía colombiana.	En Elaboración
19	2024	Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Documento Técnico Esquema Evaluación del Desempeño Jefes de Control Interno Rama Ejecutiva Orden Nacional y Territorial	En Elaboración
20	2024	Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano	Informe acerca de la actualización al Sistema de Rendición de Cuentas de la Implementación del Acuerdo de Paz (SIRCAP)	En Elaboración
21	2024	Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano	Modulo - El cuidado de lo público para la protección de derechos de las personas LGTBIQ+	En Ajuste Por Observaciones
22	2024	Dirección Jurídica	Informe primer semestre sobre la gestión de la Dirección Jurídica, la agenda regulatoria y los conceptos	En Elaboración
23	2024	Dirección Jurídica	Informe segundo semestre sobre la gestión de la Dirección Jurídica, la agenda regulatoria y los conceptos	En Elaboración
24	2024	Dirección Jurídica	Compilado - Boletines 2024 acerca de novedades jurídicas en lenguaje claro, de acuerdo a la Circular 100-010-2021.	En Elaboración
25	2024	Subdirección	Revista Bioadministración Pública - Segunda edición	Publicado
26	2024	Subdirección	Revista Bioadministración Pública – Tercera edición	Proceso De Publicación
27	2024	Subdirección	Documento Anexo - Estrategia y recomendaciones para la modernización de las administraciones públicas	En Elaboración



Función Pública

No	Vigencia	Dependencia	Nombre del documento	Avance
28	2024	Subdirección	Documento final para la Reorganización de las Administraciones Públicas - Nacional y Territoriales -	Proceso De Publicación

Rutas de Yaksa:

Vigencia 2022:

\\Yaksa\11000SD\2022\DOCUMENTOS_APOYO\PROYECTO_INVERSION\ENTREGABLES_FIN_ALIZADOS

Vigencia 2023:

\\Yaksa\11000SD\2023\DOCUMENTOS_APOYO\PROYECTO_DE_INVERSION\ENTREGABLES

3.4.9. Gestión Internacional

Las acciones realizadas frente a la gestión Internacional. durante el período comprendido entre el 24 de septiembre de 2022 y el 05 de noviembre de 2024, son las siguientes:

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

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

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

El diseño de la estrategia se ha enfocado en tres objetivos principales que orientan su desarrollo. En primer lugar, se busca incrementar la participación activa de Función Pública en instancias internacionales y posicionar su visibilidad. En ese mismo sentido, es importante promover alianzas estratégicas internacionales para aumentar la cooperación



Función Pública

internacional técnica y financiera, hacia y desde la entidad. También se busca promocionar el desarrollo de capacidades técnicas de los funcionarios públicos mediante la formación y capacitación. Finalmente, la estrategia prioriza la mejora de la transparencia institucional y la participación ciudadana en todas las etapas del ciclo de las políticas públicas.

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

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

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

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

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

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



Función Pública

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD)

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

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

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

En el marco del Congreso Internacional del CLAD XXVIII en La Habana Cuba en noviembre de 2023, se llevó a cabo la reunión ordinaria del Consejo Directivo del Organismo, en la



Función Pública

cual se eligió a **Función Pública en representación de Colombia, como el segundo vicepresidente del organismo para el periodo del 2023-2024.**

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

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

✓ **Cooperación técnica y convocatorias internacionales**

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

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

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

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

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

- I. Firma de **Memorando de Entendimiento** con la Universidad Abierta de Cataluña en enero de 2024.



Función Pública

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

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

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

El Programa de Intercambio de Buenas Prácticas 2024, del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo – CLAD. En el territorio nacional se postularon más de 100 servidores, el cual después de un proceso de selección, se obtuvo una lista de 6 candidatos. El CLAD, designó una de las 10 becas a un funcionario público colombiano. Curso internacional CLAD «¿Cómo transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas en América Latina? Herramientas para lograrlo» con sede en Bogotá.

4. Resultados compromisos institucionales

4.1. Resultados Indicadores SINERGIA

El Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con 5 indicadores sectoriales y 1 indicador étnico registrados en SINERGIA, con los cuales se da cumplimiento a los compromisos 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



Función Pública

cuatrienal, cuyo avance en la vigencia 2024 corresponde a un 1,44% y frente a la meta del cuatrienio se llega a un 14,6%. Igualmente, desde la Oficina Asesora de Planeación se está gestionando la actualización de los reportes realizados desde 2023 a la fecha, con la finalidad de actualizar las cifras, atendiendo la información que la Dirección de Desarrollo Organizacional ha recopilado sobre los empleos formalizados, principalmente del nivel territorial.

Tabla 17. 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: 2.037 (101,85%)	Trimestral	Meta: 7.373 Avance: 2.991 (40,57%)**
Seguridad humana y justicia social	Empleos públicos formalizados	Meta: 40.000 Avance: 574 (1,44%)	Trimestral	Meta: 100.000 Avance: 14.591 (14,6%)***
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: 575 (82,14%)	Mensual	Meta: 2.800 Avance: 1.285 (45,89%)**
Convergencia regional (Étnico – MRA)	Porcentaje de avance en la identificación, caracterización y acompañamiento técnico para la implementación	Meta: 50% Avance: 40% (80,0%)	Semestral	Meta: 100% Avance: 63% (63,0%)***



Función Pública

Transformación	Indicador	Meta y avance vigencia 2024	Periodicidad	Meta y avance cuatrienio 2022-2026
	del modelo de planeación y gestión de los pueblos indígenas de la Amazonía colombiana			

* Corte:31/12/2023, *** Corte: 30/06/2024, ** Corte: 30/09/2024

Fuente: Sinergia – DNP y SGI

4.2. Resultado Compromisos CONPES

Se tienen 30 actividades, distribuidas en 10 documentos CONPES, con un cumplimiento en promedio del 56%* conforme al seguimiento del último período de avance realizado en el mes de septiembre, como resultado del reporte realizado por las diferentes Direcciones Técnicas correspondiente al primer semestre de 2024. Para 2024, se cuenta con 4 actividades que vence su cumplimiento, las cuales tienen un avance en promedio del 32,5%.

Tabla 18. 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	66%
4070	Lineamientos de política para la implementación de un Modelo de Estado Abierto	6	2.7	2025	88%
			4.1	2025	75%
			4.2	2025	64%
			4.3	2025	29%
			4.4	2024	70%
			4.10	2025	95%



Función Pública

Documento CONPES	Nombre del documento CONPES	No. De actividades	No. Actividad	Fecha Finalización	Avance del indicador
		5	2.2	2024	20%
			2.3	2025	75%
			2.4	2025	71%
			2.5	2025	90%
			2.6	2025	77%
		1	5.3	2025	50%
4080	Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País	2	6.1	2025	33%
			2.4	2030	8%
		1	6.2	2030	0%
		2	6.20	2025	100%
			6.29	2025	81%
4083	Fortalecimiento del uso y la Institucionalidad de las Evaluaciones para la toma de decisiones en Colombia	1	3.3	2023	0%
		1	3.1	2024	0%
4091	Política para la Asistencia Técnica Territorial	1	1.3	2023	65%
		1	2.2	2023	5%

Fuente: Sisconpes – DNP

4.3. Resultados Plan Marco de Implementación PMI

Dando cumplimiento a los compromisos definidos en el Plan de Implementación del Acuerdo de Paz PMI, punto Participación Política y estrategia de control y veeduría ciudadana, la cual tiene el objetivo de asegurar la transparencia de la gestión pública, el buen uso de los recursos y avanzar en la lucha contra la corrupción y contra la penetración de estructuras criminales en las instituciones públicas, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública se viene diseñando un sistema de rendición de cuentas, contribuyendo a la construcción de mecanismos democráticos de participación ciudadana, en la cual se incorpora un enfoque étnico, se presentan los logros alcanzados:

Tabla 19. Avance Indicadores Plan Marco de Implementación el Acuerdo de Paz (PMI)

Estrategia	Código	Nombre	Porcentaje de avance 2023-2026
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	100%
	B.445	Plan nacional de formación de veedores, actualizado e implementado	75%*
	B.E.13	Pueblos y comunidades étnicas formados en temas de control social y veedurías	180%



