



Función Pública



INFORME DE GESTIÓN Departamento Administrativo de Función Pública

Vigencia 2025

Versión 01
Enero 31 de 2026

Mariella del Socorro Barragán Beltrán
Directora

Jesús Hernando Amado Abril
Subdirector

Juan Manuel Reyes Álvarez
Secretario General (E)

Francisco Alfonso Camargo Salas
Director de Empleo Público

Gerardo Duque Gutiérrez
Director de Desarrollo Organizacional

Luz Daifenis Arango Rivera
Directora de Gestión y Desempeño Institucional

Sandra Milena Guarnizo Monroy
Dirección de Gestión del Conocimiento

Juan Manuel Reyes Álvarez
Director Jurídico

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

Martha Lucía Hernández Cubillos
Jefe de Oficina de Relación Estado Ciudadanías

Jorge Iván De Castro Barón
Jefe de Oficina de Control Interno

Darío Alexander Sánchez Urrego
Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno

Víctor William Castaño Durango
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Ricardo Andrés Oviedo León
Jefe Oficina Asesora de Planeación

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

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

Contenido

Introducción	6
1. Capítulo 1: Reconocimiento de Función Pública	7
1.1. ¿Quiénes somos?.....	7
2. Capítulo 2: Resultados estratégicos y misionales	10
2.1. Indicadores Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026	10
2.2. Resultado compromisos CONPES	11
2.3. Resultados Plan Marco de Implementación PMI.....	12
2.4. Plan Estratégico Sectorial PES – avances y resultados.....	13
2.5. Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción – avances y resultados.....	14
2.6. Formalización del empleo público	15
2.7. Fortalecimiento de las entidades públicas	17
2.8. Estrategia territorial de Función Pública (Asistencia técnica integral - nación y territorio).....	21
2.9. Actualización Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.....	38
2.10. Medición del Desempeño Institucional MDI– Vigencia 2025.....	42
2.11. Premio Nacional de Alta Gerencia.....	47
2.11.1. Nuevos énfasis temáticos propuestos	47
2.11.2. Resultados convocatoria y entrega de galardones y menciones de honor..	48
2.12. Participación en la Negociación colectiva.....	51
2.13. Empleo público para Jóvenes	52
2.14. Promoción inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público	52
2.15. Publicación revista Institucional BioAdministración Pública	52
2.16. Reorganización de las administraciones públicas	55
2.17. Estrategia de enfoque cultura de paz	56
2.18. Servicio social para la paz.....	57
2.19. Incremento en la participación de la mujer en los cargos de niveles decisorios en el Estado	57
2.20. Política de racionalización de trámites	58
2.21. Fortalecimiento de las Entidades públicas y sus servidores	61
2.22. Gestión Jurídica	69
2.23. Generación de conocimiento técnico.....	79

2.24.	Gestión intersectorial (Resultados Convenio DAFP-ESAP).....	81
2.25.	Gestión internacional.....	85
3.	Logros y resultados de la gestión interna.....	88
3.1.	Mejoramiento del Desempeño Institucional	88
	Resultados del índice de desempeño institucional 2024	90
3.2.	Gestión Presupuestal	96
3.3.	Gestión de proyectos de inversión.....	98
3.4.	Gestión Administrativa.....	99
3.5.	Gestión y desarrollo del talento humano (Formalización laboral y vinculación planta concurso).....	103
3.6.	Sistemas de información y aplicativos	108
3.6.1.	Sistemas de información misionales.....	108
3.6.2.	Sistemas y servicios de apoyo.....	110
4.	Informe de relación con los grupos de valor y medición de experiencia ciudadana.	121
4.1.	Atención de PQRSD:	121
4.2.	Mediciones de percepción ciudadana efectuadas:.....	124
4.3.	Rendición de cuentas	126

Listado de Tablas

Tabla 1.	Avance en la meta de los indicadores del PND	10
Tabla 2.	Avance documentos CONPES-DAFP	11
Tabla 3.	Avance Indicadores Plan Marco de Implementación el Acuerdo de Paz (PMI)	12
Tabla 4.	Indicadores nuevos PMI	13
Tabla 5.	<i>Metas plan de acción y proyecto inversión 2025 -Dirección de Desarrollo Organizacional</i>	22
Tabla 6.	Asistencia técnica integral en entidades del orden nacional y territorial año 2025	26
Tabla 7.	Ciudadanos formados por vigencias	29
Tabla 8.	Flujo de cumplimiento	31
Tabla 9.	Seguimiento mensual de avance en la actualización del SIRCAP – 2025	32
Tabla 10.	Entidades con cumplimiento en los hitos.....	36
Tabla 11.	Consolidado de actividades de formación, pilotaje y diseño de herramientas.....	59
Tabla 12.	Acciones de racionalización implementadas por tipología en entidades del orden nacional y territorial.....	59
Tabla 13.	Avance cuatrienio	60
Tabla 14.	Resultados por meta y/o actividad.....	63
Tabla 15.	Número de procesos de libre nombramiento y remoción, vigencia 2025.....	70
Tabla 16.	Modificación agenda regulatoria 2025.....	72
Tabla 17.	Modificación dos, agenda regulatoria 2025	77
Tabla 18.	Resumen conceptos	79
Tabla 19.	Resumen gestor normativo.....	79
Tabla 20.	Generación del conocimiento técnico.....	85
Tabla 21.	Diálogos territoriales	96
Tabla 22.	Ejecución recursos de funcionamiento vigencia 2025.....	

Tabla 23.	Ejecución recursos de inversión vigencia 2025.....	97
Tabla 24.	Proyectos de inversión ejecutados en la vigencia 2025	98
Tabla 25.	Valor pagado Programa uso eficiente y ahorro del recurso hídrico	100
Tabla 26.	Consumo de m3.....	100
Tabla 27.	Valor pagado programa de uso eficiente y ahorro energético.....	101
Tabla 28.	Consumo en kwh	101
Tabla 29.	Resultados programa de gestión integral de residuos	101
Tabla 30.	Programa de consumo sostenible en papelería	102
Tabla 31.	Programa de consumo sostenible en telefonía	102
Tabla 32.	Cargos en planta global y temporal	103
Tabla 33.	Relación Empleos Modalidad Ascenso y Abierto.	104
Tabla 34.	Resumen Plan Anual de Capacitaciones	105
Tabla 35.	Resumen actividades Plan de Bienestar	107
Tabla 37.	Estadísticas redes sociales	117
Tabla 38.	Estado del Sistema de Control Interno por componente	119
Tabla 39.	Distribución por canal de atención.....	122
Tabla 40.	Orfeos asignados por dependencia	123
Tabla 41	Proactivanet por grupo de requerimiento	123

Listado de Ilustraciones

Ilustración 1.	Organigrama Función Pública	8
Ilustración 3.	Avance Plan Estratégico Sectorial 2025, corte noviembre.....	14
Ilustración 4.	Avance Plan Estratégico Sectorial 2025, Acumulado 2023-2025	14
Ilustración 5.	Avance acumulado Plan Estratégico Institucional	15
Ilustración 6.	Avance acumulado Plan Estratégico Institucional	15
Ilustración 7.	Formalización del Empleo Público	16
Ilustración 8.	Reporte formalización del empleo	17
Ilustración 9.	Temas suscritos en territorio 2025	18
Ilustración 10.	Distribución de Temas suscritos en territorio 2025.....	19
Ilustración 13.	Resumen acciones de racionalización	58
Ilustración 11.	Modelo de Operación pro procesos DAFP.	89
Ilustración 12.	Clasificación de los tipos de riesgo identificados.....	95
Ilustración 14.	Resumen Plan Anual de Adquisiciones	99
Ilustración 15.	Soportes avance programa de gestión de residuos	102
Ilustración 16.	Programa de comunicación, divulgación y sensibilización	103
Ilustración 17.	Modelo parametrización Sharepoint como gestor documental	110
Ilustración 18.	Comparativo Resultados Evaluación SCI (I semestre 2025 – II semestre 2024) .	119
Ilustración 19.	Plan Anual de Auditorías y Seguimientos Vigencia 2025.....	120

Listado de Gráficas

Gráfica 1	Comparativo resultados IDI DAFP.....	90
Gráfica 2.	Resultados por políticas de desempeño institucional DAFP 2024	90
Gráfica 3.	Resultados por dimensiones MIPG- DAFP 2024	91
Gráfica 4.	Indicadores con reporte mensual – fuente Grupo de mejoramiento Institucional	92
Gráfica 5.	Indicadores con reporte bimensual – fuente Grupo de mejoramiento Institucional	92
Gráfica 6.	Indicadores con reporte trimestral – fuente Grupo de mejoramiento Institucional	93
Gráfica 7.	Indicadores con reporte personalizado – fuente Grupo de mejoramiento Institucional ...	93
Gráfica 8.	Indicadores con reporte semestral – fuente Grupo de mejoramiento Institucional	94
Gráfica 9.	Indicadores con reporte anual – fuente Grupo de mejoramiento Institucional	94



Función Pública

Gráfica 10. Porcentaje de solicitudes: evaluación de competencias para LNR por nivel, vigencia 2025	63
Gráfica 11. Porcentaje de solicitudes: evaluación de competencias para JCI del nivel territorial, vigencia 2025	64
Gráfica 12. Porcentaje de solicitudes: evaluación de competencias Gerentes Empresas Sociales del Estado, vigencia 2025	66
Gráfica 13. Distribución de proyectos por temas clave	75
Gráfica 14. Distribución por dependencia responsable	75
Gráfica 15. Consultas- dirección jurídica	77
Gráfica 16. Ejecución por proyecto de inversión Convenio ESAP	82
Gráfica 17. Porcentaje de Ejecución	82
Gráfica 18. Ejecución presupuestal vigencia 2025– Dic 31	96
Gráfica 19. Balance de Implementación- Hoja de Ruta	113
Gráfica 20. Avance por componentes	114
Gráfica 21. Avance por actividades	114
Gráfica 22. Interacciones en el portal web	116
Gráfica 23. Distribución por canal de atención	122
Gráfica 24. Medición de la experiencia por canal de atención	125
Gráfica 25. Tendencia de calificaciones	125
Gráfica 26. Calificaciones por dependencia	126

Introducción

El objetivo del presente documento es entregar el informe de gestión del Departamento Administrativo de la Función Pública a todos los grupos de valor, consolidando los principales resultados de la gestión adelantada durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, en cumplimiento de las obligaciones legales y de los compromisos adquiridos para contribuir al logro de las metas del Gobierno nacional.

Durante la vigencia evaluada la gestión institucional se concentró principalmente en la ejecución de los compromisos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, en particular en la línea de acciones de racionalización de alto impacto, cuya meta cuatrienal es la implementación de 2.800 acciones. Asimismo, se desarrollaron asistencias técnicas y acompañamientos orientados a la implementación del plan de acción de la política de empleo público y de gestión estratégica del talento humano. De igual manera se realizó seguimiento a la implementación del plan de formalización del empleo, la vinculación de personas con discapacidad al sector público la promoción de la participación de las mujeres en cargos directivos de las entidades públicas del orden nacional y territorial, y el fortalecimiento del enfoque étnico mediante la identificación y caracterización en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, así como el acompañamiento técnico a los pueblos indígenas amazónicos para su implementación.

Finalmente, el documento se estructura en cuatro capítulos en los que se presenta información relacionada con la gestión institucional, la apuesta de valor definida para el cuatrienio, los resultados estratégicos alcanzados, la ejecución presupuestal y los proyectos de inversión. Adicionalmente, se abordan los avances en la implementación de los compromisos del Acuerdo de Paz, la ejecución de los documentos CONPES, la gestión de peticiones, quejas, reclamos y sugerencias, la gestión del talento humano, el mejoramiento institucional y el sistema de control interno.

1. Capítulo 1: Reconocimiento de Función Pública

1.1. ¿Quiénes somos?

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

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

Durante la planeación estratégica 2025 se definieron algunos retos centrales para repensar el lugar de la Función Pública, las administraciones públicas y las ciudadanías que serán los resultados del ejercicio 2023-2026, entre ellos:

- El papel trascendental de Función Pública en la articulación entre el gobierno nacional y los gobiernos locales, de manera que el proceso de descentralización se convierta en una realidad que permita garantizar y consolidar las instituciones democráticas, la apertura del Estado y el desarrollo sostenible de todo el territorio.
- El diseño del nuevo modelo de administraciones públicas para reconocer el valor y el conocimiento local, además de las formas de inclusión y participación que son más acordes con esas geografías diferenciadas por la cultura y las formas de producción, contribuyendo a que el Estado social de derecho implemente un nuevo modelo bajo el enfoque de la bio administración pública, esto es, una administración para la vida, en el que se prevé la estructuración de ecosistemas administrativos que promuevan la gobernabilidad integrada y la gobernanza inclusiva, transparente, democrática, dinámica y eficiente con preponderancia de los territorios y sus comunidades.
- Procesos de transformación organizacional liderados desde Función Pública que permitan el tránsito de organizaciones desde el modelo clásico (jerárquico, administrativo, centralizado) a un modelo en red (abierto, dinámico y democrático).
- Consolidar el papel de la tecnología y los desarrollos tecnológicos como soportes para promover más y mejores conversaciones, que nos ayuden a profundizar la democracia y a potencializar el conocimiento para la productividad y el bienestar social.

o anterior, establece la apuesta de valor que Función Pública ha definido como compromiso con la estrategia del Gobierno de contar con entidades abiertas, participativas, incluyentes y transparentes incluye en el desarrollo de sus productos, servicios y entregables acciones concretas que permitan fortalecer cada vez más la relación de confianza entre los Ciudadanos y el Estado.

1.2. Estructura Función Pública 2025 (Estructura organizacional vigente)

Ilustración 1. Organigrama Función Pública



2. Capítulo 2: Resultados estratégicos y misionales

El DAFP, tiene compromisos con el Plan Nacional de Desarrollo, documentos CONPES, documentos de política pública y en Plan Marco de Implementación del Acuerdo de paz, cuyos resultados se presentan a continuación:

2.1. Indicadores Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

El Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con 5 indicadores sectoriales y 1 indicador étnico del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 que se reportan en la plataforma SINERGIA del DNP. A continuación, se presenta el resultado de los indicadores con corte a diciembre de 2025.

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

Transformación	Indicador	Meta 2025	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: 48% Avance: 49%	Anual	Meta: 50% Avance: 87,50%
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: 1.175 (59%)	Trimestral	Meta: 7.373 Avance: 5.670 (76,90%)
Seguridad humana y justicia social	Empleos públicos formalizados	Meta: 40.000 Avance: 6.829 (17%)	Trimestral	Meta: 100.000 Avance: 29.205 (29,21%)
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: 250 (100%)	Trimestral	Meta: 1.000 Avance: 910 (91%)
Convergencia regional	Acciones de racionalización de trámites de alto impacto	Meta: 700 Avance: 673 (96%)	Mensual (corte noviembre 2025)	Meta: 2.800 Avance: 2.127 (75,96%)
Convergencia regional (Étnico – MRA)	Porcentaje de avance en la identificación, caracterización y acompañamiento técnico para la implementación del modelo de planeación y gestión de los pueblos indígenas de la Amazonía colombiana	Meta: 10% Avance: 10% (100%)	Semestral	Meta: 100% Avance: 90% (90%)

Fuente: Sinergia – DNP, corte diciembre

Sin embargo, también se tienen otros compromisos en donde la entidad ha realizado gestión para su ejecución

- **Gobernanza del SAT:** Sistema de Administración del Territorio que se encuentra actualmente en ejecución. Establecido en el artículo 53 del PND. El DNP es la entidad responsable.
- **Marco Nacional de Cualificaciones:** Se encuentra en ejecución, articulado con el CONPES 4083. Establecido en el artículo 81 del PND. El Ministerio de Educación y Min Trabajo son las entidades responsables.
- **Formalización laboral de las madres y padres comunitarios.** Se encuentra en ejecución. Establecido en el artículo 137 del PND. El Ministerio de Trabajo y el ICBF son las entidades responsables directas
- **Creación del Instituto Nacional de Donación y Trasplante de Órganos y Tejidos INDTOT.** Creado mediante decreto 0076 de 2024. Establecido en el artículo 162 del PND. La entidad responsable directa es el Ministerio de Salud.
- **Recuperación del Hospital San Juan de Dios,** establecimiento de carácter especial, según Decreto 1959 de 2023 y creación de planta de empleos mediante Decreto 011 de 2025. Establecido en el artículo 367 del PND. (cumplido). El Ministerio de Salud es la entidad responsable.
- **Creación del Instituto Nacional de Vías Regionales,** creado mediante Decreto 1961 de 2023. (cumplido). El Ministerio de Transporte es la entidad directa responsable.

2.2. Resultado compromisos CONPES

E Función Pública tiene bajo su responsabilidad, 32 actividades, distribuidas en 11 documentos CONPES. A continuación, se presenta el avance consolidado de las acciones de cada uno de los CONPES en el 2025.

Tabla 2. Avance documentos CONPES-DAFP

Doc CONPES	Nombre del documento	Vigencia CONPES	No. De actividades	No. Actividad	Área encargada	Avance
3918	Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia	2019-2027	2	3.5	DDO	90%
				3.6	DDO	100%
3932	Lineamientos para la articulación del Plan Marco de Implementación del Acuerdo Final con los instrumentos de planeación, programación y seguimiento a políticas públicas del orden nacional y territorial	2019-2031	1	3.9	DPTSC	100%
3944	Estrategia para el desarrollo integral del departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas	2018-2022	1	3.5	DDO	38%
4007	Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio	2022-2024	1	2.2	DPTSC	100%
		06-2023/12-2023	1	3.5	DDO	70%

Doc CONPES	Nombre del documento	Vigencia CONPES	No. De actividades	No. Actividad	Área encargada	Avance
4023	Política para la reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia	2021-2025	1	4.3	DPTSC	90%
		2021-2026	1	4.11	DDO	78%
4069	Política Nacional De Ciencia, Tecnología e Innovación 2022-2031	2022-2025	1	4.4	DGC	63%
4070	Lineamientos de política para la implementación de un Modelo de Estado Abierto	2022-2025	11	2.7	DPTSC	90%
		2022-2025		4.1	DPTSC	90%
		2022-2025		4.2	DPTSC	40%
		2022-2025		4.3	DPTSC	85%
		2022-2025		4.10	DPTSC	83%
		2022-2024		2.2	DEP	40%
		2022-2025		2.3	DEP	90%
		2022-2025		2.4	DEP	93%
		2022-2025		2.5	DEP	93%
		2022-2025		2.6	DEP	83%
		2022-2024		5.3	DGC	50%
4080	Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País	2023-2025	4	6.1	DEP	80%
		2023-2030		2.4	DEP	70%
		2023-2025		6.20	DPTSC	93%
		2023-2025		6.29	DPTSC	65%
4083	Fortalecimiento del uso y la Institucionalidad de las Evaluaciones para la toma de decisiones en Colombia	2022-2024	2	3.3	DEP	0%
		2025-2026		2.20	OAP	0%
4091	Política para la Asistencia Técnica Territorial	2022-2023	1	1.3	DDO	65%
		2023-2023	1	2.2	DDO	5%
4147	Política Nacional para la Garantía de los Derechos de la población LGBTIQ+	2025-2034	4	4.10	DPTSC	0%
		2025-2026		4.8	DEP	0%
		2025-2026		4.9	DEP	0%
		2025-2026		4.30	DEP	0%

Fuente: SISCONPES – DNP (corte 2025-1)

2.3. Resultados Plan Marco de Implementación PMI

La Entidad tiene actualmente en ejecución 6 indicadores del Plan Marco de Implementación del acuerdo de paz, de los cuales, 3 se encuentran con reporte cuantitativo, 1 está en proceso de cierre y 2 tienen avance cualitativo y cuyos resultados se presentan a continuación:

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

Estrategia	Código	Nombre	Avance total Indicador
	B.133	Sistema de rendición de cuentas con mecanismos de rendición de cuentas	60%



Función Pública

Estrategia	Código	Nombre	Avance total Indicador
2.2.5. Control y veeduría ciudadana		estipulados en el punto 6.1.5, diseñado e implementado	
	B.445	Plan nacional de formación de veedores, actualizado e implementado	85%
	B.E.13	Pueblos y comunidades étnicas formados en temas de control social y veedurías (en cierre)	100%
	B.E.15	Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado	52.1%

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

Los siguientes indicadores son nuevos en el sistema y por lo tanto aún no presentan avance cuantitativo, sin embargo, se encuentran en el siguiente estado:

Tabla 4. Indicadores nuevos PMI

Pilar del Acuerdo	Código	Nombre	Estado
2.2.5. Control y veeduría ciudadana	B.125.N	Servidores/as públicos y colaboradores/as capacitados/as en temas relacionados al Acuerdo de Paz	Ficha por aprobación en el DNP, enviado el 19 de diciembre
	B.131.PN	Jóvenes certificados en el Servicio Social para la Paz promoviendo la cultura de paz y los derechos humanos en territorios PDET	Reportado Cualitativo 2024 y 2025. Reportes realizados en noviembre y diciembre de 2025

Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

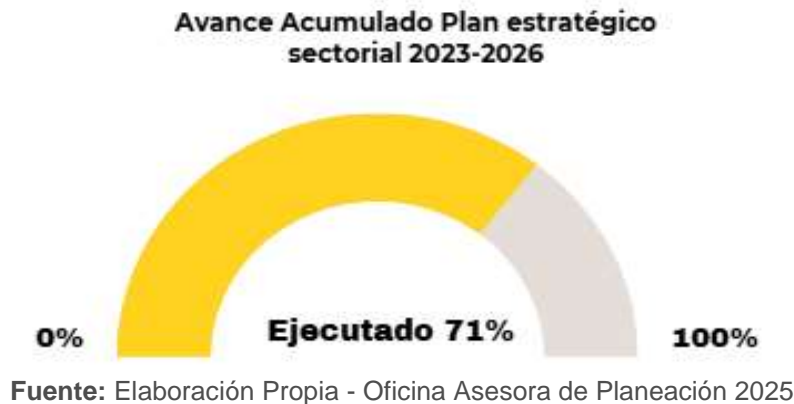
2.4. Plan Estratégico Sectorial PES – avances y resultados

Durante el periodo de la gestión, se continuó con la ejecución del Plan Estratégico Sectorial, el cual consolida un total de 45 productos, para el 2025 se programaron **32 productos**, con corte a noviembre el PES tiene un avance del **66% (programado 57.96%)**. Con respecto al cuatrienio, tiene una ejecución acumulada del 71%.

Ilustración 2. Avance Plan Estratégico Sectorial 2025, corte noviembre



Ilustración 3. Avance Plan Estratégico Sectorial 2025, Acumulado 2023-2025

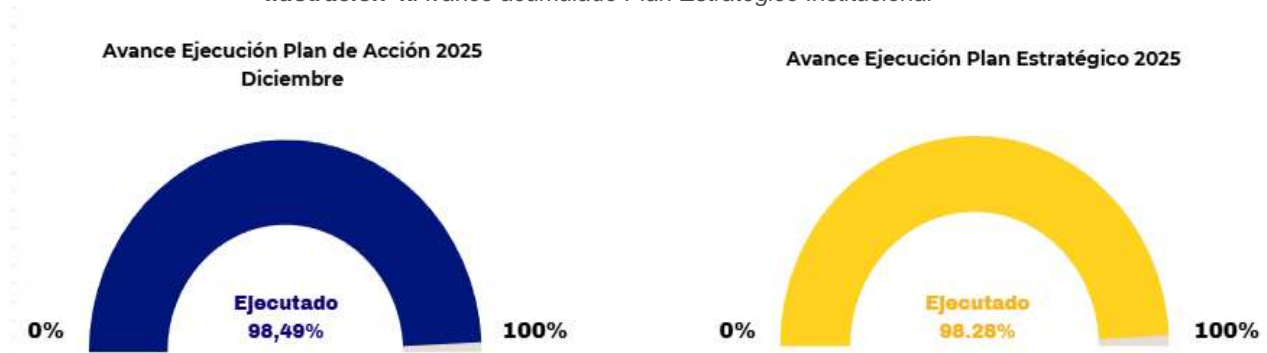


2.5. Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción – avances y resultados

La planeación institucional tiene el propósito de dar cumplimiento a los compromisos institucionales, el Plan Nacional de Desarrollo y los documentos de política pública. El Plan de acción 2025 se ejecutó en un **98,49%** y el plan estratégico institucional en **98.28%**, con relación a lo programado para el 2025.

El Plan Estratégico Institucional tiene un avance acumulado del **89,8%**.

Ilustración 4. Avance acumulado Plan Estratégico Institucional



Fuente: Elaboración Propia - Oficina Asesora de Planeación 2025

Ilustración 5. Avance acumulado Plan Estratégico Institucional



Fuente: Elaboración Propia- Oficina Asesora de Planeación 2025

2.6. Formalización del empleo público

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

En atención al compromiso de formalización y su despliegue para aplicación en las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional y entidades del orden territorial, se presenta a continuación los logros en términos cuantitativos sobre la creación de

empleos permanentes y temporales en entidades de orden nacional y territorial y las mesas de seguimiento de las ampliaciones de la plantas de empleos de las entidades del orden Nacional (Decreto 1800 de 2019 y su decreto modificatorio 1499 de 2022), con las organizaciones sindicales (federaciones y confederaciones) en la cual el DAFP cumple funciones de secretaria técnica.

En la actualidad desde el 7 de agosto del 2022, han sido formalizados **31.952** empleos, cifra que corresponde al **31,95%** de la meta establecida del Plan Nacional de Desarrollo, de este resultado obtenido hasta la fecha 21800 (**68.3%**) corresponden al orden nacional y 10.152(**31.7%**) al orden territorial, ahora bien en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de Diciembre del 2025, fueron formalizados 9.540 empleos de los cuales 6.109 (**64%**) corresponde a entidades del orden nacional y 3.431 (**36%**) del orden territorial. La información desagrega de lo anteriormente expuesto, se presenta a continuación según tipo de planta.

Ilustración 6. Formalización del Empleo Público



Fuente: Elaboración Propia-Dirección de Desarrollo Organizacional- DAFP

Ilustración 7. Reporte formalización del empleo

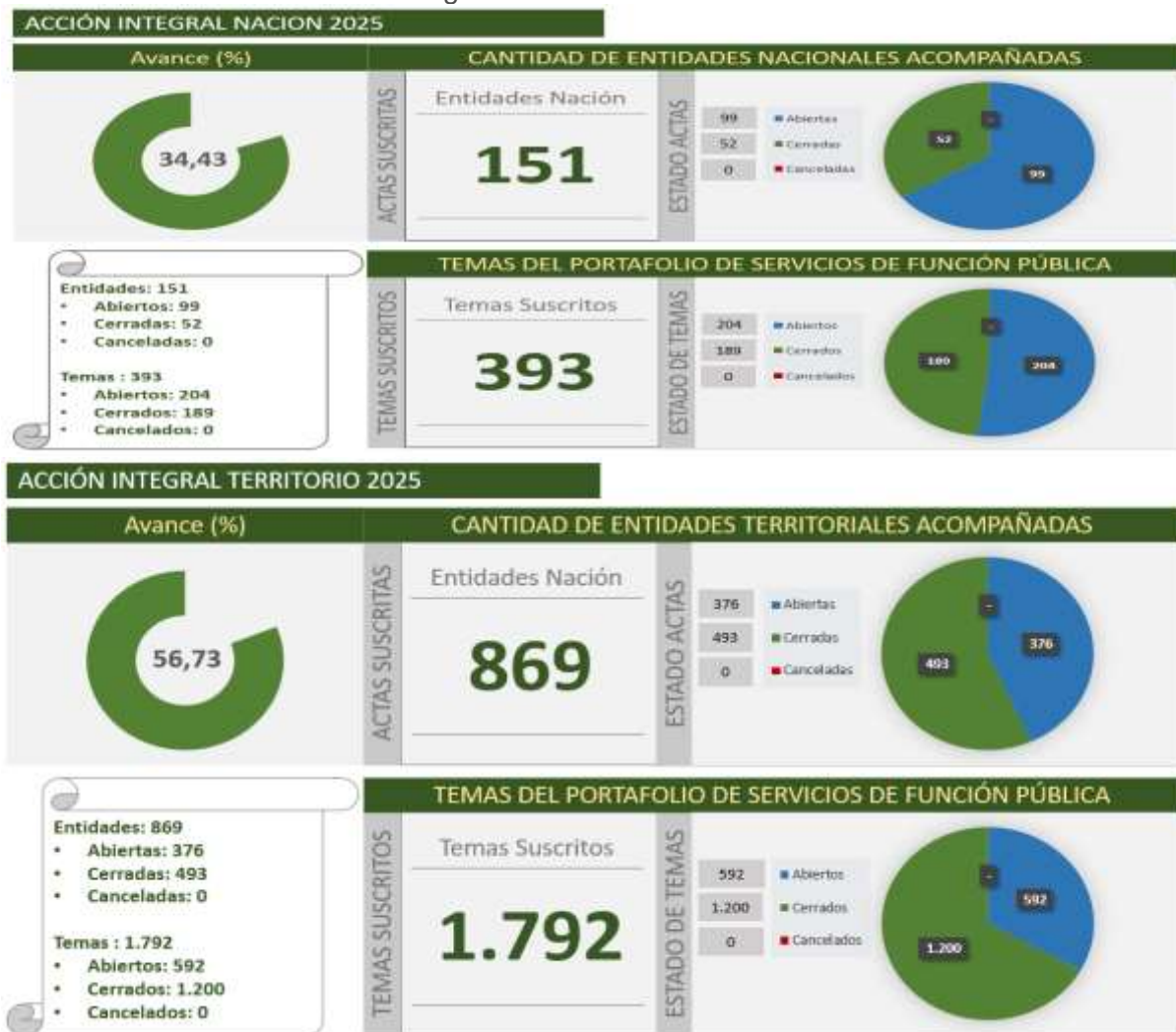
	Año	Metas de empleos	Tipo de empleo
Orden Nacional	2023-2026	100.000	planta temporal o planta permanente
21.800	2023	ACUMULADO 16.610 Orden Nacional 12.959 Orden Territorial 3.651	Planta Permanente 14.442 Planta Temporal 2.168
Permanente 19.861 - 91% Temporales 1.939 - 9%	2024	ACUMULADO 5.802 Orden Nacional 2.732 Orden Territorial 3.070	Planta Permanente 3.095 Planta Temporal 2.707
Orden Territorial	2025	ACUMULADO 9.540 Orden Nacional 6.109 Orden Territorial 3.431	Planta Permanente 9.481 Planta Temporal 59
10.152	2026	10.000	
Permanente 7.067- 69% Temporales 3.085- 31%	TOTAL FORMALIZADOS	31.952	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LA META PND 31.9%
Total 31.952	CUMPLIMIENTO SOBRE TOTAL DE FORMALIZADOS NACION Y TERRITORIO	ORDEN NACIONAL 68.3% ORDEN TERRITORIAL 31.7%	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO FORMALIZADOS POR TIPOS DE PLANTA Planta Permanente 84% Planta Temporal 16%
	Nación 21.800 Territorio 10.152		

Fuente: Elaboración Propia-Dirección de Desarrollo Organizacional -DAFP

2.7. Fortalecimiento de las entidades públicas

Para el período 2025, se suscribieron un total de **2.185** temas con **1.020** entidades, de los cuales se ha logrado el cierre de **1.389** y siguen abiertos **796**. La efectividad del cumplimiento de los temas y por lo tanto de los hitos, le ha permitido llegar a la estrategia de acción integral en territorio y nación a una efectividad del **63,54%**. Este logro se obtuvo gracias a las 2.134 asesorías virtuales o presenciales que los equipos de Función Pública

realizaron durante esta vigencia. **Ilustración 8.** Temas suscritos en territorio 2025



Fuente: Elaboración Propia-Tablero de control estrategia acción integral 2025- Dirección de desarrollo Organizacional

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

Ilustración 9. Distribución de Temas suscritos en territorio 2025

DETALLE TEMAS SUSCRITOS ACCIÓN INTEGRAL 2025					
Orden/Dirección Técnica/Tema	Entidades	Asesorías	Abierto	Cerrado	Avance (%)
NACIONAL	151	427	204	189	58,92
Dirección de Desarrollo Organizacional	104	176	179	25	32,77
Creación o Fusión de Entidades - Nación	1	1	1		90,00
Creación o Supresión planta entidades - Nación - 2025	85	75	79	6	27,71
Escala salarial - Territorio 2025	2	1	1	1	50,00
Estructura entidades - Nación 2025	73	56	70	3	24,79
Instancias de Coordinación	13	19	12	1	43,85
Manual de funciones	16	13	9	7	66,25
Rediseño estructura - Territorio 2025	1	0	1		0,00
Salarios entidades - Nación - 2025	13	11	6	7	53,85
Dirección de Empleo Público	49	64	7	42	85,71
Planeación Estratégica Talento Humano 2025	49	64	7	42	85,71
Dirección de Gestión del Conocimiento	36	57	5	43	89,58
Aliados Estratégicos	1	2		1	100,00
Analítica Pública	4	6		4	100,00
Comunidades de práctica	1	2		1	100,00
Fuga de Conocimiento	13	15		13	100,00
Innovación Pública	14	16	3	12	80,00
Investigación	2	4		2	100,00
Mapas de conocimiento	7	8		7	100,00
Transversalización para la paz	1	2		1	100,00
Transversalización para la paz - Eje 3: Reconciliación con las ciudadanías	1	0	1		0,00
Transversalización para la paz - Eje 1: Memoria desde y para lo público	2	1	1	1	50,00
Transversalización para la paz - Eje 2: Cultura de paz y derechos humanos	1	1		1	100,00
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	60	100	10	63	87,26
Administración del Riesgo 2025	29	42	3	26	92,07
Auditoría Interna 2025	2	2	1	1	50,00
Gestión por Procesos 2025	3	8		3	100,00
MIPG (Marco General) 2025	38	45	6	32	84,21
Plan Anual de Auditoría 2025	1	3		1	100,00
Dirección de participación transparencia y servicio al ciudadano	16	30	3	16	84,21
Participación ciudadana en la gestión pública y rendición de cuentas 2025	5	6	2	3	60,00
Servicio a la ciudadanía 2025	13	24	1	13	92,86
TERRITORIAL	869	1707	592	1200	68,66
Dirección de Desarrollo Organizacional	445	479	246	323	61,68
Escala salarial - Territorio 2025	143	156	31	133	81,10
Manual de funciones	237	195	55	182	78,73
Rediseño estructura - Territorio 2025	53	40	49	4	21,42
Rediseño planta - Territorio 2025	115	88	111	4	17,39
Dirección de Empleo Público	344	353	141	203	59,22
Planeación Estratégica Talento Humano 2025	344	353	141	203	59,22
Dirección de Gestión del Conocimiento	201	256	44	206	82,40
Analítica Pública	34	44	1	33	97,06
Comunidades de práctica	1	1		1	100,00
Fuga de Conocimiento	27	28	5	22	81,48
Innovación Pública	155	172	34	142	80,68
Investigación	3	0	3		0,00
Mapas de conocimiento	3	2	1	2	66,67
Prácticas significativas y lecciones aprendidas	3	4		3	100,00
Repositorio de conocimiento	3	5		3	100,00
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	312	366	106	293	73,86
Administración del Riesgo 2025	60	55	25	35	59,33
Auditoría Interna 2025	24	15	11	13	54,17
Gestión por Procesos 2025	16	18	10	6	44,38
MIPG (Marco General) 2025	222	210	45	178	79,82
Nombramiento Jefe Oficina Control Interno (Territorio) 2025	66	59	12	54	81,82
Plan Anual de Auditoría 2025	10	9	3	7	70,00
Dirección de participación transparencia y servicio al ciudadano	200	253	55	175	76,09
Participación ciudadana en la gestión pública y rendición de cuentas 2025	55	73	19	36	65,45
Servicio a la ciudadanía 2025	154	180	36	139	79,43
Totales	1020	2134	796	1389	66,91

Fuente: Elaboración Propia-Tablero de control estrategia acción integral en territorio 30 de diciembre de 2025-
Dirección de Desarrollo Organizacional

El tema de Planeación Estratégica del Talento Humano es el que fue suscrito por el mayor número de entidades **393**. La efectividad obtenida fue, hasta la fecha de corte, del **62,52%**, a través de **417** asesorías. El segundo tema con mayor suscripción fue MIPG con **260**

entidades, con un avance 80,46 y 255 asesorías que fueron realizadas de manera individual y masiva con las entidades. En tercer lugar, se encuentra el Manual de Funciones suscrito con **253** entidades, alcanzando una efectividad del 77,95% a través de **208** asesorías.

- **Laboratorios de Innovación Pública**

En el marco del proyecto de inversión “*Formulación y consolidación de las capacidades de gestión y desempeño de las entidades y servidores públicos del nivel territorial y nacional para recuperar la confianza de la ciudadanía en el Estado – Nacional*”, la Dirección de Gestión del Conocimiento ha implementado la estrategia de Laboratorios de Innovación Pública como un mecanismo para la transformación institucional dirigida a las entidades del orden nacional y territorial.

Los laboratorios de innovación pública se conciben como espacios colaborativos en los que servidores públicos, ciudadanía y aliados estratégicos territoriales trabajan de manera conjunta para comprender problemáticas públicas, diseñar soluciones innovadoras y ponerlas a prueba mediante procesos de experimentación. Estos escenarios promueven el aprendizaje, la creatividad y la acción, y tienen como objetivo brindar una ruta de experimentación colaborativa mediante la aplicación de herramientas de innovación orientadas a la cocreación de soluciones frente a las necesidades y retos de las entidades públicas. La meta programada se cumplió con el desarrollo de cinco (5) laboratorios de innovación pública de impacto nacional y territorial, así como con la elaboración de los respectivos documentos metodológicos finales, a cargo de la Dirección de Gestión del Conocimiento, correspondientes a las siguientes entidades:

Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia

- ✓ Alcaldía Municipal de Mosquera (Cundinamarca)
- ✓ Instituto Nacional de Metrología
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública
- ✓ Instituto Nacional para Ciegos (INCI)

Adicionalmente, de manera conjunta con el Departamento Nacional de Planeación, la Escuela Superior de Administración Pública, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, se avanzó en la elaboración del decreto que crea la Comisión Intersectorial y la Red Nacional de Innovación Pública, que articula esfuerzos interinstitucionales y multisectoriales para impulsar una cultura de experimentación, aprendizaje y co-creación de soluciones innovadoras en el sector público promoviendo el diálogo social, la inclusión y la transformación territorial, en concordancia con los principios del Estado Abierto y la generación de valor público centrado en la ciudadanía.

Por otra parte, durante la vigencia 2025, la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional prestó asistencia técnica en el marco de sus competencias misionales, orientadas al fortalecimiento de la gestión y el desempeño institucional de las entidades públicas, y como resultado de esta gestión, se alcanzó un total de 63 entidades del orden nacional, en las

cuales se logró el cumplimiento del 100 % de los hitos programados para cada uno de los siguientes temas: **1.** Administración del Riesgo: 26 entidades atendidas, **2.** Auditoría Interna: 1 entidad atendida, **3.** Gestión por procesos: 3 entidades, **4.** MIPG marco general: 32 entidades, **5.** Plan Anual de Auditoría: 1 entidad.