Función Pública

B.E.15	Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado	100%
---------------	--	------

* Cifra promedio: avance período 2023 100% y avance enero-junio 2024: 50%
Fuente: Sistema Integrado de Información para el Posconflicto - SIIPO – DNP

5. Situación de Recursos y gestión presupuestal

A continuación, se presenta el detalle pormenorizado sobre la situación de los recursos, para las vigencias 2022, 2023 y a vigencia 2024 con corte 31 de octubre:

5.1. Distribución y ejecución de recursos 2022-2024

Tabla 20. Distribución y ejecución de recursos 2022

Ejecución Presupuestal DAFP 2022							
CONCEPTO	APROPIACIÓN VIGENTE	COMPROMISO	% Comp/Aprop.	OBLIGACION	% Oblig/Aprop.	PAGOS	% Pago/Aprop.
FUNCIONAMIENTO	\$ 29.663.215.414	\$ 26.918.743.319	90,75%	\$ 26.839.646.013	90,48%	\$26.687.378.396	89,97%
Gastos de personal	\$ 26.208.909.495	\$ 24.143.546.924	92,12%	\$ 24.143.546.924	73,21%	\$ 24.136.028.587	92,09%
Adquisición de bienes y servicios	\$ 2.582.148.700	\$ 2.329.805.744	90,23%	\$ 2.250.891.371	59,28%	\$ 2.106.142.091	81,57%
Transferencias corrientes	\$ 650.444.083	\$ 302.729.435	46,54%	\$ 302.546.502	50,86%	\$ 302.546.502	46,51%
Gastos por tributos, multas e intereses de mora	\$ 221.713.136	\$ 142.661.216	64,34%	\$ 142.661.216	33,87%	\$ 142.661.216	64,34%
INVERSIÓN	\$ 18.802.547.553	\$ 17.399.650.490	92,54%	\$ 16.634.997.757	88,47%	\$15.573.506.813	82,83%
Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial. Nacional	\$ 7.754.673.768	\$ 7.282.115.843	93,91%	\$ 7.282.115.843	93,91%	\$ 7.246.315.603	93,44%
Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública. nacional	\$ 7.098.823.750	\$ 6.662.834.819	93,86%	\$ 6.310.730.265	88,90%	\$ 5.924.325.941	83,46%
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tics nacional	\$ 3.801.841.641	\$ 3.454.699.828	90,87%	\$ 3.042.151.649	80,02%	\$ 2.402.865.269	63,20%
Mejoramiento garantizar el funcionamiento normal de la operación del DAFP, así como con la seguridad del personal dentro del edificio Bogotá	\$ 147.208.394	\$ -	0,00%	\$ -	0,00%	\$ -	0,00%
TOTAL	\$ 48.465.762.967	\$ 44.318.393.809	91,44%	\$ 43.474.643.770	89,70%	\$42.260.885.209	87,20%

Fuente: SIIF Nación Corte 31 de diciembre de 2022 – Elaboración propia DAFP



Función Pública

Tabla 21. Distribución y ejecución de recursos 2023

Ejecución Presupuestal DAFP 2023							
CONCEPTO	APROPIACIÓN VIGENTE	COMPROMISO	% Comp/Aprop.	OBLIGACION	% Oblig/Aprop.	PAGOS	% Pago/Aprop.
FUNCIONAMIENTO	\$ 30.615.928.030	\$ 29.587.544.242	96,64%	\$ 29.577.429.244	96,61%	\$ 29.449.054.462	96,19%
Gastos de personal	\$ 27.183.837.806	\$ 26.480.668.441	97,41%	\$ 26.480.668.441	73,21%	\$ 26.433.441.360	97,24%
Adquisición de bienes y servicios	\$ 2.720.175.241	\$ 2.521.989.522	92,71%	\$ 2.511.874.524	59,28%	\$ 2.430.726.823	89,36%
Transferencias corrientes	\$ 549.918.133	\$ 442.248.562	80,42%	\$ 442.248.562	50,86%	\$ 442.248.562	80,42%
Gastos por tributos, multas e intereses de mora	\$ 161.996.850	\$ 142.637.717	88,05%	\$ 142.637.717	33,87%	\$ 142.637.717	88,05%
INVERSIÓN	\$ 19.802.547.553	\$ 19.199.511.255	96,95%	\$ 16.867.331.967	85,18%	\$ 15.584.802.594	78,70%
Mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial. Nacional	\$ 6.574.547.553	\$ 6.368.251.393	96,86%	\$ 5.382.017.623	81,86%	\$ 5.044.410.154	76,73%
Diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública. nacional	\$ 9.000.000.000	\$ 8.950.503.243	99,45%	\$ 7.727.544.302	85,86%	\$ 7.463.579.102	82,93%
Mejoramiento de la gestión de las políticas públicas a través de las tics nacional	\$ 4.035.200.000	\$ 3.880.756.620	96,17%	\$ 3.757.770.043	93,12%	\$ 3.076.813.338	76,25%
Mejoramiento garantizar el funcionamiento normal de la operación del DAFP, así como con la seguridad del personal dentro del edificio Bogotá	\$ 192.800.000	\$ -	0,00%	\$ -	0,00%	\$ -	0,00%
TOTAL	\$ 50.418.475.583	\$ 48.787.055.497	96,76%	\$ 46.444.761.212	92,12%	\$ 45.033.857.056	89,32%

Fuente: SIIF Nación Corte 31 de diciembre de 2023 – Elaboración propia DAFP

Tabla 22. Distribución y ejecución de recursos 2024

Ejecución Presupuestal DAFP 2024							
CONCEPTO	APROPIACIÓN VIGENTE	COMPROMISO	% Comp/Aprop.	OBLIGACION	% Oblig/Aprop.	PAGOS	% Pago/Aprop.
FUNCIONAMIENTO	\$ 35.820.723.785,00	\$ 26.434.389.510,00	73,80%	\$ 25.598.177.851,15	71,46%	\$ 25.581.445.134,00	71,42%
Gastos de personal	\$ 32.036.632.999,00	\$ 23.504.735.237,00	73,37%	\$ 23.450.873.197,00	73,21%	\$ 23.441.009.231,00	73,17%
Adquisición de bienes y servicios	\$ 2.971.175.758,00	\$ 2.443.411.347,00	82,24%	\$ 1.763.901.129,17	59,28%	\$ 1.760.454.407,00	59,25%
Transferencias corrientes	\$ 636.182.428,00	\$ 331.633.342,00	52,13%	\$ 323.536.324,98	50,86%	\$ 320.114.296,00	50,32%
Gastos por tributos, multas e intereses de mora	\$ 176.732.600,00	\$ 154.609.584,00	87,48%	\$ 59.867.200,00	33,87%	\$ 59.867.200,00	33,87%
INVERSIÓN	\$ 18.760.427.248,00	\$ 14.729.013.333,00	78,51%	\$ 12.216.199.309,18	65,12%	\$ 12.178.908.998,00	64,92%



Función Pública

Ejecución Presupuestal DAFP 2024							
CONCEPTO	APROPIACIÓN VIGENTE	COMPROMISO	% Comp/Aprop.	OBLIGACION	% Oblig/Aprop.	PAGOS	% Pago/Aprop.
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	\$ 5.587.127.957,00	\$ 4.161.447.456,00	74,48%	\$ 3.973.283.385,00	71,11%	\$ 3.973.283.385,00	71,11%
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 – Convenio con la ESAP*	\$ 590.405.634,00	\$ 559.396.447,00	94,75%	\$ 239.224.012,00	40,52%	\$ 228.268.034,00	38,66%
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	\$ 3.777.772.292,00	\$ 2.863.055.376,00	75,79%	\$ 2.715.238.710,00	71,87%	\$ 2.705.621.543,00	71,62%
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 – Convenio con la ESAP*	\$ 1.061.420.000,00	\$ 920.554.396,00	86,73%	\$ 474.439.621,00	44,70%	\$ 474.439.621,00	44,70%
Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación óptima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá	\$ 4.078.992.933,00	\$ 3.114.988.192,00	76,37%	\$ 2.942.967.584,67	72,15%	\$ 2.927.768.352,00	71,78%
Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación óptima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá – Convenio con la ESAP	\$ 348.174.366,00	\$ 227.879.402,00	65,45%	\$ 54.836.154,00	15,75%	\$ 53.318.220,00	15,31%
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	\$ 3.316.534.066,00	\$ 2.881.692.064,00	86,89%	\$ 1.816.209.842,51	54,76%	\$ 1.816.209.843,00	54,76%
TOTAL, PRESUPUESTO 2024	\$ 54.581.151.033,00	\$ 41.163.402.843,00	75,42%	\$ 37.814.377.160,33	69,28%	\$ 37.760.354.132,00	69,18%