De igual manera, en el nivel territorial, la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional brindó asistencia técnica a un total de 262 entidades, alcanzando igualmente el cumplimiento del 100 % de los hitos programados en cada uno de los temas atendidos en los siguientes temas: **1.** Administración del Riesgo: 33 entidades, **2.** Auditoría Interna: 13 entidades, **3.** Gestión por Procesos: 6 entidades, **4.** MIPG marco general: 178 entidades, **5.** Nombramientos jefes de control interno – territorio: 25 entidades, **6.** Plan Anual de Auditoría: 7 entidades.

2.8. Estrategia territorial de Función Pública (Asistencia técnica integral - nación y territorio)

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

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

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

Asesoría integral finalizada: con corte a diciembre de 2025 se realizó acompañamiento a **267 entidades del orden territorial y 52 del orden nacional** a través de asesorías integrales, con las cuales se han llevado a cabo **1.342 talleres de asesorías** (1.076 territoriales, 266 nacionales).

- **Modelo de asesoría integral implementado**

Durante el año 2025, se trabajó en la estrategia para la Asistencia Técnica Integral en territorio y nación 2025, para lo cual las dependencias misionales han venido desarrollando los hitos de los 19 productos del portafolio ofrecido, los cuales reportaron en la herramienta SETAWEB para medir su cumplimiento.

Las metas previstas para la vigencia 2025 son las siguientes de acuerdo a lo planteado en el plan acción de la dependencia, así:

Tabla 5. Metas plan de acción y proyecto inversión 2025 -Dirección de Desarrollo Organizacional

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

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

En el siguiente cuadro se resumen la cantidad de asesorías integrales y entidades asesoradas por dependencia durante el 2025:

Tabla 6. Asistencia técnica integral en entidades del orden nacional y territorial año 2025

Dirección Técnica / Tema	Entidades	Asesorías
Dirección de Desarrollo Organizacional	246	356
Creación o Fusión de Entidades - Nación	1	1
Creación o Supresión planta entidades - Nación - 2025	25	33
Escala salarial - Territorio 2025	137	157
Estructura entidades - Nación 2025	21	23
Instancias de Coordinación	5	9
Manual de funciones	97	94

Dirección Técnica / Tema	Entidades	Asesorías
Rediseño estructura - Territorio 2025	11	9
Rediseño planta - Territorio 2025	26	19
Salarios entidades - Nación - 2025	10	11
Dirección de Empleo Público	113	209
Planeación Estratégica Talento Humano 2025	113	209
Dirección de Gestión del Conocimiento	192	273
Analítica Pública	22	29
Comunidades de práctica	2	3
Fuga de Conocimiento	29	35
Innovación Pública	152	181
Investigación	2	4
Mapas de conocimiento	9	10
Prácticas significativas y lecciones aprendidas	3	4
Repositorio de conocimiento	2	3
Transversalización para la paz	1	2
Transversalización para la paz - Eje 3: Reconciliación con las ciudadanías	1	1
Transversalización para la paz - Eje 1: Memoria desde y para lo público	1	1
Transversalización para la paz - Eje 2: Cultura de paz y derechos humanos	1	1
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	155	259
Administración del Riesgo 2025	52	67
Auditoría Interna 2025	11	13
Gestión por Procesos 2025	9	17
MIPG (Marco General) 2025	105	114
Nombramiento Jefe Oficina Control Interno (Territorio) 2025	34	36
Plan Anual de Auditoría 2025	9	12
Dirección de participación transparencia y servicio al ciudadano	168	245
Participación ciudadana en la gestión pública y rendición de cuentas 2025	28	51
Servicio a la ciudadanía 2025	148	194
Total General	319	1.342

Fuente: Elaboración Propia- Dirección de Desarrollo Organizacional – GAPT – ATI

- **Acción integral**

Durante la vigencia 2025, se avanzó en el desarrollo de asistencia técnica a cuarenta y dos (42) entidades públicas del orden nacional para el fortalecimiento de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, abordando temáticas como la prevención de la fuga de conocimiento, la innovación pública, la analítica pública, la elaboración de mapas de

conocimiento, el fortalecimiento de comunidades de práctica, la investigación, la articulación con aliados estratégicos y la transversalización del enfoque de paz.

Durante la vigencia 2025, en el marco de la Estrategia Acción Integral, se brindó asesoría técnica a un total de doscientos ocho (**208**) entidades públicas de orden territorial, cumpliendo la meta programada. Dichas asesorías, desarrolladas en modalidades virtuales y presenciales, estuvieron orientadas al fortalecimiento de la implementación de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, abordando temáticas como la prevención de la fuga de conocimiento, el desarrollo de repositorios de conocimiento, la innovación pública, la analítica pública, la elaboración de mapas de conocimiento, la identificación de prácticas significativas y lecciones aprendidas, así como la consolidación de comunidades de práctica.

- **Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica de Talento Humano**

Durante la vigencia 2025 se implementaron los lineamientos de la política de Empleo Público y Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH, en **250** entidades públicas, atendiendo los lineamientos en materia de bienestar, capacitación, gerencia pública, inclusión laboral, test de integridad, Sigep y autodiagnóstico de la GETH. Con esta gestión se avanzó en el cumplimiento del indicador establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, llegando a un **91%** de lo establecido para el cuatrienio.

Así mismo, se promovieron las diferentes estrategias, programas y planes que lidera la Dirección de Empleo Público en todo lo referente a teletrabajo, horarios flexibles, salas de lactancia, uso de la bicicleta, programa servimos, juegos deportivos de la Función Pública, entre otros.

- **Política de Integridad**

En el marco de la Política de Integridad, se avanzó en la construcción de los lineamientos para la realización de asistencia técnica para la evaluación del impacto del código de integridad y conflicto de intereses, con el objetivo principal de generar la apropiación de una cultura de integridad del servicio público a través de una ruta de fortalecimiento articulada a los propósitos del Sistema Nacional de Integridad Pública que fortalezca la integridad en las entidades públicas del orden nacional y territorial.

Así mismo, se avanzó en la elaboración del Decreto que reglamenta el Sistema Nacional de Integridad conjuntamente con la Secretaría de Transparencia, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el departamento Nacional de Planeación.

- **Aplicativo por la Integridad Pública**

El Aplicativo por la Integridad Pública es la herramienta que permite dar cumplimiento a lo señalado por la Ley 2013 de 2019 "Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés y del Decreto 830 de 2021 "Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP)", este mecanismo no solo permite a los sujetos obligados dar cumplimiento a la norma, sino que promueve la transparencia mediante la publicación y divulgación pública de la quienes representan a alta dirección del Estado, contratistas (a quienes les aplique) y demás cargos que se enuncien en la norma. En este aplicativo se han implementado mejoras en la base de datos y en la visualización de los mismos. En la herramienta se cuenta a la fecha de elaboración del informe, con un registro de 3.226.943 declaraciones de la Ley 2013 de 2019 y 44.565 declaraciones PEP.

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

Durante el período del presente informe, se realizaron algunas mejoras que están orientadas a la actualización de campos en referencia con género, ajustes en la visualización del tiempo total de experiencia y ajustes en materia de cargues masivos que sustentan la operación y gestión de cara a las entidades usuarias del sistema, así mismo, se han corregido, homologado y estandarizado datos en materia de instituciones académicas y sus correspondientes programas académicos. En materia de soporte, se implementaron ajustes en la base de datos y se migró el centro de datos a las instalaciones de la entidad, se realizaron las pruebas técnicas y funcionales para mejorar la estabilidad del sistema y robustecer los servicios de cara al inicio de la ley de garantías. Con respecto a las hojas de vida se tiene un total de **3.306.670** hojas de vida registradas en el sistema de información. En cuanto al módulo de bienes y rentas se registraron **914.800** declaraciones de bienes y rentas.

- **Política de Participación ciudadana en la gestión pública**

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

Avances estratégicos- 2025

En primer lugar, es fundamental resaltar el éxito de la estrategia nacional de formación. La siguiente tabla detalla la evolución de la cobertura, evidenciando cómo se superó el objetivo institucional de 16.000 ciudadanos:

Tabla 7. Ciudadanos formados por vigencias

Vigencia	Ciudadanos Formados	Observaciones
2022	4.000	Inicio del periodo cuatrienal.
2023	3.478	Incluye 416 ciudadanos con enfoque étnico.
2024	7.622	Mayor incremento de cobertura en el periodo.
2025	5.966	Superación del 49,15% frente a la meta anual.
TOTAL	21.066	Cumplimiento del 131,6% de la meta global.

Fuente: Elaboración Propia- Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.

En atención a la meta establecida en los indicadores PMI y el Plan Nacional de Formación, Función Pública logró un desempeño sobresaliente durante el año 2025. En efecto, durante el primer semestre se **formaron 3.200 ciudadanos** mediante una oferta académica diversa que incluyó diplomados, seminarios y cursos virtuales en articulación con la ESAP, abordando temáticas críticas como el cuidado de lo público por parte de mujeres rurales, el control social a la implementación del Acuerdo de Paz y la gestión del riesgo de desastres. Asimismo, se implementaron estrategias innovadoras como las capacitaciones híbridas en Amazonas y Bucaramanga, diseñadas específicamente para fortalecer los nodos de rendición de cuentas.

Posteriormente, durante el tercer trimestre, la gestión se intensificó en los territorios. Por consiguiente, entre julio y septiembre se alcanzó un acumulado de **4.355 personas capacitadas**. Este avance fue posible gracias a un despliegue técnico que incluyó talleres presenciales en municipios como La Mesa (Cundinamarca), Quibdó (Chocó) e Inírida (Guainía). Cabe destacar la realización del taller "Control Social a la Gestión Pública" en Popayán, desarrollado en alianza con el Ministerio del Interior, el cual permitió empoderar a líderes de esquemas asociativos del departamento del Cauca como multiplicadores de conocimiento.

Adicionalmente, el último trimestre del año representó el periodo de mayor consolidación operativa. Particularmente en noviembre, **se formaron 1.227 ciudadanos**, integrando grupos poblacionales históricamente priorizados como las Redes de Mujeres en Sincelejo, Mitú y Mocoa. Paralelamente, la oferta virtual del DAFP y la ESAP mantuvo un flujo constante de certificaciones en áreas de licenciamiento ambiental y enfoque étnico, cerrando en diciembre con 44 capacitaciones adicionales. No obstante, lo anterior, es preciso mencionar que la falta de suministro de datos de satisfacción de la plataforma SIRECEC por parte de la ESAP durante el segundo semestre fue mitigada mediante la sistematización de evaluaciones presenciales, garantizando así la trazabilidad del proceso.

En lo que respecta a la dimensión institucional, Función Pública desempeñó un rol protagónico en el Comité de seguimiento a las leyes para mujeres rurales, aportando activamente en la revisión del decreto que crea su Comité Interinstitucional. De igual

manera, en el marco de la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías (RIAV), se lideró el Encuentro Nacional donde se priorizaron las necesidades departamentales que darán forma al Plan de Acción 2026. Finalmente, se coordinó la transición de la Secretaría Técnica de la RIAV hacia la ESAP, asegurando que los avances logrados en 2025 sirvan de base sólida para la continuidad de la participación ciudadana en la próxima vigencia.

- **Mecanismos de participación en la gestión pública contruidos conjuntamente con las comunidades**

Avances Estratégicos-2025

En lo que respecta a la meta de sistematización de mapeos participativos, durante la vigencia 2025 se alcanzó un **cumplimiento del 100%** mediante la entrega de tres informes técnicos fundamentales. Este proceso inició durante el primer cuatrimestre con una fase de planeación estratégica en la que se priorizaron municipios PDET y regiones con bajos índices de desempeño en el FURAG e IDI. El propósito de esta selección fue dirigir la oferta institucional hacia territorios con mayores rezagos económicos y sociales, afectados históricamente por el conflicto armado, para fortalecer su derecho a la participación ciudadana.

Simultáneamente, la entidad robusteció su caja de herramientas pedagógicas con la publicación del Módulo 19 de control social (LGTBIQ+) y la actualización del módulo para la Garantía de Derechos de Niñez y Adolescencia en articulación con el ICBF. Dichos instrumentos, sumados al diseño de metodologías didácticas, sirvieron como base para la ejecución de los mapeos bajo la siguiente cronología:

- ✓ **Mayo (Mosquera, Cundinamarca):** se asesoró a la Alcaldía en la creación de un banco de iniciativas de participación, logrando que los habitantes priorizaran las líneas estratégicas del municipio.
 - ✓ **Agosto (La Mesa, Cundinamarca):** se implementó una metodología con mujeres rurales, enfocada en la sensibilización sobre la participación incidente y la identificación de problemáticas locales.
 - ✓ **Septiembre (Quibdó e Inírida):** se consolidó un ejercicio comparativo de asistencia técnica en tres etapas (diagnóstico, construcción de saberes y evaluación), permitiendo que la ciudadanía aportara directamente a la transformación de las acciones del Estado.
- En suma, estos mecanismos no son solo ejercicios de consulta, sino espacios de co-construcción de lo público, donde el saber común y colectivo se traduce en insumos reales para la gestión de las entidades territoriales. **Entidades asesoradas en participación ciudadana y rendición de cuentas**

Avances estratégicos-2025

Durante la vigencia 2025, el Departamento Administrativo de la Función Pública consolidó su rol como ente rector en la modernización de la gestión pública, desplegando un acompañamiento técnico robusto. Bajo esta premisa, la estrategia se ejecutó a través de dos ejes operativos: el seguimiento exhaustivo a 40 entidades priorizadas (**32 capitales y 8 municipios PDET**) y la atención a la demanda espontánea de instituciones nacionales y territoriales.

Gestión con entidades priorizadas: cumplimiento de hitos estratégicos

En primer lugar, es imperativo destacar que al cierre del año se alcanzó un **cumplimiento del 100%** en los hitos de gestión. Este avance se desglosó en fases críticas:

- ✓ Fase de diagnóstico y diseño (Hito 1): desde el mes de abril, se brindó asistencia personalizada a capitales como Barranquilla, Bucaramanga, Popayán y Cali. Posteriormente, durante el segundo semestre, la atención se volcó hacia territorios PDET como Teorama, Sardinata e Inírida. En estos espacios, se implementaron talleres de prediagnóstico con la ciudadanía, asegurando que las estrategias de participación no fueran solo requisitos formales, sino herramientas incidentes adaptadas a la realidad local.
- ✓ Implementación y herramientas de Diálogo (Hito 2): en cumplimiento de este objetivo, se desarrollaron talleres presenciales en municipios como Funes (Nariño), Mocoa y Quibdó. Cabe resaltar la capacitación técnica brindada a carteras nacionales como el Ministerio de Igualdad y Equidad y el Ministerio de TIC, garantizando que el total de las **40 entidades priorizadas** publicaran y ejecutaran sus mecanismos de diálogo y rendición de cuentas.

Asesorías por demanda y capacitación masiva

Por otra parte, la entidad mantuvo una respuesta ágil ante las solicitudes de asistencia técnica no programada, logrando una cobertura nacional sin precedentes:

- ✓ **Jornadas de capacitación masiva:** se realizaron sesiones mensuales con participaciones récord, en febrero se orientó a **330** entidades con 711 asistentes, mientras que en enero el enfoque se centró en la Investigación-Acción-Participativa (IAP) con **162** funcionarios. Asimismo, durante el último trimestre, se atendieron alcaldías como Aguachica y San Gil, y organismos como la Federación Nacional de Departamentos.
- ✓ **Fortalecimiento del Desempeño Institucional (IDI/FURAG):** Específicamente, se brindaron asesorías recurrentes a Emserfusa, la Agencia Nacional de Minería y el Ministerio de Educación, con el fin de optimizar sus reportes en el FURAG. Adicionalmente, se destaca la sensibilización presencial ante la Auditoría General de la República y la jornada masiva con 320 funcionarios de la DIAN en temas de transparencia y ética pública.

Paralelamente, se impulsó la autonomía de las entidades mediante la estrategia "*Lo que debes saber para formular tu estrategia de participación*". En este sentido, se consolidó un ecosistema digital compuesto por:

- ✓ 9 infografías de alta recordación y 9 micro videos (guiones aprobados) para redes sociales.
 - ✓ Un E-book interactivo y materiales tipo podcast para YouTube, orientados a posicionar la participación ciudadana en el imaginario institucional.
 - ✓ Guía de Mapeo Participativo: finalmente, se destaca la co-creación con la Dirección de Planeación del DAFP de un documento guía para diagnósticos participativos, el cual servirá como insumo rector para la planeación institucional del año 2026.
- **Dinamizar el Sistema Nacional de Rendición de Cuentas mediante el fomento de la articulación interinstitucional para la conformación de nodos para la implementación de rutas de rendición de cuentas articuladas con ejercicios de control social**

Avances estratégicos – 2025

A lo largo del año 2025, el SNRdC experimentó una transformación desde la asistencia técnica hacia la obtención de resultados tangibles. El primer trimestre se caracterizó por la reactivación de entidades con rezagos del año anterior, logrando hitos como el Primer Foro Internacional del Cuidado de lo Público en marzo, el cual facilitó el intercambio de buenas prácticas con expertos de Argentina y movilizó a 250 participantes bajo un modelo híbrido.

Durante el segundo y tercer trimestre, el sistema fortaleció su estrategia educomunicativa. Se produjeron notas radiales, micro-videos y se implementaron herramientas digitales como Padlet para aterrizar conceptos complejos como la "paz positiva" y el "cuidado de lo público". La gestión culminó en diciembre con la Semana Nacional de Rendición de Cuentas, consolidando la actualización del micrositio oficial y el Manual Único de Rendición de Cuentas (MURC).

El fortalecimiento de los nodos permitió alcanzar un acumulado de 16 activaciones oficiales durante el año. El siguiente cuadro cronológico detalla el flujo de cumplimiento:

Tabla 8. Flujo de cumplimiento

Mes	Nodos Activados / Rutas Obtenidas	Detalle de Nodos Destacados
Enero - Febrero	0	Fase de asistencia técnica y formulación inicial.
Marzo	3	Cartagena de Indias, INPEC y DIAN.
Abril	4	Atlántico (Seguridad), Min Deporte, Ibagué e Infancia/Adolescencia.
Mayo - Junio	2	Sector Deporte (Quindío) y Deporte (Valle del Cauca).



Función Pública

Mes	Nodos Activados / Rutas Obtenidas	Detalle de Nodos Destacados
Julio - Agosto	2	Seguridad Ciudadana (Amazonas) y Cultura (Valle del Cauca).
Septiembre	2	Constructores de Paz (Cauca) y Túnel del Toyo (Antioquia).
Octubre	1	Infancia y Niñez (La Guajira).
Noviembre – Diciembre	2	Consolidación de informes finales y nuevas activaciones de cierre.
TOTAL	16	Nodos con ruta de rendición de cuentas articulada.

Fuente: Elaboración Propia- Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al ciudadano.

En cuanto a los comités territoriales, el balance de la vigencia reporta la **formalización de 29 comités**, de los cuales 24 cuentan con planes estratégicos formulados y 18 ya han entregado sus informes de gestión anual. Destaca el liderazgo de departamentos como Boyacá, Caquetá y Cauca por su alta capacidad de respuesta técnica.