Fuente: SIIF Nación Corte 31 de octubre de 2023 – Elaboración propia DAFP

Para los años 2022 y 2023 se presenta una ejecución por concepto de obligación del 89,70 % para el año 2022 y 91,2% para 2023, siendo indicadores de ejecución altos. Para el año 2024 con corte de octubre 31 de 2024 se cuenta con una obligación por concepto de funcionamiento del 65,12% y en inversión del 69,28% que obedece al funcionamiento de la planta temporal que acompaña los procesos misionales de la entidad, la inversión en servicios de tecnología de la entidad y la provisión de Contratos de prestación de servicios que apoyan con los servicios especializados en el cumplimiento de los proyectos de inversión de la entidad.

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

5.2. Planta temporal 2023-2024

La planta temporal inicia en el 2023 con el Decreto 1265 de 28 de julio de 2023, y prorrogada en el 2024 a través del Decreto 2289 del 29 de diciembre del 2023, como respuesta al cumplimiento del Plan de Desarrollo y los procesos de formalización y cuenta con la siguiente ejecución presupuestal.

Año 2023

Proyecto 0505-1000-03 DDO: mejoramiento de los niveles de eficiencia y productividad de las entidades públicas del orden nacional y territorial. Nacional

Tabla 23. Ejecución presupuestal - Proyecto de Mejoramiento

Concepto	REC	Apropiación	CDP	Compromisos	Obligaciones	Pagos
C-0505-1000-3-0-0505006-01	11	49.176.001,37	49.176.001,37	48.565.916,00	48.565.916,00	48.565.916,00
C-0505-1000-3-0-0505015-01	11	271.999.882,30	271.999.882,30	263.285.517,00	263.285.517,00	263.285.517,00
C-0505-1000-3-0-0505017-01	11	460.651.119,47	460.651.119,47	454.385.234,00	454.385.234,00	454.385.234,00
C-0505-1000-3-0-0505018-01	11	485.655.439,81	485.655.439,81	478.605.626,00	478.605.626,00	478.605.626,00
C-0505-1000-3-0-0505039-01	11	668.983.685,60	668.983.685,60	657.809.784,00	657.809.784,00	657.809.784,00
C-0505-1000-3-0-0505045-01	11	39.092.679,40	39.092.679,40	38.558.448,00	38.558.448,00	38.558.448,00
TOTALES		1.975.558.807,95	1.975.558.807,95	1.941.210.525,00	1.941.210.525,00	1.941.210.525,00

Fuente: SIF Nación Corte 31 de diciembre de 2023 – Elaboración propia DAFP

Proyecto 0505-1000-4 sub - dirección: diseño de políticas y lineamientos en temas de función pública para el mejoramiento continuo de la administración pública. Nacional

Tabla 24. Ejecución presupuestal - Proyecto de Políticas

CONCEPTO	REC	Apropiación	CDP	Compromiso	Obligación	Pago
C-0505-1000-4-0-0505001-01	11	337.584.388,87	337.584.388,87	325.810.569,00	325.810.569,00	325.810.569,00
C-0505-1000-4-0-0505002-01	11	-	-	-	-	-
C-0505-1000-4-0-0505003-01	11	-	-	-	-	-
C-0505-1000-4-0-0505004-01	11	193.269.090,40	193.269.090,40	189.747.873,00	189.747.873,00	189.747.873,00
C-0505-1000-4-0-0505005-01	11	123.211.888,80	123.211.888,80	117.539.446,00	117.539.446,00	117.539.446,00
C-0505-1000-4-0-0505028-01	11	279.391.738,01	279.391.738,01	258.235.322,00	258.235.322,00	258.235.322,00
TOTALES		933.457.106,08	933.457.106,08	891.333.210,00	891.333.210,00	891.333.210,00

Fuente: SIF Nación Corte 31 de diciembre de 2023 – Elaboración propia DAFP

Año 2024

Con la entrada en vigencia de la ejecución de los proyectos formulados en el 2023, la planta temporal se viene ejecutando de la siguiente forma:

Proyecto: 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 (CONSOLIDACIÓN)

Tabla 25. Ejecución presupuestal - Proyecto de Consolidación

concepto	Apropiación	CDP	Compromisos	Obligaciones	Pagos
C-0505-1000-5-53105B-0505004-01	466.610.443,00	466.610.443,00	338.085.870,00	338.085.870,00	338.085.870,00
C-0505-1000-5-53105B-0505021-01	1.789.851.263,00	1.789.851.263,00	1.309.046.222,00	1.309.046.222,00	1.309.046.222,00
C-0505-1000-5-53105B-0505047-01	946.022.769,00	946.022.769,00	663.602.250,00	663.602.250,00	663.602.250,00
C-0505-1000-5-53105B-0505004-03	10.000.000,00	10.000.000,00	-	-	-
C-0505-1000-5-53105B-0505021-03	15.000.000,00	15.000.000,00	10.114.607,00	10.114.607,00	10.114.607,00
C-0505-1000-5-53105B-0505047-03	10.000.000,00	10.000.000,00	1.989.760,00	1.989.760,00	1.989.760,00
TOTALES	3.237.484.475,00	3.237.484.475,00	2.322.838.709,00	2.322.838.709,00	2.322.838.709,00

Fuente: SIF Nación Corte 31 de octubre de 2024 – Elaboración propia DAFP

Proyecto: Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación optima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá (FORTALECIMIENTO)

Tabla 26. Ejecución presupuestal - Proyecto de Fortalecimiento

Concepto	Apropiación	CDP	Compromiso	Obligación	Pago
C-0505-1000-6-53105B-0505002-01	736.868.410,00	736.868.410,00	562.864.372,00	562.864.372,00	558.926.692,00
C-0505-1000-6-53105B-0505004-01	2.662.203.924,00	2.662.203.924,00	1.903.799.860,00	1.884.918.211,00	1.858.079.021,00
C-0505-1000-6-53105B-0505002-03	15.000.000,00	15.000.000,00	679.062,00	679.062,00	679.062,00
C-0505-1000-6-53105B-0505004-03	15.000.000,00	15.000.000,00	2.254.288,00	2.254.288,00	2.254.288,00
TOTALES	3.429.072.334,00	3.429.072.334,00	2.469.597.582,00	2.450.715.933,00	2.419.939.063,00

Fuente: SIF Nación Corte 31 de octubre de 2024 – Elaboración propia DAFP

Proyecto: 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 (TRANSFORMACIÓN).

Tabla 27. Ejecución presupuestal - Proyecto de Transformación

Concepto	Apropiación	CDP	Compromisos	Obligaciones	Pagos
C-0599-1000-7-53105B-0599059-01	2.280.308.835,00	2.280.308.835,00	1.562.456.559,00	1.562.456.559,00	1.562.456.559,00
C-0599-1000-7-53105B-0599066-01	2.047.135.934,00	2.047.135.934,00	1.383.786.507,00	1.379.769.754,00	1.371.987.012,00
C-0599-1000-7-53105B-0599072-01	467.115.701,00	467.115.701,00	453.873.916,00	453.044.849,00	453.044.849,00
C-0599-1000-7-53105B-0599059-03	10.000.000,00	10.000.000,00	-	-	-
C-0599-1000-7-53105B-0599066-03	10.000.000,00	10.000.000,00	-	-	-
C-0599-1000-7-53105B-0599072-03	10.000.000,00	10.000.000,00	1.823.946,00	1.823.946,00	1.823.946,00
TOTALES	4.824.560.470,00	4.824.560.470,00	3.401.940.928,00	3.397.095.108,00	3.389.312.366,00

Fuente: SIF Nación Corte 31 de octubre de 2024 – Elaboración propia DAFP

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

5.3. Estado convenio ESAP 2024

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

Valor tota convenio: DOS MIL QUINIENTOS SESENTA MILLONES DE PESOS (\$ 2.560.000.000,00) M/CTE.