- **Sistema de Rendición de Cuentas de la Implementación del Acuerdo de Paz (SIRCAP) en armonía con otros sistemas de información y ejercicios de control social actualizado y dinamizado**

Avances Estratégicos-2025

Durante 2025 se desarrolló un proceso integral de actualización, seguimiento y fortalecimiento del Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz SIRCAP, en articulación con la Agencia de Renovación del Territorio ART, la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz UIAP, el Departamento Nacional de Planeación DNP y demás entidades del orden nacional y territorial. Este proceso tuvo como hito principal la expedición de la Circular Conjunta 100-001 de 2025, mediante la cual se establecieron los lineamientos para la rendición de cuentas sobre la implementación del Acuerdo de Paz para el periodo 2024–2031, así como la actualización de los modelos de informe nacional y territorial.

A lo largo del año se realizaron acciones permanentes de acompañamiento y asistencia técnica a entidades nacionales y a los 170 municipios PDET, orientadas a fortalecer la elaboración, publicación y registro de los informes en el SIRCAP, así como la realización de los espacios de diálogo con la ciudadanía. Estas acciones incluyeron jornadas nacionales y regionales, asesorías técnicas personalizadas, retroalimentación a informes, envío de comunicaciones formales a entidades pendientes y articulación territorial con la ART.

Como resultado de este proceso, el SIRCAP alcanzó un **99 %** de avance en la actualización de los informes, con **214** informes recibidos de un total de **215** esperados, logrando **el 100% de cumplimiento por parte de las entidades nacionales y un 98,8 % de cumplimiento por parte de los municipios PDET (169 de 170)**. Este avance evidencia una mejora

sostenida en el cumplimiento de las obligaciones de rendición de cuentas y en la apropiación del sistema por parte de los sujetos obligados.

De manera complementaria, se avanzó en el proceso de rediseño del micrositio del SIRCAP, en coordinación con la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones OTIC. Durante la vigencia se aprobaron y ajustaron requerimientos técnicos relacionados con la carga y revisión de informes, autenticación de usuarios, notificaciones, formularios para entidades nacionales, territoriales y gobernaciones, control de cambios y mejoras en la experiencia de usuario, sentando las bases para la modernización del sistema.

En el componente de divulgación y participación ciudadana, se implementaron estrategias de comunicación orientadas a promover la rendición de cuentas con enfoque de paz, incluyendo la elaboración de piezas informativas, noticias institucionales, campañas digitales, envíos masivos de correos, programas radiales, webinars y conversatorios en articulación con la Agencia de Renovación del Territorio y otras entidades. Estas acciones contribuyeron a fortalecer la visibilidad del SIRCAP y a incentivar la participación ciudadana en los territorios priorizados.

Al cierre del año se elaboró y divulgó el informe anual de balance del SIRCAP, en el cual se consolidaron los avances alcanzados, se analizó la calidad de los informes y de los diálogos realizados, se identificaron las principales dificultades y se formularon recomendaciones para el fortalecimiento de la rendición de cuentas del Acuerdo de Paz en la siguiente vigencia.

Tabla 9. Seguimiento mensual de avance en la actualización del SIRCAP – 2025

Mes	Informes recibidos	Total esperado	% Avance	Municipios PDET recibidos
Marzo	135	226	60 %	114 / 170
Abril	162	226	72 %	132 / 170
Mayo	182	226	81 %	141 / 170
Junio	207	226	91 %	159 / 170
Julio	212	226	93 %	165 / 170
Agosto	214	217	99 %	167 / 170
Septiembre	215	218	99 %	168 / 170
Octubre	214	215	99 %	169 / 170
Noviembre	214	215	99 %	169 / 170
Diciembre	214	215	99 %	169 / 170

Fuente: Elaboración Propia - matriz de seguimiento SIRCAP, Función Pública

- **Política de servicio a la ciudadanía**

Brindar asistencia técnica de Servicio a las ciudadanías a Entidades priorizadas

Durante la vigencia 2025, la política de servicio a la ciudadanía SaC implementó un proceso integral de asistencia técnica dirigido a fortalecer la gestión de entidades nacionales y

territoriales y mejorar la experiencia de los ciudadanos en la prestación de servicios públicos. El año inició con una sesión de planeación en enero, en la que se priorizaron las entidades a acompañar y se definieron los hitos de implementación y los porcentajes de cumplimiento, articulando la Política SaC con la política de participación ciudadana.

En febrero, se convocó a **15** entidades priorizadas, con la asistencia de 19 representantes de 10 alcaldías, donde se presentaron los hitos y se entregaron los instrumentos de planeación y autodiagnóstico. Durante los meses siguientes se dio continuidad a la asesoría técnica, incluyendo re invitación a las entidades ausentes y la revisión de autodiagnósticos, así como la incorporación de nuevas entidades prioritarias, como ministerios, gobernaciones y ciudades capitales.

Las asesorías técnicas se concentraron en los tres hitos de la política: formulación de la estrategia de servicio al ciudadano, lenguajes claros y medición de la experiencia ciudadana. Durante el primer semestre se realizaron reuniones, talleres y acompañamiento a las entidades: Alcaldías de Leticia, Fundación, Labranzagrande, Acacías, Cartagena; Gobernación de Risaralda; Ministerios de Igualdad y Salud; DANE; Centro de Memoria Histórica; ANLA; y Superintendencia de Transporte. En Setaweb, a junio, se evidenció que la Gobernación de Risaralda completó los tres hitos **100%**, mientras que otras siete entidades avanzaron entre **35%** y **70%**, y una entidad se registró como nueva sin avances iniciales.

Durante el segundo semestre, se avanzó en el cierre de los procesos de asesoría integral, logrando que **15 entidades alcanzaran el 100% de cumplimiento** de los hitos definidos, incluyendo DANE, Ministerios de Igualdad y Salud, Gobernación de Risaralda, Alcaldías de Cartagena, Leticia, Fundación, Labranzagrande, Acacías, Duitama y Quebradanegra, así como entidades especializadas como Centro de Memoria Histórica, ANLA y Superintendencia de Transporte.

Tabla 10. Entidades con cumplimiento en los hitos

Entidad	Hitos Cumplidos	Observaciones
Gobernación de Risaralda	3/3 (100%)	Cierre de proceso y evidencias cargadas
DANE	3/3 (100%)	Asesoría integral presencial
Ministerio de Igualdad y Equidad	3/3 (100%)	Cierre de asesoría
Ministerio de Salud y Protección Social	3/3 (100%)	Asesorías en Hitos 2 y 3
Alcaldía de Leticia	3/3 (100%)	Seguimiento de Hito 3 y medición experiencia
Alcaldía de Fundación	3/3 (100%)	Estrategia SaC implementada
Alcaldía de Labranzagrande	3/3 (100%)	Cierre de proceso con PQRSDF y encuesta
Alcaldía de Cartagena	3/3 (100%)	Hitos 1 y 3 cerrados
Alcaldía de Acacías	3/3 (100%)	Revisión de protocolos completada



Función Pública

Entidad	Hitos Cumplidos	Observaciones
Alcaldía de Quebradanegra	3/3 (100%)	Asesoría integral completada
Alcaldía de Duitama	3/3 (100%)	Cierre de proceso
Centro Nacional de Memoria Histórica	3/3 (100%)	Hitos completados
ANLA	3/3 (100%)	Hitos completados
Superintendencia de Transporte	3/3 (100%)	Hitos completados

Fuente: Elaboración Propia - Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.

En paralelo, se desarrollaron **28 capacitaciones masivas** dirigidas a servidores públicos del orden nacional y territorial, con más de **3.500 participantes** de 200 entidades. Las jornadas abordaron temas estratégicos como lenguajes claros, medición de la experiencia ciudadana, gestión de PQRSDF, enfoques diferenciales, caracterización de ciudadanías, menú de servicios, oficina de relación Estado-Ciudadano y portafolio de servicios. Estas capacitaciones incluyeron evaluaciones que permitieron medir el nivel de comprensión y aplicación de los contenidos.

Adicionalmente, se gestionaron más de **200 solicitudes de asesoría por correo y Orfeo**, así como encuentros virtuales y presenciales, atendiendo requerimientos específicos de entidades como la Unidad de Restitución de Tierras, ICETEX, Alcaldía de Dosquebradas y el Instituto Caro y Cuervo. La atención por demanda permitió resolver dudas técnicas, optimizar instrumentos de planeación y fortalecer la implementación de la política de manera contextualizada según las necesidades de cada entidad.

En conclusión, la política de servicio a la ciudadanía en 2025 consolidó un proceso integral de asistencia técnica y capacitaciones masivas, logrando que **15 entidades alcanzaran el 100% de cumplimiento** de los hitos establecidos. Las recomendaciones propuestas buscan asegurar la sostenibilidad de los avances, fortalecer la implementación y continuar mejorando la relación Estado-ciudadano.

- **Espacios de diálogo de saberes y participación incluyente en los que la ciudadanía se acerca a trámites y servicios de entidades públicas nacionales y territoriales priorizados**

Durante la vigencia 2025, la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano adelantó de manera sistemática la estrategia **“Juntémonos para tejer lo público por la meritocracia”**, con el propósito de fortalecer la presencia institucional del Estado en territorios priorizados, fomentar la participación ciudadana y consolidar la articulación interinstitucional. Esta estrategia se orienta a generar espacios de diálogo y cooperación entre autoridades, entidades nacionales y locales, y la ciudadanía, reconociendo que la eficacia de la gestión pública se construye desde el territorio, escuchando las necesidades y expectativas de la población.

Los avances en Ocaña y Argelia evidencian la capacidad del Estado de acercarse a las comunidades, adaptarse a contextos diversos y garantizar la participación de actores

estratégicos, desde jóvenes, emprendedores y organizaciones culturales, hasta las Juntas de Acción Comunal y servidores públicos.

- **Desarrollo de acciones por municipio**

Municipio de Ocaña – Norte de Santander

En Ocaña, la estrategia se desplegó en tres fases: acercamiento territorial, Prejuntémonos y Juntémonos principal.

- **Pre-juntémonos (26-28 de mayo):**

Se desarrollaron espacios de diálogo con un enfoque participativo, en los que se identificaron necesidades de la comunidad y se caracterizaron los emprendimientos locales. La asistencia de **193 personas**, entre ciudadanos y servidores públicos, permitió generar insumos para la planeación del evento principal. Esta fase evidenció la importancia de abrir canales de comunicación con la ciudadanía antes de la prestación de servicios, fortaleciendo la confianza y legitimidad del Estado.

- **Juntémonos principal (19-21 de septiembre):**

Durante estos días, se llevó la oferta institucional al territorio mediante **63 entidades del orden nacional y territorial**, garantizando atención a más de 8.000 ciudadanos y ciudadanas. Se consolidaron espacios de formación en meritocracia, racionalización de trámites y fortalecimiento institucional de alcaldías. Además, se promovió la economía local mediante la participación de **1.361 productos de emprendedores locales**, visibilizando capacidades y fomentando la autonomía económica de la comunidad.

- **Seguimiento y sistematización:**

La consolidación de matrices de seguimiento permitió registrar los compromisos adquiridos por las entidades y los avances en su cumplimiento, asegurando trazabilidad y rendición de cuentas. La articulación con la ESAP para la entrega de informes de memoria colectiva en distintos momentos del año evidenció un proceso meticuloso de documentación y aprendizaje institucional.

Municipio de Argelia – Cauca

En Argelia, las acciones se desarrollaron principalmente en la fase de acercamiento territorial y preparación del evento, con un alto nivel de coordinación interinstitucional:

- **Acercamiento territorial y Prejuntémonos (abril y julio):** se realizaron jornadas de diálogo con **206 ciudadanos y 27 servidores públicos**, incluyendo reuniones con jóvenes, organizaciones sociales y JAC. Este acercamiento permitió identificar

necesidades prioritarias del territorio y diseñar estrategias ajustadas a la realidad local.

- **Articulación interinstitucional (octubre-noviembre):** la estrategia involucró la remisión de **105 comunicaciones a entidades nacionales** y la coordinación con ministerios clave, la Alcaldía y autoridades locales. La planificación contempló aspectos logísticos, técnicos y de seguridad. Asimismo, se implementó un **formulario en línea** para consolidar información de participantes, facilitando la planificación y seguimiento.
- **Aplazamiento del evento (29-30 de noviembre):** ante riesgos de orden público, se decidió aplazar el evento. Esta decisión refleja la prioridad otorgada a la **seguridad de la ciudadanía, servidores públicos y entidades participantes**, evidenciando un enfoque preventivo y responsable de la gestión pública.

La documentación sistemática y la entrega de informes a la ESAP aseguraron la trazabilidad de los compromisos y la consolidación de buenas prácticas para replicarlas en otras regiones.

La estrategia “Juntémonos para tejer lo público por la meritocracia” ha demostrado que el diálogo territorial constituye un instrumento fundamental para acercar al Estado a la ciudadanía. La interacción directa con comunidades permite identificar de manera precisa las necesidades y expectativas locales, evidenciando oportunidades de mejora en la prestación de servicios públicos. Este enfoque no solo fortalece la confianza en las instituciones, sino que también promueve la corresponsabilidad de la población en la definición de soluciones que respondan a su contexto particular. Otro aprendizaje clave se relaciona con la planificación anticipada y la coordinación interinstitucional. La ejecución de eventos complejos, como los Juntémonos en Ocaña y Argelia, depende de la articulación efectiva entre diversas entidades nacionales y territoriales, así como del establecimiento de protocolos claros en términos logísticos, de comunicación y seguridad. La anticipación en la preparación de cada actividad asegura que los objetivos estratégicos se cumplan de manera eficiente y con una adecuada asignación de recursos.

Asimismo, la experiencia en Argelia evidenció la importancia de la adaptabilidad frente a contextos de riesgo. La decisión de aplazar el evento debido a alteraciones del orden público reflejó un enfoque de gestión responsable, priorizando la protección de ciudadanos, servidores públicos y entidades participantes por encima del cumplimiento estricto de un cronograma. Esta capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas constituye un elemento crucial para garantizar la continuidad de la estrategia sin comprometer la seguridad ni la confianza de la población.

Finalmente, la inclusión activa de jóvenes, emprendedores y Juntas de Acción Comunal (JAC) ha fortalecido significativamente el capital social de los territorios. La participación de estos actores no solo enriquece el diálogo territorial, sino que también genera procesos de corresponsabilidad y apropiación de las soluciones públicas, asegurando que las acciones implementadas sean sostenibles y respondan de manera efectiva a las necesidades reales de la comunidad. La integración de diversos actores sociales constituye, por tanto, un

elemento estratégico para consolidar la legitimidad y efectividad del Estado en los territorios priorizados.

La vigencia 2025 permitió consolidar la estrategia “***Juntémonos para tejer lo público por la meritocracia***” como un mecanismo efectivo de acercamiento territorial, participación ciudadana y articulación interinstitucional. A través de la combinación de diálogo, prestación de servicios, fortalecimiento de capacidades y seguimiento sistemático, se generaron aprendizajes que servirán para la planificación de la estrategia en 2026, asegurando que el Estado actúe de manera más cercana, efectiva y sostenible en los territorios.

Diseño de herramientas y cursos de formación en lenguajes claros, comprensibles e incluyentes (LCCI) – 2025

Durante la vigencia 2025, en el marco de la estrategia Colombia Comprende lo Público, se desarrollaron acciones estratégicas orientadas a fortalecer la capacidad de las entidades públicas para implementar lenguajes claros, comprensibles, accesibles e incluyentes (LCCI). La comunicación estatal se reconoce como un eje clave para garantizar transparencia, inclusión y efectividad en el servicio público, asegurando que los ciudadanos puedan comprender los trámites, documentos y servicios ofrecidos por las administraciones públicas.

El proceso se ha desarrollado bajo alianzas estratégicas con el SENA y la ESAP, buscando consolidar herramientas pedagógicas, guías curriculares y formación práctica que permitan a los servidores públicos aplicar el enfoque de LCCI en sus actividades diarias, contribuyendo así a cerrar brechas entre el Estado y la ciudadanía.

Durante el año, se realizaron múltiples actividades de formación, pilotaje y diseño de herramientas, impactando a **488 entidades públicas** y a **4.867 servidores públicos**. Estos resultados reflejan avances sustanciales en la apropiación del enfoque LCCI y en la consolidación de competencias para mejorar la comunicación institucional.

Tabla 11. Consolidado de actividades de formación, pilotaje y diseño de herramientas

Tipo de actividad	Cantidad de sesiones	Entidades participantes	Servidores públicos beneficiados	Observaciones
Capacitaciones masivas virtuales	13	249	3,450	Incluye sesiones vía Teams con cobertura nacional y territorial.
Asistencia técnica especializada	7	48	720	Orientación en protocolos, guías y procesos internos de comunicación institucional.
Diseño de herramientas curriculares (SENA y ESAP)	5	2 alianzas estratégicas	680	Incluye desarrollo de cursos presenciales y virtuales, guías de aprendizaje, matriz de correlación y material pedagógico.

Tipo de actividad	Cantidad de sesiones	Entidades participantes	Servidores públicos beneficiados	Observaciones
Pilotaje y pruebas de curso	1	1	17	Primera cohorte piloto para servidoras y servidores públicos.
Total	20	488	4,867	Impacto integral en comunicación clara, inclusiva y accesible.

Fuente: Elaboración Propia- Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.

Análisis de resultados acumulados:

1. Las capacitaciones masivas permitieron alcanzar un gran número de servidores públicos, consolidando conocimientos básicos sobre LCCI y promoviendo la uniformidad en el uso de lenguaje claro dentro de las entidades.
2. La asistencia técnica brindó acompañamiento directo a las entidades, asegurando la aplicación práctica de los principios de lenguaje claro en trámites, documentos oficiales y atención a ciudadanos.
3. El desarrollo de herramientas curriculares consolidó una base metodológica sólida, incluyendo guías, matrices de correlación y materiales audiovisuales que facilitan la ejecución de cursos presenciales y virtuales.
4. El pilotaje permitió evaluar la efectividad de los cursos, recoger retroalimentación de participantes y ajustar los contenidos antes de la implementación a gran escala en 2026.

Impacto esperado: la implementación de estas estrategias contribuye directamente a mejorar la comunicación pública, incrementar la comprensión ciudadana de los servicios estatales y fortalecer la relación entre el Estado y la sociedad, garantizando derechos y promoviendo la inclusión de grupos diversos.

- **Implementar el documento metodológico de la Estrategia educ comunicativa**

Durante la vigencia 2025 se avanzó en la implementación del documento metodológico de la estrategia educ comunicativa, orientado a fortalecer la relación Estado-ciudadanía y promover la participación activa de la ciudadanía en los procesos de gestión pública. En enero se elaboró el Plan de Acción 2025, estableciendo objetivos, acciones y plazos que guiaron la ejecución de la estrategia durante todo el año. Durante febrero, se realizaron reuniones y diagnósticos con las entidades priorizadas para identificar necesidades de capacitación y orientar la implementación de manera contextualizada.

Entre marzo y abril se consolidaron herramientas educ comunicativas, como la elaboración de documentos gráficos sobre el contexto histórico de municipios priorizados, guiones para videos sobre relacionamiento participativo y talleres educativos denominados “Podemos vivir con el trámite”, con el fin de sensibilizar a los servidores públicos sobre la importancia de escuchar y trabajar de la mano con la ciudadanía. Se produjeron videos y guiones

adicionales para talleres de la política de trámites, dirigidos a diferenciar claramente entre OPAs y trámites desde enfoques diferencial e interseccional.

En junio y julio se diseñó la ruta metodológica de los talleres, definiendo fases de identificación, análisis, concertación y planificación de alianzas. Durante este periodo se implementaron 10 herramientas comunicativas, incluyendo talleres, videos, infografías y notas radiales, distribuidas en las tres políticas de la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio a la Ciudadanía: Servicio a la Ciudadanía, Trámites y Participación. Además, se realizaron capacitaciones internas para consolidar el enfoque comunicativo en las acciones de la Dirección.