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.**

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:

Tabla 28. Distribución de aportes

N°	Concepto	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	\$1.061.420.000,00	53%
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	\$ 348.174.366,00	17%
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	\$590.405.634,00	30%
TOTAL		\$2.000.000.000,00	100%

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



Función Pública

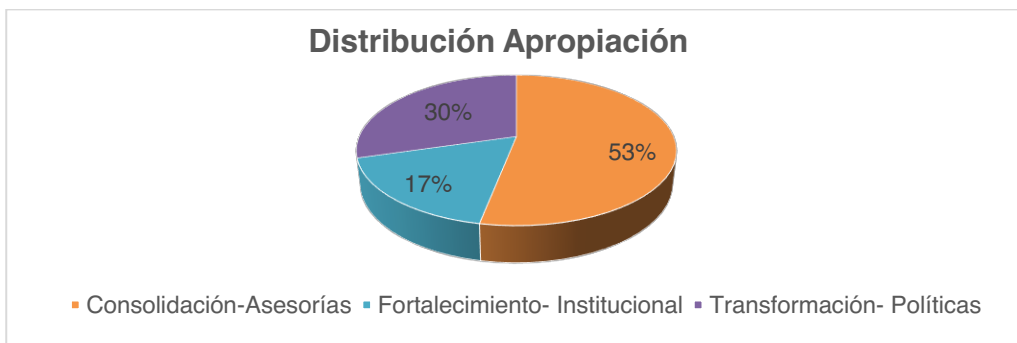


Ilustración 12. Distribución de apropiación
Fuente: SIIF Nación Corte 31 de octubre de 2024 – Elaboración propia DAFP

Tabla 29. Ejecución convenio corte 31 de octubre de 2024

PROYECTO	Apropiación vigente	CDP	Compromiso	Obligación	Pago	Apropiación Disponible	% Comp/Aprop	% Oblg/Aprop	% Pago/Compr	Compromiso-apropiación
Consolidación-Asesorías	\$ 1.061.420.000	\$ 920.554.396	\$ 920.554.396	\$ 474.439.621	\$ 474.439.621	\$ 140.865.604	86,73%	44,70%	44,70%	\$ 140.865.604
Fortalecimiento-Institucional	\$ 348.174.366	\$ 348.174.366	\$ 227.879.402	\$ 54.836.154	\$ 53.318.220	\$ -	65,45%	15,75%	15,31%	\$ 120.294.964
Transformación-Políticas	\$ 590.405.634	\$ 586.796.447	\$ 559.396.447	\$ 239.224.012	\$ 228.268.034	\$ 3.609.187	94,75%	40,52%	38,66%	\$ 31.009.187
TOTAL	\$ 2.000.000.000	\$ 1.855.525.209	\$ 1.707.830.245	\$ 768.499.787	\$ 756.025.875	\$ 144.474.791	85,39%	38,42%	37,80%	\$ 292.169.755

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

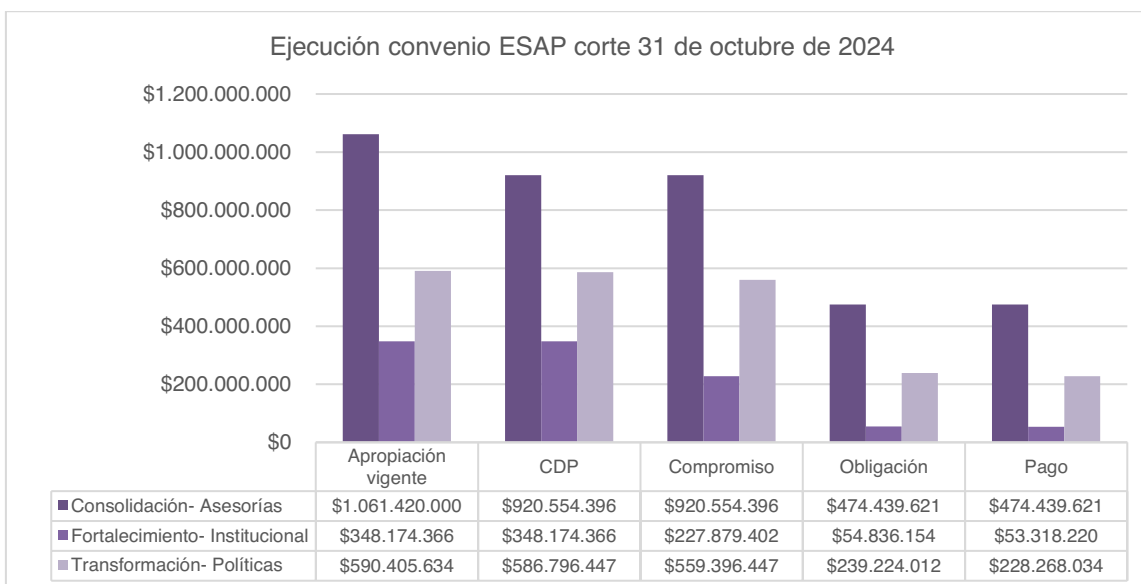


Ilustración 13. Ejecución convenio corte 31 de octubre de 2024
Fuente: SIIF Nación Corte 31 de octubre de 2024 – Elaboración propia DAFP



Función Pública

Estas iniciativas de convenio con entidades como la ESAP permiten el fortalecimiento de las relaciones y el trabajo mancomunado del sector, así como el apalancamiento de necesidades propias del departamento ante las reducciones consecutivas en los recursos de inversión, constituyéndose en una alternativa que permite el cumplimiento conjunto de metas y la misionalidad de las entidades.

5.4. Estado recursos Financieros

Los Estados Financieros del mes de septiembre de 2024 fueron aprobados y firmados por la nueva Dirección el día 8 de noviembre y publicados en la página web de la Entidad, botón de transparencia. Es pertinente indicar que, la Entidad se rige de acuerdo a las normas y calendario para registros contables expedidos por la Contaduría General de la Nación, por lo cual, los últimos Estados Financieros de la Dirección saliente son con corte 31 de agosto, los cuales se publicaron en el mes de octubre de 2024 en la página web de la Entidad.

Estado de Situación financiera

Tabla 30. Situación financiera 2023

Concepto	Valor (en millones de pesos)
Vigencia Fiscal 2023	
Activo total	11.452.247.624
• Corriente	17.086.305
• No corriente	11.435.161.319
Pasivo total	8.824.873.572
• Corriente	4.471.406.399
• No corriente	4.353.467.173
Patrimonio	2.627.374.052

Fuente: Función Pública, Secretaría General – Grupo de Gestión Financiera.

Fecha de corte: diciembre 31 de 2023.

Tabla 31. Situación financiera 2024, a corte de agosto 31

Concepto	Valor (en millones de pesos)
Vigencia Fiscal 2024 Agosto	
Activo total	10.688.191.646
• Corriente	1.011.880.608
• No corriente	9.676.311.038

Pasivo total	10.193.746.414
• Corriente	6.321.892.902
• No corriente	3.871.853.512
Patrimonio	494.445.232

Fuente: Función Pública, Secretaría General – Grupo de Gestión Financiera.
Fecha de corte: agosto 31 de 2024.

Estado de resultados

Tabla 32. Estado de Resultados 2023

Concepto	Valor (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2023	
Ingresos Operacionales	46.904.075.788
Gastos Operacionales	45.923.363.694
Costos de Venta y Operación	0
Resultado Operacional	980.712.094
Ingresos Extraordinarios	0
Ingresos no operacionales	500.155.894
Gastos no operacionales	2.245.380.079
Resultado No Operacional	-1.745.224.185
Resultado Neto	-764.512.091

Fuente: Función Pública, Secretaría General – Grupo de Gestión Financiera.
Fecha de corte: diciembre 31 de 2023.

Tabla 33. Estado de resultados 2024 a corte 31 de agosto de 2024

Concepto	Valor (en millones de pesos)
VIGENCIA FISCAL 2024 AGOSTO	
Ingresos Operacionales	32.095.452.110
Gastos Operacionales	32.748.816.492
Costos de Venta y Operación	0
Resultado Operacional	-653.364.382
Ingresos Extraordinarios	0
Ingresos no Operacionales	320.257.472
Gastos no Operacionales	1.800.171.522
Resultado No Operacional	-1.479.914.050
Resultado Neto	-2.133.278.432

Fuente: Función Pública, Secretaría General – Grupo de Gestión Financiera.
Fecha de corte: agosto 31 de 2024.



5.5. Proceso Contable

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

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

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

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

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



Función Pública

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

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

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

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

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

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

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

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

La información se puede consultar en [\\Yaksa\12003ggf\2023\DOCUMENTOS DE APOYO\CONTABILIDAD\CONTABLES CALCULO ACTUARIAL](#)



Función Pública

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

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

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

✓ **Convenio 24/05/1996 (ICETEX)**

El objeto del presente convenio, compréndase la constitución por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública en el ICETEX de un fondo educativo que se denominara fondo D.A.F.P. El fondo está destinado a promover, procurar y facilitar el acceso a la formación y capacitación de los funcionarios vinculados al Departamento Administrativo de la Función Pública a través de las siguientes modalidades) capacitación no formal, por razones del servicio, en áreas relacionadas con los cargos, de acuerdo con las necesidades del Departamento Administrativo; b) créditos educativos reembolsables por prestación de servicios y/o créditos educativos reembolsables en dinero a largo, mediano y corto plazo para la formación de la persona en postgrado o pregrado, ya sea dentro o fuera del país, de acuerdo con los requisitos señalados en el reglamento operativo del fondo y dependiendo de las circunstancias dentro de las cuales se otorga el servicio. En la Adición 17 del 2 de octubre de 2004 se atribuye a la Junta Administradora del fondo autorizar la Condonación previos cumplimiento de los requisitos exigidos por el reglamento operativo del fondo. Saldo contable a agosto 31 de 2024: \$171.278.859,81

[\\Yaksa\12003ggf\2024\TRD\COMPROBANTES\CONTABLES CONVENIO ICETEX](#)

✓ **Convenio 779-2016**

Objeto contractual: Aunar esfuerzos técnicos y financieros entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y Colciencias para desarrollar actividades de ciencia, tecnología e innovación en temas relacionados con Gestión Pública. Saldo contable a agosto de 31 de 2024: \$6.330.644.

[\\Yaksa\12003ggf\2024\TRD\COMPROBANTES\CONTABLES_CONVENIO_MINCIENCIAS](#)

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

Objeto: Aunar esfuerzos interinstitucionales con el fin de adelantar las actividades acordadas, que se requieran en el cumplimiento del plan estratégico sectorial del sector función pública en la vigencia 2024. Saldo contable a agosto de 31 de 2024: \$969.105.048.

[\\Yaksa\12003ggf\2024\TRD\COMPROBANTES\CONTABLES CONVENIO ESAP](#)



Función Pública

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

Función Pública no presenta hechos económicos pendientes de resolver.

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

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en la categoría de Boletín de Deudores Morosos del Estado – BDME, mediante formulario: CGN2009_BDME_REPORTE_SEMESTRAL, para el reporte del periodo 2024-05-05, presento reporte para la obligación por valor de \$8.360.914 a nombre de Gustavo Alexander Gomez Plazas, teniendo en cuenta que, esta cumple con los requisitos establecidos por la normatividad emitida por la Contaduría General de la Nación.

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

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

6. Gestión estratégica al interior de la entidad

6.1. Sistema Integrado de Gestión (Implementación MIPG)

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

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

El SIPG se desarrolla a través de actividades claves definidas en los procesos institucionales y es gestionado por todas las dependencias, quienes organizan la gestión

interna a partir de la responsabilidad delegada en la caracterización de procesos, procedimientos, riesgos, indicadores y demás documentación requerida para la operación.

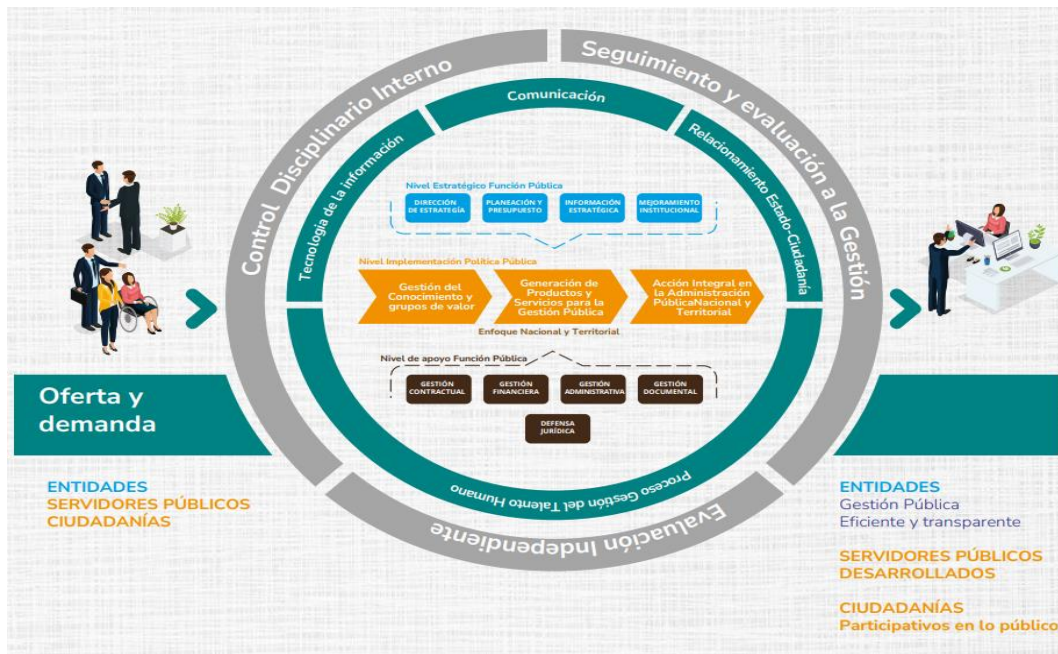


Ilustración 14. Sistema Integrado de Planeación y Gestión
 Fuente: Oficina Asesora de Planeación -2024

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

- ✓ Posibilitar la creación de la oficina de control interno disciplinario
- ✓ Posibilitar la creación de la oficina de relación Estado-Ciudadanías
- ✓ Consolidar el estudio técnico para la incorporación de 82 cargos en planta temporal en el proceso de formalización
- ✓ Adecuar los procesos estratégicos, transversales y de apoyo
- ✓ Reconocer otros grupos de valor
- ✓ Facilitar la entrega de informes y reportes
- ✓ Gestionar oportunamente los riesgos institucionales
- ✓ Posibilitar procesos de inducción y reinducción
- ✓ Identificación del equipo catalizador para la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación



Función Pública

- ✓ Conformación del equipo multidisciplinario de riesgos ante el desastre
- ✓ Actualización documental del – SIPG atendiendo la ley 2345 de 2023 de aproximadamente 480 documentos.