Durante agosto y septiembre se llevaron a cabo capacitaciones masivas a servidores nacionales y territoriales, presentando etapas de la Estrategia Educativa, marcos conceptuales, rutas metodológicas y ejes transversales del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026. Se produjeron videos y materiales digitales que facilitaron la comprensión del Sistema Nacional de Rendición de Cuentas y los talleres asociados, fortaleciendo la apropiación de herramientas comunicativas y la relación con la ciudadanía.

En octubre y noviembre se profundizó en la articulación digital y presencial de la estrategia, con talleres en municipios como Sincelejo y Teorama, adaptados a la conectividad local, y la presentación de nueve herramientas virtuales y cinco análogas, reforzando escenarios de caracterización y participación ciudadana. Se generaron infografías, videos y materiales educativos para la socialización en Comités Territoriales, consolidando la difusión de los logros y resultados de la estrategia.

Finalmente, en diciembre se capacitaban **51** servidores adicionales, consolidando la implementación de 14 herramientas pedagógicas y comunicativas, virtuales y análogas, para fortalecer la participación ciudadana y la interacción con los grupos de valor. En total, durante 2025 se capacitaban más de 500 servidores públicos, promoviendo la apropiación de metodologías comunicativas, la sensibilización sobre la importancia de la participación y la mejora en la comunicación clara y efectiva con la ciudadanía.

2.9. Actualización Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

Durante la vigencia 2025, la entidad adelantó un proceso ordenado para construir, consolidar y someter a consideración del Consejo de Gestión y Desempeño Institucional la propuesta de actualización del MIPG con criterios diferenciales, asegurando trazabilidad técnica y participación de los líderes de política.

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

identificar y valorar de manera objetiva su aporte real al fortalecimiento de la gestión institucional.

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

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

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

2.9.1 Incorporación explícita de criterios diferenciales

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

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

2.9.2 Clasificación y agrupación de entidades

La propuesta planteó articular el MIPG con la tipología territorial definida por el Departamento Nacional de Planeación en 2024 (Resolución 005 de 2024), basada en capacidades institucionales y condiciones territoriales, como insumo para diferenciar las exigencias del modelo. Esta clasificación permite superar esquemas homogéneos y avanzar hacia una aplicación más realista y contextualizada. Con base en esta tipología y

considerando criterios adicionales como la planta de personal y la clasificación orgánica, se establecieron cuatro niveles de aplicación de los criterios diferenciales: mínimo, básico, intermedio y avanzado.

2.9.3 Definición de niveles de aplicación

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

- **Nivel mínimo:** aplica a entidades de municipios de tipología 4 y 5, así como a aquellas que, independientemente de su naturaleza jurídica o tipología, cuentan con una planta de hasta 10 servidores públicos. En este nivel solo se exigirán los aspectos mínimos regulados por las normas de cada política.
- **Nivel básico:** comprende a entidades de municipios de tipología 3, departamentos de tipología 3 y aquellas que cuenten con una planta entre 11 y 50 servidores públicos. Además de los requisitos normativos mínimos, estas entidades podrán aplicar herramientas metodológicas elementales que fortalezcan gradualmente su gestión.
- **Nivel intermedio:** incluye a entidades de municipios de tipología 2, departamentos de tipología 2 y aquellas que tengan entre 51 y 100 servidores públicos en planta. En este nivel, además del cumplimiento normativo, se requiere la implementación de herramientas o instrumentos de cierta complejidad que permitan avanzar hacia procesos de gestión más estructurados.
- **Nivel avanzado:** corresponde a entidades de municipios de tipología 1, centros de aglomeración, ciudades grandes y Bogotá; departamentos de tipología 1; así como a entidades con plantas superiores a 100 servidores. Estas entidades, además de cumplir los aspectos mínimos exigidos por las normas, deberán implementar sistemas de mayor complejidad, aplicar buenas prácticas y consolidar esquemas de gestión avanzados que optimicen el desempeño institucional.

2.9.4 Articulación con líderes de política y mejora de la medición

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

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

la incorporación de aportes técnicos relevantes que orientaron la consolidación de las propuestas de criterios diferenciales

2.9.5 Ajuste estructural del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

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

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

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

2.9.6 Actualización de herramientas MIPG

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

- **Guía de Auditoría interna basada en riesgos**

Se ejecutó un proceso técnico con equipo ampliado y actores especializados, orientado a alinear la guía con estándares internacionales, revisar su estructura por dominios, fortalecer la caja de herramientas y mejorar la consistencia del lenguaje técnico. De manera articulada, se avanzó en el componente normativo asociado, incluyendo el proyecto de ajuste del marco reglamentario relacionado con control interno y el desarrollo de un anexo

técnico de planes de mejoramiento, con revisión interinstitucional, fase editorial y apertura a participación mediante consulta pública. Actualmente se siguen surtiendo actualizaciones de contenidos de la guía.

- **Guía de administración de riesgos y diseño de controles (actualización a versión 7)**

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

- **Guía/Instructivo de mapa de aseguramiento**

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

- **Guía de analítica de datos aplicada a auditorías internas basadas en riesgos**

Se avanzó en la estructuración y desarrollo de capítulos, incorporando elementos estratégicos asociados a automatización, inteligencia artificial y analítica aplicada, y fortaleciendo la precisión conceptual y metodológica con revisiones técnicas y soporte bibliográfico. Como componente práctico complementario, se consolidó una matriz en Excel y un tablero tipo dashboard (Excel/Power BI) para seguimiento preventivo de la ejecución contractual, alineado con los lineamientos de la guía y diseñado para ser adaptable por las entidades según su realidad institucional. Actualmente seguimos adelantando actualización de contenidos de la guía.

2.10. Medición del Desempeño Institucional MDI– Vigencia 2025

Durante el año 2025 se llevó a cabo el proceso de Medición del Desempeño Institucional correspondiente a la vigencia 2024, en el cual se introdujeron ajustes metodológicos y técnicos orientados a mejorar la calidad de la información, la pertinencia de los instrumentos y la diferenciación en la evaluación de las entidades públicas.

En este proceso se implementó un modelo estadístico más estructurado, basado en la Teoría de Respuesta Clásica, lo que permitió modelar de manera más robusta el

desempeño institucional y reducir los niveles de subjetividad presentes en mediciones anteriores.

Como resultado de este ejercicio, se consolidaron los siguientes hitos técnicos:

- Construcción de un banco de preguntas compuesto por 596 preguntas, correspondientes a las 19 políticas del MIPG, con diferentes tipos de ítems (selección única, selección múltiple, preguntas abiertas numéricas y de texto, y preguntas matriciales), que integraron más de 3.000 opciones de respuesta.
- Desarrollo y parametrización de 98 formularios diferenciados, lo que permitió avanzar hacia un esquema en el cual no todas las entidades responden el mismo formulario, sino únicamente las preguntas asociadas a los temas y políticas que les aplican, de acuerdo con su naturaleza y competencias.

Este avance representó un cambio significativo frente a esquemas homogéneos de medición, mejorando la pertinencia del instrumento y reduciendo cargas innecesarias para las entidades. En el mes de marzo, se habilitó el aplicativo FURAG para el reporte de información por parte de las entidades públicas, como insumo fundamental para la Medición del Desempeño Institucional de la vigencia 2024. De manera complementaria, se desarrollaron jornadas de capacitación dirigidas a las entidades, orientadas a fortalecer la comprensión de los requerimientos de información y a garantizar un registro oportuno, consistente y de calidad en el aplicativo.

En el desarrollo de la Medición del Desempeño Institucional correspondiente a la vigencia 2024, el ámbito de aplicación comprendió un total de **5.999** entidades públicas, de las cuales 233 pertenecen al orden nacional y **5.766** al orden territorial, conforme a lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017.

En cuanto al nivel de participación, del total de entidades del orden nacional, **232** realizaron el reporte del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), lo que representa un **99,6 %** de cumplimiento. Por su parte, en el orden territorial, **4.593** entidades efectuaron el reporte correspondiente, alcanzando un **79,7 %** de participación.

Como resultado del ejercicio de medición, el Índice de Desempeño Institucional (IDI) registró un valor de **86,5** puntos para el orden nacional y de **58,4** puntos para el orden territorial. De manera desagregada, en el nivel territorial se evidenció un resultado de **62,2** puntos en las alcaldías y de **77,9** puntos en las gobernaciones, lo que refleja comportamientos diferenciados en el desempeño institucional según el tipo de entidad.

En relación con los resultados del Modelo Estándar de Control Interno MECI, el orden nacional alcanzó un puntaje de **88,4**, mientras que el orden territorial obtuvo **55,2**. Al analizar estos resultados de forma desagregada, se observa que las gobernaciones registraron un desempeño de **85,2**, en tanto que las alcaldías alcanzaron **69,2**, evidenciando brechas relevantes que orientan las acciones de fortalecimiento y asistencia técnica focalizada.

En el marco de la Medición del Desempeño Institucional de la vigencia 2025, se implementó una prueba piloto, orientada a profundizar el enfoque diferencial del MIPG, esta prueba permitió:

- Diseñar e implementar formularios diferenciales para entidades con capacidades mínimas, reconociendo de manera explícita las limitaciones institucionales de este grupo de entidades.
- Evaluar la viabilidad técnica y metodológica de aplicar esquemas de medición ajustados a diferentes niveles de capacidad institucional, como insumo para la actualización del Modelo y de la metodología de medición.

La prueba piloto constituyó un paso clave para validar la necesidad de avanzar hacia una medición más equitativa y alineada con las realidades institucionales y territoriales del Estado.

A partir de los resultados de la medición y de la prueba piloto, se identificó como principal desafío la incorporación más detallada y explícita de criterios diferenciales por política de gestión y desempeño institucional.

2.10.1. Evaluación de la Medición del Desempeño Institucional como operación estadística (NTC PE 1000:2020)

De manera paralela al desarrollo y cierre del ejercicio de medición, durante la vigencia 2025 se inició el proceso de documentación de la Medición del Desempeño Institucional como operación estadística, atendiendo los lineamientos de la NTC PE 1000:2020. Este proceso incluyó la elaboración de documentos técnicos en versiones preliminares, orientados a fortalecer la trazabilidad, estandarización y calidad del proceso.

En el mes de agosto, se avanzó de manera significativa en esta documentación, destacándose la actualización del procedimiento de medición del desempeño institucional, como uno de los insumos centrales para el aseguramiento de la calidad estadística del proceso.

Como resultado de la auditoría de evaluación de la calidad realizada por el DANE, se identificaron oportunidades de mejora asociadas al desarrollo de la medición como proceso estadístico. No obstante, dicha evaluación permitió la ampliación de la certificación de la Medición del Desempeño Institucional bajo los lineamientos de la NTC PE 1000:2020, a partir del 2025 y hasta el año 2030, reconociendo el cumplimiento de los estándares de calidad estadística establecidos. En atención a los hallazgos formulados, se estructuró un plan de mejoramiento orientado a subsanar los aspectos identificados y a fortalecer el cumplimiento del propósito de la medición.



Función Pública

2.10.2. Implementación del Modelo de Planeación y Gestión con enfoque diferencial para los pueblos indígenas de la Amazonía Colombiana – Vigencia 2025

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

- **Fase de estructuración y articulación institucional**

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

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

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

- **Fase de concertación territorial y definición de rutas de implementación**

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

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

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

- **Fase de implementación piloto y validación participativa**

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

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

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

- **Consolidación metodológica y proyección del Modelo**

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

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

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

El MIPG-PIAC define y articula elementos mínimos para la adaptación de las políticas de gestión y desempeño institucional en armonía con la identidad cultural de los pueblos indígenas y los principios fundamentales de la gestión pública; es así como alcanzamos el 90% de cumplimiento de la meta del Plan Nacional de Desarrollo y el reto continúa en el 2026 con la vinculación de otros gobiernos indígenas, la articulación institucional en la

definición de lineamientos de política pertinentes y la asistencia técnica con enfoque diferencial para la implementación.

2.11. Premio Nacional de Alta Gerencia

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

En coherencia con las prioridades del Gobierno del Cambio, el PNAG impulsa experiencias presentadas por entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público, en los niveles nacional, departamental y municipal, conforme a lo dispuesto en la Ley 489 de 1998, que cuenten con al menos un año de ejecución y demuestren impactos sociales significativos y verificables.

2.11.1. Nuevos énfasis temáticos propuestos

Sin perjuicio de los énfasis temáticos definidos en vigencias anteriores, orientados al fortalecimiento institucional, la mejora del servicio, la respuesta oportuna a los grupos de valor, el buen desempeño institucional y la gestión del conocimiento, para la vigencia 2025 se adelantó un ejercicio de actualización conceptual que permitió definir y actualizar nuevos ejes temáticos del Premio Nacional de Alta Gerencia. Estos ejes ampliaron y precisaron el alcance del reconocimiento, alineándolo con las prioridades actuales de la gestión pública, el enfoque de resultados, la generación de valor público y los desafíos contemporáneos del Estado, con el fin de garantizar la pertinencia, coherencia y sostenibilidad del premio como instrumento de incentivo y aprendizaje institucional.

Los 3 ejes temáticos actualizados que se consideraron son:

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

su innovación y fortalecimiento de la conciencia en la cultura ambiental institucional, encaminadas a promover la adaptación y mitigación al cambio climático.

2.11.2. Resultados convocatoria y entrega de galardones y menciones de honor

En el marco de la apertura del Premio Nacional de Alta Gerencia en julio de 2025, presidida por la Directora General, se **registraron 221 experiencias de gestión** presentadas por entidades del orden nacional, departamental y municipal. Estas iniciativas se concentraron principalmente en los énfasis de Fortalecimiento Institucional como Motor de Cambio (113 experiencias) y Ciudadanías Co-Constructoras de lo Público (71), seguidas por Consolidación Institucional a través del Sistema de Control Interno (14) y Fortalecimiento del desempeño institucional para la sostenibilidad ambiental y la lucha contra el cambio climático (23).

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

Entre las entidades distinguida y exaltadas en la ceremonia del Premio Nacional de Alta Gerencia, realizada en el mes de noviembre de 2025 en la Casa de Nariño:

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

Nivel nacional

Comisión Nacional del Servicio Civil, por la experiencia "De la tradición a la innovación, Itagüí revoluciona la gestión del riesgo".

Nivel Departamental y capital de Departamento

Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, por la experiencia "Pregúntale a Catia"

Nivel municipal

Alcaldía de Itagüí, por la experiencia "De la tradición a la innovación, Itagüí revoluciona la gestión del riesgo".

Menciones de honor

Nivel Departamental y Capital de Departamento: Subred Integrada de Servicios Sur Occidente por la experiencia "Atención Integral en Neurología: Protocolos que Salvan Vidas".

Nivel Municipal: Alcaldía de Rionegro – Antioquia por la experiencia "Centro de Inteligencia Fiscal, CIF"

✓ **Énfasis:** Ciudadanías co-constructoras de lo público para el cuidado de las vidas

Nivel nacional

Superintendencia de Transporte, por la experiencia "Colombia Fluvial- Índice de Formalización Fluvial"

Nivel Departamental y capital de Departamento

Gobernación de Cundinamarca, por la experiencia "Médico en tu Territorio – Cuidando tu Salud"

Nivel municipal

Secretaría Jurídica Distrital, por la experiencia "De tu voz a la norma: participa hoy impacta en el mañana".

Menciones de honor

Nivel Departamental y Capital de Departamento: Gobernación de Cundinamarca con la experiencia "Cundiescarabajos al Cole"

Nivel Municipal: Alcaldía de Sesquilé con la experiencia "Travesías Patrimoniales"

✓ **Énfasis:** Consolidación Institucional a través del Sistema de Control Interno

Nivel Departamental y capital de Departamento

Gobernación de Cundinamarca, por la experiencia "El Plan Monitor Estratégico de Control Interno de Cundinamarca - PLAN MECIC: transformando la cultura de control interno"

Nivel municipal

Personería de Cali, por la experiencia "Aseguramiento Institucional"

Mención de honor

Nivel nacional: Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la experiencia "Gestión Efectiva de Planes de Mejoramiento"

✓ **Énfasis:** Fortalecimiento del desempeño institucional como base de la sostenibilidad ambiental y lucha contra el cambio climático

Nivel nacional

Dirección General de la Policía Nacional, por la experiencia “Recuperación de Suelos Degradados por Minería Ilegal en Coordinación con la Policía Nacional”.

Nivel Departamental y capital de Departamento

Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – EAAB, por la experiencia "Economía circular: el futuro del agua en Bogotá".

Nivel municipal

Empresas Públicas de la Ceja E.S.P, por la experiencia "Aprovechamiento del 100% de Residuos Orgánicos en La Ceja - Antioquia".

Menciones de honor

Nivel nacional: Fondo Nacional del Ahorro con la experiencia "Crédito Constructor Verde FNA SA"

Nivel Departamental y capital de Departamento: Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP por la experiencia “Uso de Biogas como Fuente No Convencional para la Generación de Energía”

✓ **Énfasis:** Entidades Galardonadas por Buen Desempeño Institucional

Buen Desempeño Institucional Orden Nacional: Ejército Nacional de Colombia.

Buen Desempeño Institucional Departamental y Ciudades capitales: Gobernación de Boyacá.

Buen Desempeño Institucional Municipal: Alcaldía de Tausa – Cundinamarca.

Buen Desempeño Institucional Municipios PDET:

Galardón Principal: Alcaldía de Ituango – Antioquia.

Mención de honor a: Alcaldía de Tambo – Cauca y Alcaldía de Algeciras – Huila

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

Menciones de honor

Nivel Nacional: Ejército Nacional de Colombia.

Nivel Departamental y Capital de Departamento: Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca.

Nivel Municipal: Secretaría Distrital de Movilidad.

En la vigencia 2025 se celebró un hito sin precedentes, 25 años de historia de entrega del galardón más significativo en el accionar institucional, demostrando que la administración

pública no es solo gestión, sino innovación con sentido social, que responde a los retos del cambio climático, la equidad y la justicia territorial. Por lo tanto, el Premio Nacional de Alta Gerencia no es solo un reconocimiento; es la evidencia de que la gestión pública puede ser el motor de transformación social. Cada iniciativa que destacamos refleja el compromiso de construir un Estado cercano, transparente y eficiente, que escucha y trabaja con las comunidades.

2.12. Participación en la Negociación colectiva

Para la vigencia 2025, se adelantó la negociación colectiva Estatal 2025, en articulación con el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Hacienda y el Departamento Nacional de Planeación y los secretarios técnicos por parte de las organizaciones sindicales en el marco del comité bipartito de seguimiento.

De acuerdo con el Decreto 243 de 2024, durante la negociación 2025 se adelantó la Negociación Colectiva Sindical con las organizaciones sindicales de empleados públicos. Liderado conjuntamente por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Hacienda y el Departamento Nacional de Planeación, el Acuerdo Nacional Estatal 2025 consecuencia de la negociación, fue suscrito el 12 de agosto con una vigencia de dos años.

En el ámbito de la negociación colectiva de empleados públicos del ámbito nacional se estableció una mesa central de seguimiento la cual dirigen el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación, en la cual fueron suscritos 60 acuerdos y otros acuerdos fueron refrendados correspondientes a las mesas de los sectores de Salud, Educación y Justicia. Así mismo, se acompañaron la Negociación de las mesas sectoriales que surgieron en el ámbito de la negociación.

En este contexto se presentan los hitos claves:

- Unificación pliegos y comisión unificada negociadora
- Instalación de la Mesa
- Primer acuerdo (incremento salarial)
 - ✓ Para la vigencia 2025, el incremento fue del 5.20% (IPC causado a diciembre de 214) + 1.8%
 - ✓ Para la vigencia 2026, el incremento pactado es del IPC (a diciembre de 2025 certificado por el DANE) + 1.9%
- Finalización negociación el 23 de mayo de 2025.
- Firma del Acuerdo Final el 12 de agosto de 2025.