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

Tabla 34. Estado documental del SIPG

Proceso	Asesor OAP	Cant. Doc.	Vigente	Vigente en revisión	Vigente sin modificación	% Avance	%Pendiente
1. Dirección y Estrategia	Luis Suárez	72	66	6	0	92%	8%
2. Planeación y Presupuesto	Jeynys Bozón	8	4	4	0	50%	50%
3. Información Estratégica	Juana Sandoval	13	1	6	6	8%	92%
4. Mejoramiento Institucional	María Mizar	12	6	6	0	50%	50%
5. Gestión del conocimiento	Juana Sandoval	24	17	1	6	71%	29%
6. Generación de Productos y Servicios	Juana Sandoval	40	3	31	6	8%	93%
7. Acción Integral	Jeynys Bozón	36	29	7	0	81%	19%
8. Gestión Administrativa	María Mizar	34	30	4	0	88%	12%
9. Gestión Contractual	Juana Sandoval	75	64	5	6	85%	15%
10. Gestión Financiera	Juana Sandoval	38	24	8	6	63%	37%
11. Gestión Documental	María Mizar	29	12	17	0	41%	59%
12. Defensa Jurídica	Luis Suárez	7	7	0	0	100%	0%
13. Relación Estado Ciudadanías	Jeynys Bozón	21	15	6	0	71%	29%
14. Tecnologías de la Información	Luis Suárez	54	28	26	0	52%	48%
15. Comunicación	Jeynys Bozón	9	6	2	1	67%	33%
16. Gestión del Talento Humano	Luis Suárez	100	74	26	0	74%	26%
17. Seguimiento y Evaluación	María Mizar	28	19	9	0	68%	32%
18. Control Disciplinario Interno	Jeynys Bozón	13	13	0	0	100%	0%
19. Evaluación Independiente	María Mizar	15	14	1	0	93%	7%
Total por tipo documental		628	432	165	31	66%	34%

Fuente: Oficina Asesora de Planeación - Función Pública.

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

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



Función Pública

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

6.2. Gestión del talento humano interno

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

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

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

✓ Plan Institucional de Capacitación – PIC

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

- ✓ Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
- ✓ Territorio, Vida y Ambiente
- ✓ Mujeres, Inclusión y Diversidad
- ✓ Transformación Digital y Cibercultura
- ✓ Probidad, Ética e Identidad de lo Público



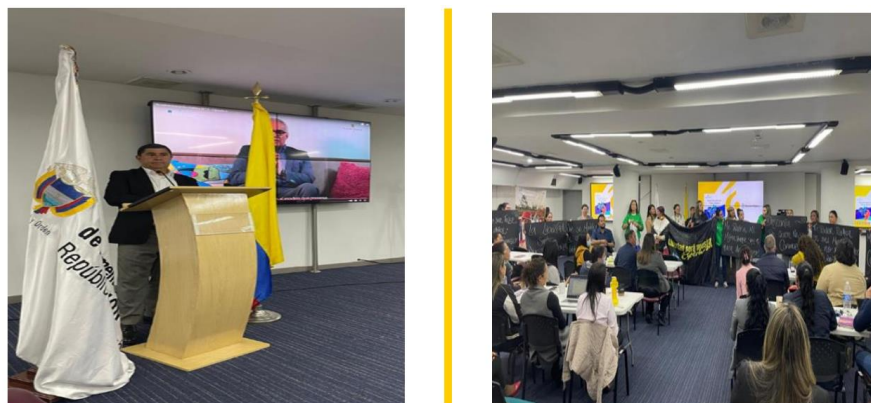
Función Pública

✓ Habilidades y Competencias

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

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

Es importante destacar que, durante las sesiones de inducción magistral, el Director General inicio con una cálida bienvenida y tomó el juramento de posesión de los nuevos servidores en periodo de prueba.



*Ilustración 15. Jornada de Inducción Magistral Departamento Administrativo de la Función Pública
Fuente: Matriz de Seguimiento Actividades PIC, Grupo de Gestión Humana*



Función Pública

✓ Plan de Seguridad y Salud en el trabajo

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

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

Dentro de las actividades más relevantes en la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran las siguientes:

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



Función Pública

- ✓ Capacitación lactancia materna, consistió en una charla educativa dirigida a mujeres gestantes de Función Pública, en la que se abordaron aspectos clave sobre la lactancia materna.

En lo que respecta al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) estará vigente hasta el 31 de octubre de 2024. Por lo anterior, durante el mes de noviembre se iniciará una convocatoria para asegurar la continuidad en el cumplimiento de la normativa y en la aplicación de buenas prácticas en seguridad y salud laboral, lo anterior teniendo en cuenta que con el retiro de los servidores por motivos del concurso se precisa la necesidad de reconformar dicho comité.

La resolución que conformo El Comité de Convivencia Laboral (CCL) se encuentra actualmente en proceso de actualización la resolución 173 de 2022, que estuvo en vigente hasta el 2 de mayo pasado. El objetivo es garantizar un entorno laboral donde todos los servidoras y servidores puedan desempeñarse de manera óptima y con un sentido de pertenencia y respeto mutuo, lo anterior teniendo en cuenta que con el retiro de los servidores por motivos del concurso se precisa la necesidad de reconformar dicho comité.

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

✓ **Plan de Bienestar e Incentivos**

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

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

Tabla 35. Ejes temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2030

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

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

- ✓ Intervención clima y cultura laboral en cada una de las dependencias del departamento, abordando temas como el duelo y adaptación al cambio.



Función Pública

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

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

6.3. Infraestructura y obras públicas

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

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

Tabla 36. Recursos del edificio 2024

CONCEPTO	VALOR
VIGENCIA FISCAL 31 AGOSTO 2024	
Terrenos	108.477.859
Edificaciones	5.490.829.358
Maquinaria y equipo	46.800.950
Equipo de transporte, traccion y elevacion	485.865.737
Equipo de comunicación y computacion	4.095.175.673
Muebles , enseres y equipos de oficina	587.881.266
Bienes muebles en bodega	837.278.952
Otros conceptos	8.467.201
Total	11.660.776.996
<i>Depreciacion acumulada</i>	<i>-7.008.123.870</i>
Total propiedades planta y equipo	4.652.653.126
<i>Fuente: Funcion Publica, Secretaria General - Grupo de Gestion Administrativo</i>	
<i>Fecha de corte 31 de agosto 2024</i>	

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

Función Pública, no ha destinado recursos para contratos de obras públicas entre el período comprendido entre el 24 de agosto de 2022 y el 1 de noviembre de 2024. Así mismo, en consonancia con lo dispuesto en las directrices de la Contraloría General de la República, se manifiesta que el Departamento Administrativo de la Función Pública, no tiene ninguna obra civil inconclusa o sin uso para reportar a la fecha.

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

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



Función Pública

BPIN: 202400000000176
Valor del proyecto: \$ 62.985.831.923,00
Estado: Viable pendiente de recursos

Así mismo el sistema de funcionamiento del edificio se encuentra garantizado y en óptimas condiciones, a través de sus correspondientes mantenimiento correctivos y preventivos, los cuales se encuentran planeados y ejecutados de la siguiente manera:

- ✓ Mantenimiento de Redes Eléctricas, subestación y planta eléctrica (abril 2024)
- ✓ Mantenimiento de Redes hidráulicas y tanques de almacenamiento (abril, agosto, diciembre)
- ✓ Mantenimiento de Redes de sonido ambiental y aire acondicionado de auditorio
- ✓ Mantenimiento de Redes contra incendios y de sistema de emergencia
- ✓ Mantenimiento de Ascensores. (de enero a diciembre 2024) (abril 2024)
- ✓ Certificación de ascensores: Certificado por INCOL INGENIERIA DE INSPECCION COLOMBIANA SAS, así: i) Ascensor 1. Número de certificado: -585- A-13/08/2021-1107BOG; ii) Ascensor 2. Número de certificado: -586- A-13/08/2021-1107BOG fecha de emisión catorce (14) de diciembre de 2023.
- ✓ Servicio de fumigación (septiembre y diciembre 2024)
- ✓ Cargue de extintores

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

- Reporte de bienes activos, controlables y suministros al 30 agosto 2024. Reporte emitido por el sistema NEON.
- Reporte depreciación de activos al 30 agosto 2024. Reporte emitido por el sistema NEON.
- Inventarios de bienes por funcionario al 30 agosto 2024. Reporte emitido por el sistema NEON.
- Registro, seguimiento y actualización de la información en el sistema Neón.