Debe destacarse que el incremento salarial fue el más alto en toda la historia. Adicionalmente, por primera vez, las organizaciones sindicales del sector público presentaron un pliego de solicitudes unificado, compuesto por 91 peticiones distribuidas en 12 capítulos, en donde se abordaron temas como incremento salarial, bienestar social,

garantías sindicales y formalización laboral, entre otros, de tal forma que se desarrollaron de manera técnica y sistemática en sub mesas de trabajo, negociación ésta que culminó exitosamente el 23 de mayo tras hacer uso de una prórroga adicional de tres (3) días hábiles respecto del plazo legal inicial de 20 días hábiles.

2.13. Empleo público para Jóvenes

- **Estrategia Más Jóvenes en el Estado**

Durante la vigencia 2025, se logró la vinculación y contratación de **54.717** jóvenes entre los 18 y 28 años de los cuales **50.799** son contratistas y **3.918** son servidores públicos, realizándose desde la Dirección de Empleo Público asesorías a las entidades públicas frente a la importancia del ingreso de jóvenes al servicio público y consolidar la información de lo que estas reportan de manera trimestral a través de la encuesta dispuesta para ello. La Estrategia Más Jóvenes en el Estado, hace parte de las acciones que se adelantan en el marco del componente de jóvenes en el empleo público.

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

En lo relacionado con el fomento de la inclusión productiva de personas con discapacidad en el sector público definida en el PND, Función Pública lideró la estrategia para aumentar la vinculación y/o contratación de personas con discapacidad en el empleo público, para lo cual se formularon documentos y metodologías para guiar a las entidades públicas en el fortalecimiento de la inclusión. En este contexto, 18.297 personas con discapacidad se han vinculado y/o contratado, de las cuales 14.841 son servidores públicos y 3.456 son contratistas con corte a diciembre de 2025. Así mismo, otro hito muy importante fue la expedición del Decreto 1401 de 2025 que reglamentó la Ley 2418 de 2024, que estableció que el 7% de los cargos en los concursos de méritos (ascenso y abierto) estarán destinados para este grupo poblacional, respetando el principio constitucional del mérito.

Así mismo, se avanzó en el indicador de vinculación y contratación de personas con discapacidad establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2020-2026, Personas con discapacidad vinculadas y/o contratadas en el sector público de acuerdo con lo establecido en el decreto 2011 de 2017, llegando a un 76,9% de avance.

2.15. Publicación revista Institucional BioAdministración Pública

Durante la vigencia 2025 se avanzó de manera significativa en el desarrollo editorial, publicación y difusión de la cuarta y quinta edición de la Revista *Bioadministración Pública*, como parte de las estrategias institucionales orientadas a la generación, apropiación y circulación del enfoque innovador de la BioAdministración pública.

Cuarta edición: “Bioadministración y Estado Abierto”

La cuarta edición, titulada “BioAdministración y Estado Abierto”, desarrolla de manera amplia y multidimensional los fundamentos conceptuales y prácticos del Estado abierto, analizados desde una perspectiva de BioAdministración. Esta edición aborda, entre otras, las siguientes temáticas:

- Participación institucional y ciudadana como eje de legitimidad y sostenibilidad de la acción pública.
- Transparencia, acceso a la información pública y rendición de cuentas como principios estructurantes del Estado abierto.
- Gobernanza colaborativa, co-creación de valor público y articulación interinstitucional.
- Descentralización administrativa y fortalecimiento de la autonomía territorial como condiciones para una administración pública más cercana al territorio.
- Reorganización administrativa del Estado, rediseño institucional y modernización organizacional bajo criterios de eficiencia, ética pública y sostenibilidad.
- Integración del enfoque BioAdministración en los procesos de toma de decisiones públicas, incorporando variables humanas, territoriales, ambientales y organizacionales.



Esta edición culminó satisfactoriamente todas las fases del proceso editorial y fue publicada el 11 de julio de 2025, alcanzando un impacto significativo en términos de difusión y consulta, con un total de **71.831** visualizaciones posteriores a su publicación, lo cual evidencia el interés y la acogida del enfoque de la BioAdministración pública tanto a nivel nacional como internacional.

Quinta edición: “Descentralización, autonomía territorial y Sistema General de Participaciones”

La quinta edición, denominada “Descentralización, autonomía territorial y Sistema General de Participaciones”, profundiza en el análisis del proyecto de Ley de competencias y recursos, examinando sus implicaciones institucionales, administrativas y fiscales en el marco del proceso de descentralización del Estado. Esta edición aborda de manera integral la redefinición de competencias entre los niveles nacional y territorial, la asignación y distribución de recursos públicos, así como los mecanismos de coordinación, concurrencia y subsidiariedad orientados a fortalecer la autonomía territorial y el desempeño institucional de las entidades territoriales.

Asimismo, la edición da cuenta de las jornadas de socialización del proyecto de Ley de competencias, las cuales se desarrollaron durante el último trimestre del año, y fueron lideradas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en articulación

con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), en el marco de un trabajo sectorial e interinstitucional orientado a promover la comprensión, apropiación y discusión técnica de la iniciativa legislativa.

Estas jornadas permitieron generar espacios de diálogo y análisis con servidores públicos, autoridades territoriales, academia y demás actores del sector administrativo, abordando los alcances del proyecto de ley, sus impactos sobre la descentralización administrativa, la autonomía territorial y la asignación de competencias y recursos, así como los retos asociados a su implementación. Desde la perspectiva de la BioAdministración pública, dichas actividades contribuyeron al fortalecimiento de capacidades institucionales, a la gobernanza multinivel y a la construcción de consensos informados para la toma de decisiones públicas en el ámbito territorial.



En cuanto a su estado de avance, durante la vigencia 2025 esta edición finalizó las fases de evaluación académica, ajustes por parte de los autores, corrección de estilo y diagramación, encontrándose en la etapa final de alistamiento editorial. En este sentido, se tiene previsto que su publicación se realice durante el primer mes de 2026, una vez culminados los trámites internos y técnicos correspondientes.

Desarrollo del proceso editorial

Para ambas ediciones se adelantaron de manera integral las siguientes fases del proceso editorial: definición temática, convocatoria y recepción de artículos, selección de artículos, corrección de estilo, diagramación y preparación para publicación y difusión, garantizando cada una de las etapas del proceso la coherencia editorial y la alineación con los objetivos estratégicos de la Revista Bioadministración Pública.

Difusión y posicionamiento internacional

Adicionalmente, durante el segundo semestre de 2025, en el marco del XXX Congreso Internacional del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo – CLAD, se participó con un stand institucional de la Revista *BioAdministración Pública*. Esta participación permitió:

- Socializar las ediciones publicadas y en desarrollo de la revista.
- Difundir a nivel internacional el nuevo enfoque conceptual de la BioAdministración pública.
- Fortalecer el posicionamiento de la revista como un espacio académico e institucional de referencia en temas de administración pública, descentralización y gobernanza.

- Generar intercambios académicos y redes de cooperación con investigadores, servidores públicos y expertos de distintos países de América Latina y otras regiones.

Estado general de avance

Al cierre de la vigencia 2025, la Revista *Bioadministración Pública* consolida avances sustantivos tanto en producción editorial como en difusión nacional e internacional, contribuyendo de manera efectiva a la reflexión, el debate y la innovación conceptual en torno a la bioadministración pública y al fortalecimiento de la administración pública en sus distintos niveles.

2.16. Reorganización de las administraciones públicas

▪ Reformas normativas

El proceso de reformas normativas ha sido definido como una meta estratégica para la vigencia 2025, orientada a modernizar el marco legal que regula la estructura, el empleo y la contratación en la Administración Pública; en este sentido, durante el primer semestre se avanzó así:

Reforma a la Ley 489 de 1998:

Durante el mes de marzo, la Subdirección, en articulación con la Dirección de Desarrollo Organizacional (DDO), lideró un taller orientado a exponer los fundamentos técnicos y la necesidad de reformar el marco legal vigente. La jornada propició un espacio de reflexión sobre los retos y oportunidades asociados a dicha transformación normativa. Participaron más de 80 servidores públicos del DAFP, quienes, desde sus respectivas áreas de conocimiento, aportaron insumos técnicos que contribuyeron a la construcción de un documento base para la propuesta de reforma.

Evaluación de la Ley 80 de 1993 y Ley 1150 de 2007:

En conjunto con la Agencia Nacional de Contratación Estatal – Colombia Compra Eficiente, se está organizando un taller técnico para analizar la viabilidad de una reforma integral del régimen de contratación pública. El objetivo es modernizar este marco normativo bajo los principios de eficiencia, transparencia e innovación, dado que la contratación constituye uno de los principales instrumentos de acción administrativa del Estado.

Conformación de la Mesa Académica Sectorial

Como parte del enfoque técnico-científico que orienta el proceso de reorganización de las Administraciones Públicas, se definió, como acción prioritaria, la conformación de la Mesa Académica Sectorial, con el objetivo de consolidar un espacio de reflexión académica,

análisis riguroso y producción de insumos técnicos de alto nivel que sustenten las decisiones estratégicas en esta materia.

Desde enero de 2025, se realizó un seguimiento intensivo y sistemático a la solicitud formal de asignación de expertos por parte de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Este proceso culminó con la designación oficial, el 11 de abril, de los profesores Carlos Moreno, William Macías y Fernando Fortich, seleccionados por la ESAP con base en criterios de trayectoria investigativa, pertinencia temática y reconocida experticia académica en el campo de la administración pública.

A la fecha, se han sostenido cuatro sesiones de trabajo técnico-académico en las que se ha avanzado significativamente en:

- La estructuración de líneas estratégicas de investigación, centradas en la reorganización funcional del Estado y los principios de la Bioadministración Pública.
- El fortalecimiento y validación del documento base, producto del trabajo previo realizado por la Subdirección del DAFP, el cual ahora se somete a revisión crítica por parte de la Mesa.
- La inclusión formal de la cátedra de Bioadministración Pública como parte del plan académico de la ESAP Territorial Cauca, a implementarse en el segundo semestre del año, con el fin de proyectar este enfoque en la formación de nuevos administradores públicos.
- La planeación del Primer Encuentro Académico Nacional sobre la Reorganización de las Administraciones Públicas, previsto para el miércoles 11 de junio de 2025, el cual reunirá a expertos, investigadores, instituciones académicas y actores del sector público, como parte de una estrategia de validación ampliada de los fundamentos conceptuales y metodológicos que sustentan el proceso de reorganización.

Este proceso ha implicado una alta dedicación institucional, con intensos ciclos de trabajo interinstitucional, coordinación permanente y un compromiso sostenido con la excelencia técnica y la construcción de conocimiento aplicado para el rediseño de la arquitectura institucional del Estado colombiano.

2.17. Estrategia de enfoque cultura de paz

Durante el año 2025, se avanzó de manera significativa en la implementación de la Estrategia de Transversalización de la Paz, la Vida y la Memoria en las Administraciones Públicas, consolidando procesos de formación y sensibilización que impactaron a más de 1.000 servidores, servidoras y colaboradores de entidades del orden nacional y territorial como el Ministerio de Defensa Nacional, la Secretaría Distrital de Integración Social, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, la Contraloría de Bogotá, entre otras, fortaleciendo competencias en cultura de paz, reconciliación, no estigmatización y seguridad humana, y garantizando la incorporación del enfoque de paz

en la gestión pública mediante metodologías pedagógicas innovadoras y experiencias piloto replicables que sirvan de referente para futuras acciones.

En este contexto, se estableció una articulación estratégica con la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) y la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz para planificar y ejecutar los talleres y procesos de formación, orientados a fortalecer capacidades técnicas, operativas y de liderazgo en paz, asegurando coherencia con los lineamientos nacionales y los objetivos de la Estrategia, adicionalmente se consolidó el trabajo conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) para la creación, formulación y seguimiento del indicador PMI P.125.N que permite medir de manera objetiva la apropiación institucional de la Estrategia en las y los servidores públicos, garantizando un modelo de acompañamiento integral y sostenible que soporte la expansión progresiva del enfoque de cultura de paz.

Como resultado de estas acciones, se lograron avances concretos en la apropiación del enfoque de paz, la optimización de prácticas institucionales y la generación de insumos estratégicos para la consolidación de la Estrategia en los territorios priorizados, contando con planificación sólida, indicadores de seguimiento definidos y un impacto medible en la formación de las servidoras, los servidores y colaboradores.

2.18. Servicio social para la paz

Durante el primer año de implementación (2024–2025), el Departamento Administrativo de la Función Pública, en su calidad de entidad líder, avanzó en la definición de lineamientos técnicos y operativos (para lo cual se estructuró el Manual Operativo Servicio Social para la Paz – diciembre 2024, el cual fue actualizado en marzo de 2025), la estructuración de instrumentos de acompañamiento y seguimiento, el liderazgo la primera convocatoria del Servicio Social para la Paz y el fortalecimiento de la articulación con entidades receptoras en el nivel nacional y territorial. Lo anterior, permitió la vinculación prioritaria de jóvenes en los municipios PDET, ZOMAC y otros territorios con afectaciones históricas al tejido social, contribuyendo a la reconstrucción de confianzas institucionales y comunitarias, al reconocimiento de liderazgos juveniles y al desarrollo de capacidades locales orientadas a la promoción de la convivencia y la defensa de la vida.

2.19. Incremento en la participación de la mujer en los cargos de niveles decisorios en el Estado

En la vigencia 2025, se elaboró el Informe de Ley de Cuotas, con un reporte de 2.612 entidades del orden nacional y territorial, con base en la información reportada a través del aplicativo diseñado, con el propósito de realizar el seguimiento al cumplimiento de la normatividad respecto de la participación femenina en cargos del nivel directivo.

De este total, 1.449 entidades suministraron información sin inconsistencias, cantidad con la cual fue elaborado el informe tomando como base los datos reportados por tales entidades dentro de las cuales 168 pertenecen al orden nacional y 1.281 al orden territorial.

De los cargos directivos totales reportados por las entidades se encuentran actualmente provistos y organizados de la siguiente manera:

- En el Máximo Nivel Decisorio fueron reportados 7.289 cargos, entre los cuales se encuentran aquellos vacantes (140) y provistos (7.149), en donde para el caso de las mujeres, corresponden a 3.453 cargos por ellas ocupados, representando un 48,30% de participación femenina.
- En el Otro Nivel Decisorio fueron reportados 8.171 cargos, entre los cuales se encuentran aquellos vacantes (563) y provistos (7.608), en donde para el caso de las mujeres, corresponden a 3.735 cargos por ellas ocupados, lo que equivale a un 49,09% de participación femenina.

Un hito fundamental, corresponde a la expedición del Decreto 0859 de 2025 que reglamenta la Ley 2424 de 2024 por medio de la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público.

Así mismo, se avanzó en el indicador del porcentaje de participación de la mujer establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2020-2026, participación de las mujeres en los cargos del nivel directivo en las entidades públicas de la rama ejecutiva del nacional, Alcaldías y Gobernaciones, llegando a 49,2% un indicador que sobrepasa lo planeado para la vigencia 2025 y que se acerca a la paridad de género.

2.20. Política de racionalización de trámites

Acciones de simplificación y racionalización de trámites y otros procedimientos administrativos prioritarios implementados.

Esta gestión se suma al acumulado de la vigencia 2025, donde se logró la puesta en marcha de un total **700 acciones de racionalización** (115 del orden nacional y 585 del orden territorial), las cuales impactaron sobre un total de 577 trámites (85 del orden nacional y 492 del orden territorial). Estas acciones de racionalización fueron incorporadas por un total de 227 entidades públicas (42 del orden nacional y 185 del orden territorial).

Ilustración 10. Resumen acciones de racionalización

	Total trámites racionalizados nación y territorio	N° trámites racionalizados orden nacional	N° trámites racionalizados orden territorial
Trámites racionalizados	577	85	492
	Total de acciones de racionalización	N° de acciones de racionalización entidades orden nacional	N° de acciones de racionalización entidades orden territorial
Acciones de racionalización	700	115	585
	Total Entidades que racionalizaron	N° Entidad orden nacional que racionalizaron trámites	N° Entidades orden territorial que racionalizaron
Entidades	227	42	185

Fuente: Elaboración Propia- Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Estas acciones de racionalización se desagregan por su tipología de la siguiente manera: 41 Normativas, 203 Administrativas y 429 Tecnológicas.

Tabla 12. Acciones de racionalización implementadas por tipología en entidades del orden nacional y territorial

Etiquetas de fila	Administrativa	Normativa	Tecnológica	Total general
Nacional	38	22	55	115
Territorial	172	19	394	585
Total general	210	41	449	700

Fuente: Elaboración Propia- Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Así mismo, se identificó que las entidades con mayor número de asistencias en la política de racionalización de trámites en la vigencia 2025 fueron:

En el orden nacional:

1. **Ministerio de Transporte:** 20 asistencias.
2. **Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible:** 16 asistencias
3. **Unidad administrativa especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca:** 14 asistencias cada una
4. **Ministerio de salud y Protección Social:** 13 asistencias
5. **Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio:** 12 asistencias.

En el orden territorial:

1. **Alcaldía de Santiago de Cali:** 51 asistencias;
2. **Gobernación de Cundinamarca:** 17 asistencias;
3. **Secretaría Distrital de Planeación:** 12 asistencias;
4. **Alcaldía de Rionegro:** 11 asistencias
5. **Secretaría Distrital de Salud:** 10 asistencias.

Avance Cuatrienio

Midiendo los avances de cada año de manera individual y sumando los resultados obtenidos tras finalizar los periodos de gobierno 2023, 2024 y 2025, se obtiene un total **2.154** acciones de racionalización.

Frente a las metas anuales propuestas se puede evidenciar que para el año 2023 se cumplió la meta en un **101%**, para el 2024 se obtuvo un **106%** y para el 2025 se cuenta con un avance del **100%**.

Tabla 13. Avance cuatrienio

Vigencia	Avance anual	Meta Anual	Porcentaje Avance
2023	710	700	101%
2024	744	700	106%
2025	700	700	100%

Fuente: Elaboración Propia - Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Considerando que la meta del cuatrienio corresponde a 2.800 acciones de racionalización de trámites de alto impacto, estas 2.154 acciones representan un avance total del 76,9% con corte al 31 de diciembre de 2025.

Tabla 14. Resultados por meta y/o actividad

Meta - Actividad	Resultado
Estandarización de trámites (Meta: 3 informes)	<p>En la vigencia se logró la inscripción de 6 tramites estandarizados, la eliminación de 4 trámites y la actualización de otros 16 trámites. La información fue consolidada en los 3 informes debidamente entregados por la profesional responsable.</p> <p>Para alcanzar este resultado, la profesional responsable realizó 72 asistencias técnicas junto con la atención de 25 requerimientos sobre el tema. De igual manera se realizó la permanente actualización del inventario de trámites modelo el cual es insumo fundamental para el registro de trámites de todas las entidades del orden territorial.</p>
Asesorar entidades para el desarrollo de espacios de participación para la racionalización de trámites (sin meta)	<p>En la vigencia se brindó asistencia y seguimiento a 25 ENTIDADES, socializando el deber de las entidades de promover espacios de participación ciudadana.</p> <p>De igual manera, se desarrollaron 2 talleres de participación ciudadana en los que participaron usuarios y grupos de valor de 2 entidades públicas.</p>
Realizar reporte de ahorro ciudadano (Meta: 4 informes)	<p>En la vigencia se realizaron 4 reportes relacionados al índice de ahorro ciudadano</p>
Realizar las actividades que se requieran para el funcionamiento del Sistema Único de Información de Trámites SUIT (Meta: 4 informes)	<p>En la vigencia se realizaron 4 informes relacionados con las acciones realizadas para el funcionamiento del Sistema Único de Información de Trámites</p> <p>Las profesionales responsables atendieron un total de 796 solicitudes de soporte técnico al SUIT (proactivanets)</p>
Gestionar solicitudes de trámites nuevos y modificaciones estructurales (Meta: 6 informes)	<p>En la vigencia se registraron un total de 149 solicitudes de aprobación para trámites nuevos y modificaciones estructurales, de las cuales se aprobaron un total 13 tramites nuevos y 6 modificaciones estructurales.</p> <p>El equipo responsable, elaboró 6 informes (bimensuales) en los que se detallan las gestiones realizadas en cada una de las solicitudes recibidas.</p>
Gestionar las solicitudes de modificaciones tarifarias (sin meta)	<p>En la vigencia se recibieron un total de 102 solicitudes de modificaciones tarifarias, de las cuales se brindaron un total de 65 asistencias técnicas que llevaron a la autorización de modificaciones tarifarias a 198 trámites de 17 entidades públicas.</p>



Función Pública

Meta - Actividad	Resultado
Gestionar las solicitudes de eliminación de trámites.	En la vigencia se atendieron un total de 310 solicitudes de eliminación de trámites, de las cuales se aprobaron un total de 131.
Brindar asesoría en temas de la política a las entidades que lo soliciten.	En la vigencia se realizaron un total de 1.404 asistencias a entidades públicas, que beneficiaron a 4.896 servidores y servidoras de 503 entidades públicas. De estas asistencias, las temáticas abordadas fueron: 53% Manejo SUIT 27% Racionalización 7% Trámites nuevos y modificaciones estructurales. 5% Estandarización 5% Tarifas 3% Generalidades.
Dar respuesta a las peticiones radicadas por la ciudadanía y grupos de valor (ORFEO)	En la vigencia se atendieron un total de 970 peticiones radicadas en el gestor documental ORFEO.
Atención a los requerimientos del FURAG	En la vigencia se realizaron las reuniones de articulación con la DGD y MINTIC para fortalecer y ajustar el cuestionario de FURAG de la política de racionalización de trámites. Atendiendo también los requerimientos de la Procuraduría General de la Nación en el desarrollo de vigilancia preventiva a esta política, como los requerimientos presentados por las diferentes entidades públicas.
Realización de informes y reportes de la política	Se realizaron los reportes correspondientes a la gestión mensual del plan de acción y del proyecto de inversión, los informes mensuales de cumplimiento a la meta del Plan Nacional de Desarrollo para cargar en la plataforma SINERGIA, los reportes semanales de avance a la meta del plan nacional de desarrollo, y los correspondientes a los CONPES 4023, 4007 Y 4070 lo cuales presentaban devoluciones desde el año 2023.

Fuente: Elaboración Propia -Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

2.21. Fortalecimiento de las Entidades públicas y sus servidores

▪ 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. Realizándose los siguientes procesos:



Función Pública

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

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

“ARTÍCULO 2.2.13.2.1 Transparencia en los procesos de vinculación de servidores.

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

ARTÍCULO 2.2.13.2.2 Evaluación de las competencias. *La evaluación de las competencias de los candidatos podrá ser realizada por: 1. Un órgano técnico designado por la entidad para el efecto y conformado por los directivos de la entidad nominadora y/o consultores externos. 2. Universidades públicas o privadas. 3. Empresas consultoras externas especializadas en selección de personal. 4. A través de contratos o convenios interadministrativos celebrados con el Departamento Administrativo de la Función Pública o con entidades de la administración pública con experiencia en selección de personal”.*

PARÁGRAFO. *La revisión y certificación de cumplimiento de los requisitos establecidos en la Constitución, la ley y el reglamento es de competencia exclusiva del jefe de recursos humanos o de quien haga sus veces. (Decreto 4567 de 2011, art. 2)*

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

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

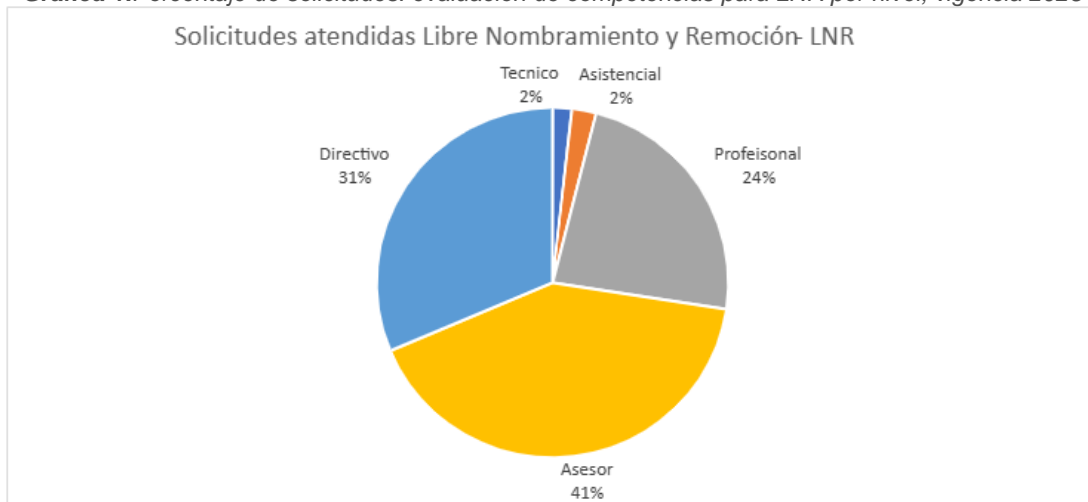
Tabla 15. Número de procesos de libre nombramiento y remoción, vigencia 2025

Año	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Técnico
Enero a Diciembre	1.611	2.116	1.204	91	91

Fuente: Elaboración Propia -Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática

Según los datos señalados, desde el Departamento se ha aplicado durante la vigencia 2025 un total de **5.137** evaluaciones para la vinculación a cargos de libre nombramiento y remoción (**1.611** directivos, **2.116** asesores, **1.204** profesionales, **91** técnicos, **115** asistenciales).

Gráfica 1. Porcentaje de solicitudes: evaluación de competencias para LNR por nivel, vigencia 2025



Fuente: Elaboración Propia - Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática

Según la gráfica, en la cual se presentan los porcentajes de las solicitudes remitidas a la entidad por nivel jerárquico para empleos de LNR, se evidencia que el más alto es del **41%** del nivel asesor, seguido del **31%** del nivel directivo, continúa con el **24%** el nivel profesional y los más bajos corresponden al **2%** para el nivel asistencial y del nivel técnico.

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

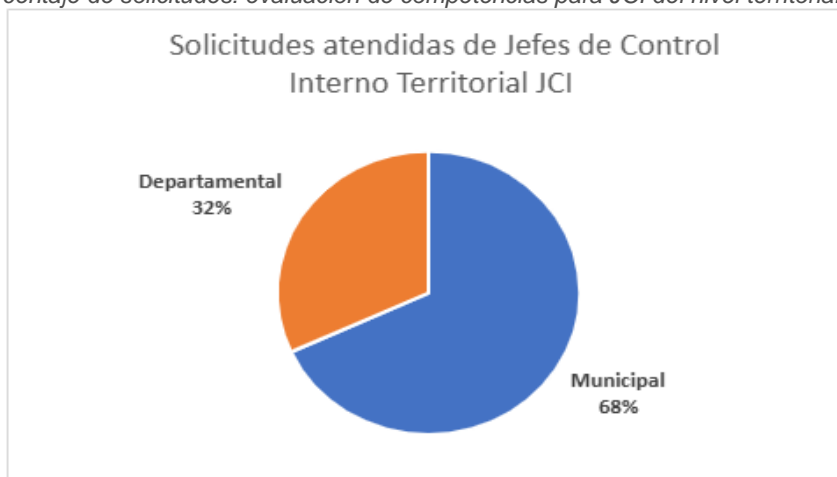
“ARTÍCULO 2.2.21.8.3. Evaluación de Competencias. Previo a la designación en el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces, al aspirante o aspirantes se les deberá evaluar las competencias requeridas para el desempeño del empleo, a través de la práctica de pruebas. La evaluación de competencias de los aspirantes a ocupar los citados cargos en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, será adelantada por el Departamento Administrativo de la Función Pública,

entidad que le informará al presidente de la República si el aspirante cumple o no con las competencias requeridas, de lo cual dejará evidencia.

En el nivel territorial se deberá evaluar las competencias por la misma entidad, o con la asesoría de entidades especializadas en la materia o con el Departamento Administrativo de la Función Pública, de lo cual se le informará al gobernador o alcalde, respectivo, si el aspirante cumple o no con las competencias requeridas, de lo cual se dejará evidencia.”

Ahora bien, frente a las entidades territoriales, este Departamento Administrativo a través de este Grupo de Apoyo ha adelantado en el periodo del 01 de enero a 31 de diciembre del 2025, **339** 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.

Gráfica 2. Porcentaje de solicitudes: evaluación de competencias para JCI del nivel territorial, vigencia 2025



Fuente: Elaboración Propia - Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática

Según la gráfica No. 2, en la cual se presentan los porcentajes de las solicitudes remitidas a la entidad del nivel territorial, se evidencia que el **68%** son solicitudes de Municipales y solo el **32%** son Departamentales.

Gerentes de las Empresas Sociales del Estado

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

“Delegación de la evaluación de los aspirantes para ocupar el empleo de Director o Gerente de las Empresas Sociales de Estado. Deléguese en el Departamento Administrativo de la Función Pública la evaluación de aspirante o aspirantes para ocupar el empleo de Director o Gerente de las Empresas Sociales del Estado del nivel nacional a ser nombrado por el



Función Pública

Presidente de la República. Una vez adelantada la evaluación, el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública informará al Presidente de la República si el aspirante cumple o no con las competencias requeridas, de lo cual dejará evidencia”.

En igual sentido, el artículo 2.5.3.8.5.3 precisa:

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

Así mismo, el artículo 2.5.3.8.4 señala:

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

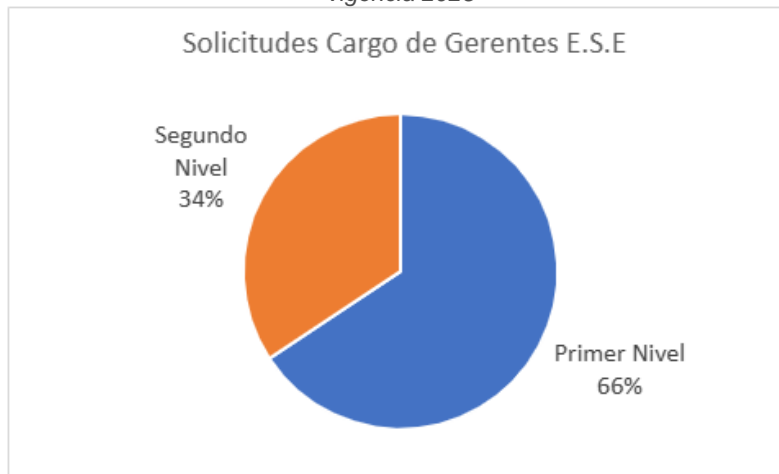
En atención a la Resolución 680 de 2016 por la cual se señalan las competencias que se deben demostrar para ocupar el empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado, este Departamento Administrativo realiza el proceso de evaluación de competencias bajo el siguiente lineamiento:

El alcalde deberá seleccionar la hoja de vida de el o los candidatos que quiera sean evaluados para el cargo de Gerente de Hospital, una vez identificado los candidatos el Jefe de Recursos Humanos de la Alcaldía o del Hospital verificará frente al manual de funciones y competencias del mencionado hospital si cumplen con los requisitos para el desempeño del cargo.

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

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

Gráfica 3. Porcentaje de solicitudes: evaluación de competencias Gerentes Empresas Sociales del Estado, vigencia 2025



Fuente: Elaboración Propia - Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática

El Departamento Administrativo a través de este Grupo de Apoyo en el periodo del 01 de enero a 31 de diciembre del 2025, ha adelantado **35** solicitudes de evaluación de competencias para el empleo de Gerente de las Empresas Sociales del Estado, de las cuales el **66%** fueron solicitudes para hospitales de primer nivel de complejidad y **34%** para hospitales de segundo nivel.

Contralores Territoriales

Con el propósito de dar cumplimiento al artículo 11 de la Resolución No. 0728 del 18 de noviembre de 2019 por la cual se establecen los términos generales de las convocatorias públicas de selección de Contralores Territoriales, mediante la cual las Asambleas Departamentales y Concejos Municipales y/o Distritales deben solicitar al Departamento Administrativo la aplicación del examen de integridad a los aspirantes que conforman las terna, este Departamento Administrativo a través del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática adelantó durante la vigente del 2025, **202** evaluaciones, de las cuales el **48%** fueron solicitudes Departamentales, el **41%** Municipales y el **10%** Distritales.

Concursos Públicos y Abiertos

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

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

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

Para el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2025 el área participó en los siguientes procesos con distintas entidades, así:

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF

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

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

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

Durante la vigencia del 2025, se realizaron las respectivas publicaciones de la *Guía de orientación prueba Oral Entrevista* y un cronograma preliminar, donde se tiene previsto iniciar con las entrevistas para el cargo de subdirectores entre marzo y mayo del 2026.

Superintendencia de Notariado y Registro

Durante la vigencia del 2025, se realizaron distintas mesas de trabajo con la Superintendencia de Notariado y Registro, para iniciar con la documentación respectiva frente a la Convocatoria del concurso Público de Méritos para la conformación de las listas de elegibles para la designación de Curadores Urbanos, la cual se tiene prevista publicar e iniciarse en el 2026.

Comisión de Regulación de Comunicaciones

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

En línea con el citado artículo, la Sesión de Comisión de Comunicaciones estará conformada se la siguiente manera:

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

Así las cosas, y teniendo en cuenta que uno de los Comisionados de la Sesión de Comisión de Comunicaciones (abogado) finalizará su periodo como comisionado en el mes de abril de 2026 y que la Ley 1341 de 2009, modificada por la Ley 1978 de 2019 establece en el literal c) del artículo 20.2 que *“El concurso público será realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, de acuerdo con la reglamentación que el Gobierno Nacional expida, y deberá elegirse mínimo dos (2) meses antes del vencimiento del período del Comisionado a reemplazar.”*, resulta necesario iniciar las actividades correspondientes para llevar a cabo el concurso antes mencionado”

Por lo anterior el pasado 30 de diciembre del 2025 se publicó la respectiva convocatoria para la conformación de la lista de elegibles para la selección de Comisionado de la Sesión de Comisión de Comunicaciones – Derecho, la cual se tiene prevista iniciarse en el 2026.

Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES

Teniendo en cuenta el Convenio 090 de 2023 suscrito entre el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES con el objeto de “Aunar esfuerzos técnicos y operativos para la aplicación de pruebas de competencias laborales y entrevistas a los aspirantes a ocupar vacantes en la planta de personal de empleado públicos y Trabajadores oficiales del nivel Directivo y Asesor de COLPENSIONES”, este Departamento en el periodo entre el 01 de enero a 31 de diciembre de 2025, realizó **21** entrevistas y prueba de competencias laborales (cifra incluida en el reporte de libre nombramiento y remoción).

2.22. Gestión Jurídica

▪ **Agenda Regulatoria**

En cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Decreto 1081 de 2015 DUR del Sector Administrativo de la Presidencia de la República, modificado por el Decreto 1273 de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública envió el consolidado y publicación de los proyectos normativos a inicios de la vigencia 2025 (9 de enero) quinto día hábil del año como la norma lo indica con el radicado 20256000005841, el cual fue modificado en el primer semestre del año, tal y como consta en el primer informe. Para el segundo semestre se introdujeron dos modificaciones más, las cuales fueron remitidas a la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República, tal y como se muestra a continuación:

Modificaciones del 2025

Para se remite una primera modificación con el radicado de salida N° 20246000005841 del 09 de enero de 2025, con fecha de actualización del 27 de agosto de 2025, quedando la agenda regulatoria con los siguientes proyectos de decreto:

Tabla 16. Modificación agenda regulatoria 2025

Nombre del proyecto normativo	Dependencia técnica	Nombre del responsable técnico	Cargo del responsable	Tema u objeto de la reglamentación	Norma concreta que se reglamenta o modifica	Norma
Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales, el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II, el fortalecimiento institucional de la gestión del talento humano y la movilidad horizontal	Dirección de Empleo Público	Francisco Alfonso Camargo Salas	Dirección de Empleo Público	Modificar y adicionar el Decreto 1083 de 2015 en temas de competencias laborales, SIGEP II, fortalecimiento institucional de la gestión del talento humano y mecanismos de movilidad horizontal	Artículo 4 de la Ley 1960 de 2019 y Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Proyecto de norma
Por medio del cual se modifica y adiciona el Capítulo 5 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, con el fin de reglamentar parcialmente la Ley 2114 de 2021, en lo relacionado con la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial	Dirección de Empleo Público	Francisco Alfonso Camargo Salas	Dirección de Empleo Público	Reglamentar para el sector público la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial	Capítulo 5 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, conforme con los parágrafos 4 y 5 del artículo 2 de la Ley 2114 de 2021, y la Sentencia T-143 de 2023 de la Corte Constitucional	Proyecto de norma
Por el cual se adiciona el capítulo 4 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en el sentido de reglamentar el artículo 1 de la Ley 2424 de 2024	Dirección de Empleo Público	Francisco Camargo Salas	Dirección de Empleo Público	Reglamentar la participación efectiva de las mujeres en los cargos de nivel directivo	Se adiciona el capítulo 4 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 y artículo 1 de la Ley 2424 de 2024	Proyecto de norma
Por el cual se adiciona el capítulo 5 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en el sentido de reglamentar la Ley 2418 de 2024	Dirección de Empleo Público	Francisco Camargo Salas	Dirección de Empleo Público	Reglamentar la reserva de plazas e ingreso de las personas con discapacidad al empleo público	Se adiciona el capítulo 5 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en el sentido de reglamentar la Ley 2418 de 2024	Proyecto de norma



Función Pública

Nombre del proyecto normativo	Dependencia técnica	Nombre del responsable técnico	Cargo del responsable	Tema u objeto de la reglamentación	Norma concreta que se reglamenta o modifica	Norma
Por el cual se adiciona el Título 41 a la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública, con relación al Sistema Nacional de Integridad en el Servicio Público	Dirección de Empleo Público	Francisco Camargo Salas	Dirección de Empleo Público	Reglamentar el diseño y operación del Sistema Nacional de Integridad en el Servicio Público	Por el cual se adiciona el Título 41 a la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, con relación al Sistema Nacional de Integridad en el Servicio Público	Proyecto de norma
Creación del comité Nacional de innovación Pública y gestión del conocimiento.	Dirección de gestión del conocimiento	Paulo Alberto Molina Bolívar	Director técnico DE Gestión del Conocimiento	Creación del comité Nacional de innovación Pública y gestión del conocimiento.	Ninguna	Proyecto de norma
jornada laboral mediante el sistema de turnos- Bomberos	Dirección Jurídica	Carlos Javier Muñoz Sánchez	Director Jurídico	modificar el artículo 2.2.1.3.6 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos	Decreto 400 de 2021	Decreto 1224 de 2025, publicado el 14 de noviembre de 2025
proyecto de decreto, "Por el cual se modifica el Artículo 2.2.1.4.4 del Capítulo 4 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública." en lo relacionado con ACTUALIZACIÓN DE LAS PLANTAS GLOBALES DE EMPLEO de acuerdo final de la negociación nacional sindical 2025	Dirección de Desarrollo Organizacional	Gerardo Duque	Director de la Dirección de Desarrollo Organizacional	Dando cumplimiento al acuerdo final de la negociación nacional sindical 2025 en su CAPÍTULO 2. POLÍTICA LABORAL acordaron que el Gobierno Nacional en un término de dos meses posteriores a la firma del acuerdo modificará el artículo 2.2.1.4.4 del Decreto 1499 de 2022, (compilado en el Decreto 1083 de 2015) con el fin de eliminar el parágrafo 3, así mismo, se modificará el numeral quinto (5) del mismo	Artículo 2.2.1.4.4 del Capítulo 4 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Proyecto de norma

Nombre del proyecto normativo	Dependencia técnica	Nombre del responsable técnico	Cargo del responsable	Tema u objeto de la reglamentación	Norma concreta que se reglamenta o modifica	Norma
				artículo, con respecto al número de integrantes de la mesa, con una representación de los trabajadores a diez (10) representantes de la Comisión negociadora.		