6.4. Gestión Contractual

Tabla 37. Contratos inscritos Función Pública

Modalidad de Contratación	Contratos 2022 a partir del 24 de agosto	Contratos 2023	Contratos 2024 hasta el 1 de noviembre
Contratación Directa	18	190	112
Mínima Cuantía	11	17	13
Mínima Cuantía - Grandes Superficies	5	0	9
Selección Abreviada - Menor Cuantía	0	3	2
Selección Abreviada - Subasta Inversa	3	12	1
Selección Abreviada - Acuerdo Marco de Precios	6	0	0
Concurso de Méritos	0	1	0
Interadministrativo	0	5	0
Orden de Compra	0	39	0
Total	43	267	137

Fuente: Grupo de Gestión Contractual - Función Pública

Nota: En el 2024 se suscribió un convenio con la Escuela Superior de Administración pública del cual se celebraron 24 contrataciones directas.

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

Tabla 38. Seguimiento a los expedientes contractuales

Descripción	Finalizados	Ejecución
Contratos 2022 a partir del 24 de agosto	42	1
Contratos 2023	240	26
Contratos 2024 hasta el 31 de octubre	24	110

Fuente: Grupo de Gestión Contractual - Función Pública



6.5. Sistemas de información y aplicativos

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

i. Sistema Único de Información de Trámites – SUIT

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

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

Lo más destacado sobre SUITV3 para la vigencia 2023 es:

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

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

Para 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: i) el perfeccionamiento del proceso de carga masiva de datos, ii) la configuración de permisos para la funcionalidad de gestión de entidades, y ajustes en la impresión de la hoja de vida, especialmente en la sumatoria de la experiencia laboral, iii) servicio de soporte técnico eficiente, capaz de resolver cualquier error o inconveniente que pudiera afectar el rendimiento del sistema. Durante 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



Función Pública

como pruebas de optimización del rendimiento, asegurando una mayor capacidad de respuesta frente a operaciones de alta demanda por parte de los usuarios.

En cuanto a las hojas de vida, se registraron un total de 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.

iii. Formulario Único de Reporte a la Gestión – FURAG

El aplicativo FURAG 3.0 se encuentra operando óptimamente en Nube Pública y está siendo actualizado permanentemente (técnica y funcionalmente), 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. Los avances más significativos en el 2024 son:

- **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 pre productivo 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

iv. Aplicativo por la integridad AIP

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



Función Pública

Se han implementado mejoras en el aplicativo para fortalecer la protección de los datos de los sujetos obligados que han declarado en el AIP. Además, en cumplimiento de la Resolución 56588 de 2024 de la SIC, se habilitó nuevamente la visualización completa de la información contenida en las declaraciones correspondientes a la Ley 2013 de 2019. Los resultados de uso de la herramienta obtenidos en el período son: 2.713.388 ingresos al aplicativo, 1.316.056 declaraciones Ley 2013 publicadas y 18.121 declaraciones PEP publicadas.

v. Gestor Normativo

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

A la fecha el gestor normativo cuenta con 38.866 documentos cargados entre leyes, decretos, acuerdos, directivas, circulares, la Constitución Política de Colombia con sus actos legislativos y conceptos, sentencias y conceptos de la Sala de Consulta. Durante 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 1.413 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.

vi. Sistema de Gestión documental – ORFEO

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

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 trámites de pago, 186 facturas, 981 resoluciones y 309 comisiones durante la vigencia 2024.



Función Pública

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.

vii. Sistema de Gestión Institucional SGI

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

En el presente año, se encuentran registrados 113 planes institucionales, 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.

6.6. Comunicación interna y externa

Desde la Oficina Asesora de Comunicaciones se lidera el compromiso estratégico del Gobierno Nacional denominado **Chao Marcas**, a raíz de la expedición de la Ley 2345 de 2023 "Por medio de la cual se implementa el Manual de Identidad Visual de las entidades estatales, se prohíben las marcas de gobierno y se establecen medidas para la austeridad en la publicidad estatal" donde se le asignó al Departamento Administrativo de la Función Pública lo dispuesto en el Parágrafo 3° del Artículo 4° de la norma: la responsabilidad de efectuar la verificación sobre el cumplimiento del Manual de Identidad Visual de cada entidad, la emisión de un informe anual evidenciando el grado de avance y formulando recomendaciones a cada entidad específica, para la adecuada implementación del manual, además de la revisión de las modificaciones al Manual de Identidad Visual que realicen las entidades, quienes podrán solicitarle a Función Pública concepto previamente a adoptarlas, mediante escrito motivado.

Según la información suministrada en su momento por la Dirección de Desarrollo organizacional, de un total de **6.355** entidades, la Ley 2345 de 2023 aplica a **4.423** entidades. 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 en el portal web institucional, donde las entidades a nivel Nacional y Territorial diligencian el formulario y cargan el enlace para la consulta de su manual de identidad visual.



Función Pública

A la fecha se cuenta con un total de **2.296** reportes de manuales de identidad visual de entidades en el aplicativo; algunas entidades han tenido que reportar varias veces después de recibir las recomendaciones que se les han hecho desde la Oficina Asesora de Comunicaciones con el fin de que sus manuales cumplan con lo establecido por la Ley 2345 de 2023.

Para orientar a las entidades en el proceso de ajuste y adopción de los manuales, conjuntamente con la Secretaría de Comunicaciones y Prensa de la Presidencia de la República se realizó una capacitación sobre el Alcance y aplicación de la Ley 2345 de 2023 'Chao marcas' a través de las redes sociales de Función Pública, que tuvo lugar el pasado 15 de mayo de 2024 y que cuenta con más de 5 mil visualizaciones. Para apoyar este proceso se remitió un *mailing* en el mes de febrero a **19.235** destinatarios, uno en el mes de abril a 32.942 destinatarios, y 4 envíos en el mes de mayo, cada uno de aproximadamente 35.000 destinatarios, para un total de **192.177**.

La Oficina Asesora de Comunicaciones ha dado respuesta a través de ORFEO a **400** solicitudes de entidades de entidades y ciudadanos que consultaron sobre la aplicación de la Ley 2345 de 2023, cifra que incluye la respuesta positiva a 50 entidades a las cuales ya se les revisó su manual y se les comunicó que el mismo cumple con lo dispuesto por la norma.

De otro lado, 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.

Con corte al mes de junio de 2024 se reporta un incremento en seguidores del **108%** en Threads, **45%** en Instagram, **17%** en YouTube, **15.7%** en X, **6.8** en LinkedIn y **6.6** en Facebook.

De igual manera, desde la Oficina de comunicaciones se generaron **139** contenidos noticiosos en el portal institucional y se realizaron **66** transmisiones a través de las redes sociales de Función Pública. Se diseñaron más de **3.000** piezas gráficas, **271** piezas audiovisuales, se emitieron **30** Magazine Vida Pública y **204** comunicados de prensa, mecanismos a través de los cuales se hace la difusión de la gestión de Función Pública y se apoya la gestión de las áreas misionales de la entidad.

La Oficina Asesora de Comunicaciones viene apoyando a la Subdirección en el proceso de diseño, diagramación, corrección, publicación y divulgación de la **Revista Institucional Bioadministración Pública**. Hasta el momento se han elaborados **dos** números, el primero dedicado a 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-



Función Pública

2026, y el segundo número dedicado a la Bioadministración Pública y el territorio, alcanzando en total más de 80.000 descargas (44.395 la Revista No. 1 y 39.574 la No. 2)

6.7. Información estratégica y estadística

Función Pública da cumplimiento a política gestión de la Información estadística contemplada en MIPG a través del proceso de Información Estratégica y las actividades derivadas de los compromisos previamente adquiridos, sobre los cuales se incluye un resumen del estado y avance de cada uno de ellos:

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

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

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

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

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

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



Función Pública

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

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

✓ Sistema de Información Estratégica –SIE

El SIE es la herramienta diseñada por la Entidad para consolidar y disponer los datos e información estadística más importantes de Función Pública en un único lugar. En la actualidad cuenta con 19 conjuntos de datos que se procesan para el repositorio y se toman como insumo para realizar las visualizaciones en el micrositio SIE:

<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/sie/caracterizacion-empleo-publico>

✓ Plan Nacional de Infraestructura de datos PNID

Función Pública viene trabajando en la construcción de PNID Sectorial solicitado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), quienes han establecido los lineamientos para el diseño e implementación de la infraestructura de datos del Estado colombiano.

El PNID tiene como objetivo impulsar la toma de decisiones basadas en datos y la transformación digital del Estado, por lo cual el documento plantea acciones necesarias para la gestión, implementación y sostenibilidad de la infraestructura de datos. Desde la Entidad se estableció una hoja de ruta conformada por quince 15 entregables, 7 entregables por entidad y 8 por sector. A la fecha Función Pública tiene cumplidos 05 entregables y 2 en proceso, estos últimos en tiempo de entrega definidos en la hoja de ruta.



Función Pública

Tabla 39. Seguimiento de entregables por sector – 1

ID - Entrega	Actividad	Producto
Entregable 1	Designación Administrador de Datos entidades cabeza de sector y entidades adscritas	Formulario
Entregable 4	Aplicación del marco de interoperabilidad y el uso del lenguaje común de intercambio de información	1. Documento de Excel con el autodiagnóstico del modelo de madurez de implementación de los dominios del Marco de Interoperabilidad 2. Documento Excel con el catálogo de elementos de datos estandarizados (descripción de
Entregable 5	Aplicación del marco de interoperabilidad y el uso del lenguaje común de intercambio de información	Documento con el resumen del autodiagnóstico de las entidades que tienen desplegado X-ROAD en ambiente de Producción
Entregable 8	Evaluación de las capacidades de la entidad pública (mapa de capacidades y modelo)	Documento que evidencie el diligenciamiento del índice de madurez de capacidades de la infraestructura de datos y el resultado obtenido
Entregable 9	Adopción de los lineamientos definidos en la resolución 500 de 2021	1. Autodiagnóstico por entidades 2. Plan Estratégico de Seguridad y Privacidad de la Información 3. Matriz de activos de información
Entregable 11	Plan para la gestión documental	1. Realizar autodiagnóstico por parte de las cabezas de sector con el MGDA (Modelo de Gestión Documental) que proporciona el AGN. 2. Elaborar el plan de preservación digital.
Entregable 13	Ruta de gestión datos geoespaciales para la toma de decisiones y el fortalecimiento de los Sistemas	Encuesta Ecosistema Actual de gestión de la información geoespacial: Demanda de datos geográficos

Fuente: Comité Nacional de Datos

De los entregables por sector, se tienen cumplidos 3, en proceso 3 y reprogramados 2

Tabla 40. Seguimiento de entregables por sector – 2

ID - Entrega	Actividad	Producto
Entregable 2	Iniciativas de datos que se deben incorporar en el PETI	El documento PETI que incluya proyectos o iniciativas de datos sectoriales
Entregable 3	Caracterizar ecosistemas de datos sectoriales	1. Documento con la caracterización preliminar del ecosistema de datos sectorial: (Paso 0 y 1) determinar los propósitos de la caracterización, el alcance y los principales actores y roles. 2. Documento con la caracterización definitiva del ecosistema de datos sectorial: (Paso 2 al 5)
Entregable 6	Identificación de los datos maestros del sector	Diligenciamiento de la Matriz de datos maestros y de referencia
Entregable 7	Priorización de proyectos de uso, intercambio y aprovechamiento de datos	Diligenciamiento de la matriz de proyectos de uso e intercambio de datos disponible en el portal de infraestructura de datos
Entregable 10	Apropiación dominio de arquitectura de información	1. Catálogo componentes de información 2. Catálogo de flujos de información 3. Catálogo servicios de Intercambio de información 4. Diagramas del Modelo de Información
Entregable 12	Elaboración modelo de gestión de datos estratégico para el sector	1. Reglas de Negocio 2. Modelo de datos conceptual 3. Modelo de datos lógico 4. Modelo de datos Físicos 5. Diccionario de datos 6. Formato de datos maestros y referencia v2 (Actividad 6)
Entregable 14	Formulación y publicación de Hojas de ruta de datos abiertos estratégicos sectoriales	• Diagnóstico de datos abiertos estratégicos sectoriales (coordinado con entidades adscritas) Hito 1: Diagnóstico de datos abiertos del sector. (Junio 2024)
Entregable 15	Actualización inventario de registros administrativos y sistema de información (SICODE)	Evidencia de actualización de los registros administrativos, operaciones estadísticas y sistemas de información de la entidad y adscritas

Fuente: Comité Nacional de Datos

✓ **Visualizaciones**

La Función Pública ha diseñado el micrositio SIE con el objetivo de proporcionar información de alta calidad que facilite a todos sus grupos de interés la capacidad de tomar decisiones acertadas y oportunas. Actualmente, el SIE incluye 15 visualizaciones dispuestas al público a través del portal web. Durante 2022 y 2023 estas visualizaciones se mantuvieron sin cambios significativos. Sin embargo, en 2024 se realizó una actualización exhaustiva de las bases de datos, manuales, responsables y procedimientos asociados, para modernizar el sistema y corregir el rezago en la información presentada. Esta revisión busca garantizar que el SIE continúe siendo una herramienta confiable y actualizada para la toma de decisiones en la gestión pública.

6.8. Portal web e índice de transparencia

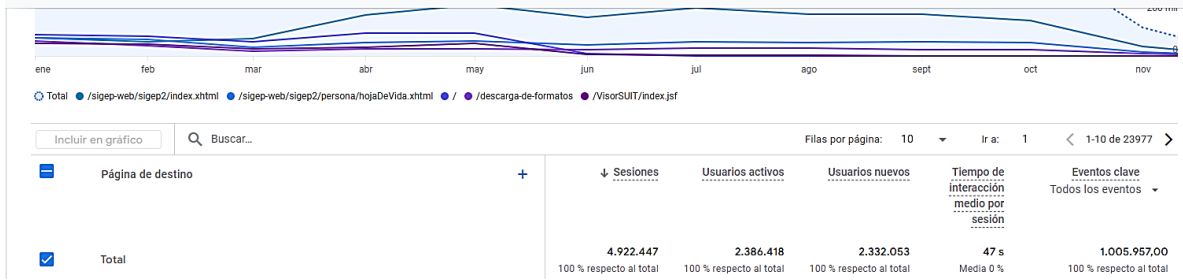
El Portal Web Institucional es la herramienta principal para informar a la ciudadanía sobre la gestión y el desempeño del departamento, por ello durante la vigencia, se desplegó la última versión del software base con resultado exitoso **100%**, este avance ha permitido la creación de publicaciones con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

Tabla 41. Consulta aplicativos SIGEP – SUIT



Fuente: Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

7. Firma

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

Para constancia se firma la presente Acta de Informe de Gestión en Bogotá D.C. a los treinta y un (31) días del mes de octubre del año dos mil veinticuatro (2024).



CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE
No. 11.378.820

8. Anexos

Anexo 01	Estado Situación Financiera con corte a 31 de diciembre de 2023
Anexo 02	Estado de Resultados con corte a 31 de diciembre de 2023
Anexo 03	Estado de Cambios en el Patrimonio con corte a 31 de diciembre de 2023
Anexo 04	Notas a los Estados Financieros con corte a 31 de diciembre de 2023
Anexo 05	Certificación Estados Financieros con corte a 31 de diciembre de 2023
Anexo 06	Estado Situación Financiera con corte a 31 de Agosto de 2024
Anexo 07	Estado de Resultados con corte a 31 de Agosto de 2024
Anexo 08	Informe control interno contable 2023
Anexo 09	Manual de Políticas Contables
Anexo 10	Soporte recepción CHIP diciembre_2023
Anexo 11	Soporte recepción CHIP junio_2024
Anexo 12	Reporte Deudores Morosos_I_perodo_2024
Anexo 13	Inventario detallado de los muebles e inmuebles con sus respectivos responsables
Anexo 14	Instancias y Comités - Participación Alta Dirección
Anexo 15	Informe al Congreso de la República 2023-2024
Anexo 16	Informe de Rendición de Cuentas 2023-2024

INFORME DE GESTIÓN

Cesar Augusto Manrique Soacha
Ley 951 de 2005
2022-2024

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