Fuente: Elaboración Propia- Dirección Jurídica

Posteriormente, se realizó una segunda modificación a la agenda regulatoria, la cual fue remitida a la secretaria jurídica de la Presidencia de la Republica con el radicado de salida N° 20246000334951 del 20 de mayo de 2025, quedando la agenda regulatoria de la siguiente forma:

Tabla 17. Modificación dos, agenda regulatoria 2025

Nombre del proyecto normativo	Dependencia técnica	Nombre del responsable técnico	Cargo del responsable	Tema u objeto de la reglamentación	Norma concreta que se reglamenta o modifica	Norma
Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales, el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II, el fortalecimiento institucional de la gestión del talento humano y la movilidad horizontal	Dirección de Empleo Público	Francisco Alfonso Camargo Salas	Dirección de Empleo Público	Modificar y adicionar el Decreto 1083 de 2015 en temas de competencias laborales, SIGEP II, fortalecimiento institucional de la gestión del talento humano y mecanismos de movilidad horizontal	Artículo 4 de la Ley 1960 de 2019 y Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Proyecto de norma
Por medio del cual se modifica y adiciona el Capítulo 5 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, con el fin de reglamentar parcialmente la Ley 2114 de 2021, en lo relacionado con la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial	Dirección de Empleo Público	Francisco Alfonso Camargo Salas	Dirección de Empleo Público	Reglamentar para el sector público la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial	Capítulo 5 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, conforme con los parágrafos 4 y 5 del artículo 2 de la Ley 2114 de 2021, y la Sentencia T-143 de 2023 de la Corte Constitucional	Proyecto de norma
Por el cual se adiciona el capítulo 4 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en el sentido de reglamentar el artículo 1 de la Ley 2424 de 2024	Dirección de Empleo Público	Francisco Camargo Salas	Dirección de Empleo Público	Reglamentar la participación efectiva de las mujeres en los cargos de nivel directivo	Se adiciona el capítulo 4 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 y artículo 1 de la Ley 2424 de 2024	Proyecto de norma
Por el cual se adiciona el capítulo 5 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del	Dirección de Empleo Público	Francisco Camargo Salas	Dirección de Empleo Público	Reglamentar la reserva de plazas e ingreso de las	Se adiciona el capítulo 5 al Título 12 de la	Proyecto de norma



Función Pública

Nombre del proyecto normativo	Dependencia técnica	Nombre del responsable técnico	Cargo del responsable	Tema u objeto de la reglamentación	Norma concreta que se reglamenta o modifica	Norma
Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en el sentido de reglamentar la Ley 2418 de 2024				personas con discapacidad al empleo público	Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en el sentido de reglamentar la Ley 2418 de 2024	
Por el cual se adiciona el Título 41 a la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública, con relación al Sistema Nacional de Integridad en el Servicio Público	Dirección de Empleo Público	Francisco Camargo Salas	Dirección de Empleo Público	Reglamentar el diseño y operación del Sistema Nacional de Integridad en el Servicio Público	Por el cual se adiciona el Título 41 a la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, con relación al Sistema Nacional de Integridad en el Servicio Público	Proyecto de norma
Creación del comité Nacional de innovación Pública y gestión del conocimiento.	Dirección de gestión del conocimiento	Paulo Alberto Molina Bolívar	Director técnico DE Gestión del Conocimiento	Creación del comité Nacional de innovación Pública y gestión del conocimiento.	Ninguna	Proyecto de norma
jornada laboral mediante el sistema de turnos-Bomberos	Dirección Jurídica	Carlos Javier Muñoz Sánchez	Director Jurídico	modificar el artículo 2.2.1.3.6 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos	Decreto 400 de 2021	Decreto 1224 de 2025, publicado el 14 de noviembre de 2025
proyecto de decreto, "Por el cual se modifica el Artículo 2.2.1.4.4 del Capítulo 4 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública." en lo relacionado con ACTUALIZACIÓN DE LAS PLANTAS GLOBALES DE EMPLEO de acuerdo final de la negociación nacional sindical 2025	Dirección de Desarrollo Organizacional	Gerardo Duque	Director de la Dirección de Desarrollo Organizacional	Dando cumplimiento al acuerdo final de la negociación nacional sindical 2025 en su CAPÍTULO 2. POLÍTICA LABORAL acordaron que el Gobierno Nacional en un término de dos meses posteriores a la firma del acuerdo modificará el artículo 2.2.1.4.4 del Decreto 1499 de 2022, (compilado en el Decreto 1083 de 2015) con el fin de eliminar el parágrafo 3, así mismo, se modificará el numeral quinto (5) del mismo artículo, con respecto al número de integrantes de la mesa, con una representación de los trabajadores a	Artículo 2.2.1.4.4 del Capítulo 4 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Proyecto de norma

Nombre del proyecto normativo	Dependencia técnica	Nombre del responsable técnico	Cargo del responsable	Tema u objeto de la reglamentación	Norma concreta que se reglamenta o modifica	Norma
Por el cual se adiciona un párrafo al Artículo 2.2.2.4.10 del Capítulo 4 del Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Dirección de Desarrollo Organizacional	Gerardo Duque	Director de la Dirección de Desarrollo Organizacional	diez (10) representantes de la Comisión negociadora. En aplicación del principio derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación, se hace necesario adoptar requisitos especiales para desempeñar empleo de viceministro que integran la planta de personal del Ministerio de la Igualdad y Equidad	Se adiciona un párrafo al Artículo 2.2.2.4.10 del Capítulo 4 del Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Proyecto de norma

Fuente: Elaboración Propia- Dirección Jurídica

Contenidos y temáticas de los proyectos de norma

- Los proyectos normativos reflejan una transformación en la gestión del empleo público mediante la actualización del Decreto 1083 de 2015 en competencias laborales, SIGEP II y movilidad horizontal. Esta modernización resulta pertinente para profesionalizar el servicio público y adaptarlo a las demandas contemporáneas de eficiencia administrativa.
- La reglamentación de la licencia parental compartida y flexible, en cumplimiento de la Ley 2114 de 2021 y la Sentencia T-143 de 2023, representa un avance hacia la equidad de género y la corresponsabilidad familiar. Esta iniciativa es fundamental para armonizar la vida laboral y personal de los servidores públicos.
- El proyecto que reglamenta la Ley 2424 de 2024 sobre participación efectiva de mujeres en cargos directivos constituye un paso decisivo hacia la eliminación de brechas de género en el liderazgo estatal, fortaleciendo la representatividad democrática en la administración pública.
- La reglamentación de la Ley 2418 de 2024 sobre reserva de plazas para personas con discapacidad evidencia el compromiso con la inclusión social. Esta normativa garantiza derechos fundamentales, enriquece la diversidad en el servicio público y promueve entornos laborales más equitativos.
- La creación del Sistema Nacional de Integridad responde a la necesidad de combatir la corrupción y fortalecer la ética pública. Este proyecto establece mecanismos preventivos y correctivos que restauran la confianza ciudadana en las instituciones gubernamentales.
- La creación del Comité Nacional de Innovación Pública y Gestión del Conocimiento demuestra una visión orientada a transformar la administración mediante tecnología y mejores prácticas. Este enfoque es esencial para la competitividad institucional en la era digital.
- El Decreto 1224 de 2025 sobre jornada laboral por turnos para bomberos reconoce las particularidades de los servicios de emergencia. Esta regulación equilibra la

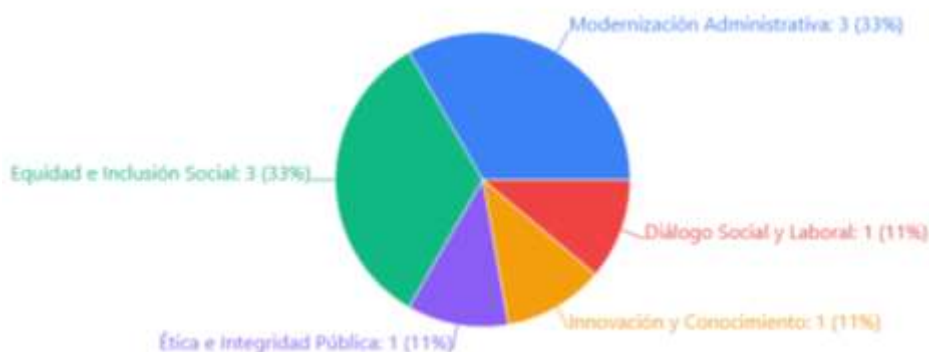


Función Pública

eficiencia operativa de servicios esenciales con los derechos laborales de quienes requieren disponibilidad permanente.

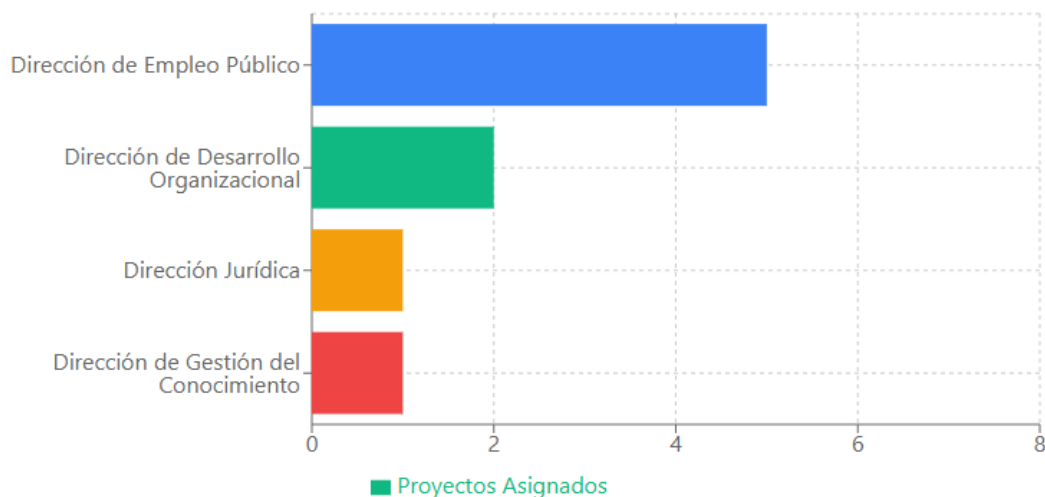
- Los proyectos derivados de la negociación sindical 2025 sobre actualización de plantas globales de empleo reflejan el diálogo constructivo entre Gobierno y sindicatos. Esta dinámica fortalece las relaciones laborales armónicas y legitima las decisiones administrativas en el empleo público.
- La adición de requisitos especiales para viceministros en el Ministerio de la Igualdad y Equidad asegura perfiles técnicos especializados para implementar políticas con enfoque diferencial. Esta medida garantiza liderazgos calificados y coherentes con los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades.

Gráfica 4. Distribución de proyectos por temas clave



Fuente: Elaboración Propia - Dirección Jurídica

Gráfica 5. Distribución por dependencia responsable



Fuente: Elaboración Propia - Dirección Jurídica

Conclusiones del 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2025

- Los proyectos normativos buscan profesionalizar y actualizar la administración pública mediante la modernización del Decreto 1083 de 2015, la implementación de SIGEP II, la movilidad horizontal y la actualización de plantas de empleo. Además, la regulación de jornadas especiales y la definición de requisitos técnicos para cargos estratégicos reflejan un enfoque en eficiencia operativa, liderazgo calificado y relaciones laborales armoniosas.
- Las iniciativas vinculadas a licencia parental flexible, participación de mujeres en cargos directivos, reserva de plazas para personas con discapacidad, así como la creación del Sistema Nacional de Integridad y del Comité Nacional de Innovación Pública, muestran un compromiso integral con la equidad de género, la inclusión social, la corresponsabilidad familiar, la ética pública y la innovación institucional. Estas medidas fortalecen la diversidad, promueven entornos laborales justos y aumentan la confianza ciudadana en las instituciones.
- La Agenda Regulatoria 2025 del Departamento Administrativo de la Función Pública integra nueve proyectos normativos que transforman el empleo público colombiano mediante la modernización administrativa, la equidad de género, la inclusión social y el fortalecimiento ético institucional. Las modificaciones del segundo semestre demuestran capacidad de adaptación ante necesidades emergentes, mientras que el liderazgo de la Dirección de Empleo Público garantiza coherencia en la implementación. Este conjunto normativo posiciona al país hacia una administración pública más profesional, diversa e inclusiva, respondiendo a estándares internacionales y expectativas ciudadanas de transparencia y eficiencia en la gestión del talento humano estatal.

- **Conceptos emitidos por la Dirección Jurídica en la vigencia 2025**

La Dirección Jurídica, emite conceptos jurídicos en temas tales como: Inhabilidades e incompatibilidades, Empleos, Situaciones administrativas, Entidades, Prestaciones Sociales, Remuneración, Retiros del servicio, Jornada laboral, Negociación Colectiva / Fuero sindical, Defensa Jurídica, Traslados por competencia, Manual de Funciones, Plantas de personal, Política de Talento Humano, Reformas Administrativas, Salarios, y Solicitud de copias.

Igualmente, es autoridad en doctrina jurídica para las entidades y organismos de Estado en temas salariales, lo que la convierte 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 del Departamento para nuestros grupos de valor, de tal manera que contribuye a fortalecer la relación del Estado con la ciudadanía.

Ahora bien, el total de radicados recibidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025 equivale a 9.075, distribuidos en las siguientes materias, organizadas desde aquellas en las que se ha tenido mayor recurrencia, hacia los temas menos frecuentes:

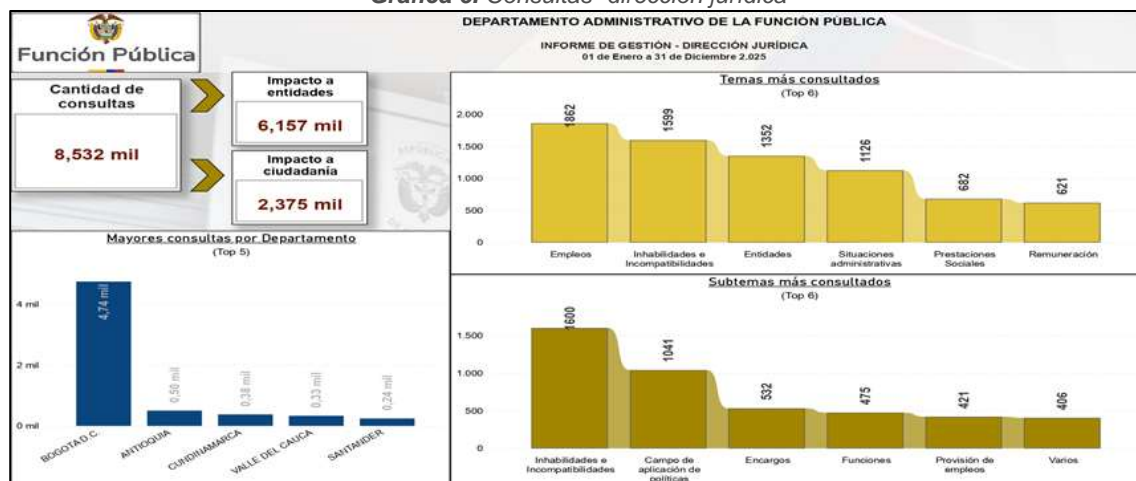
Tabla 18. Resumen conceptos

Temas	No. conceptos
Inhabilidades e incompatibilidades	1599
Empleos	1862
Situaciones administrativas	1126
Entidades	1352
Prestaciones Sociales	682
Remuneración	621
Retiros del servicio	570
Jornada laboral	394
Negociación Colectiva / Fuero sindical	160
Defensa Jurídica	18
Traslados por competencia	8
Manual de Funciones	3
Plantas de personal	1
Política de Talento Humano	1
Reformas Administrativas	1
Salarios	1
Otros	513
Total	9075

Fuente: Elaboración Propia - Dirección Jurídica

A partir de lo anterior, se deduce que tal como ha venido siendo costumbre, los temas por el que más se consulta refiere al tema de EMPLEOS 1.862 Y de “INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES” con 1599 que equivale al **35%** del total, como se puede observar en el siguiente gráfico:

Gráfica 6. Consultas- dirección jurídica



Fuente: Dirección jurídica

Términos de las peticiones

En relación con el acatamiento a los plazos para dar respuesta a las consultas, y con el fin de evitar emitir respuesta a las consultas fuera de los términos de ley, el Director Jurídico ha sido consistente al solicitar que las respuestas a consultas deben presentarse para revisión y firma al menos con 15 días antes de su vencimiento.

Adicionalmente, se da la instrucción a los abogados para que una vez se asigne el reparto de consultas, verifiquen si se trata de un tema de competencia de la Dirección Jurídica o del Departamento, con el fin de dar traslado dentro de los plazos de ley. De acuerdo con la herramienta Orfeo el tiempo de respuesta en promedio de las consultas que recibe la Dirección Jurídica es de 22 días hábiles, el término de ley es de 30 días hábiles.

De otra parte, se ha de informar que se realiza revisión diaria del reporte de consultas de Orfeo, de tal manera que se envíen las alertas del caso a los abogados. Finalmente, se informa que el Grupo de Gestión Documental envía alertas a la Coordinadora del Grupo de asesoría, conceptos y relatoría cuando advierte que restan 3 días a la consulta para vencer sin que se haya dado respuesta a la misma.

Valga resaltar, entonces, que durante la vigencia 2025 no se presentó vencimiento alguno de términos legales en la Dirección jurídica, previniendo de esta manera el daño antijurídico del estado.

▪ **Balance del Gestor Normativo 2025**

El gestor normativo es una herramienta de consulta jurídica especializada en normas, doctrina, jurisprudencia y documentos relacionados con temas de Función Pública, de fácil acceso, consulta gratuita administrado y actualizado permanentemente.

Actualmente esta herramienta cuenta aproximadamente con 39.000 documentos; se puede acceder a él a través del portal web institucional y contiene temas de interés tales como: estructura del Estado, líneas jurisprudenciales, regímenes especiales, comisiones intersectoriales, guías y cartillas, negociación colectiva en el sector público y las principales novedades jurídicas publicadas en un boletín de actualidad jurídica.

Actividades realizadas para mantener actualizada la información que gestiona y presenta a los grupos de valor el gestor normativo:

1) Actualización normas nuevas: durante lo corrido del año 2025 a 31 de diciembre, se han incorporado 34 normativas entre leyes, decretos, decretos DUR, decretos de estructura, circulares, resoluciones y directivas presidenciales.

2) Sentencias: al 31 de diciembre se han tematizado 3 sentencias e incorporado 3 sentencias entre fallos de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado, para un total consolidado de 4094.

3) Boletín de actualidad jurídica, el cual es un informativo cuatrimestral, en el que se publican las diferentes disposiciones legales y jurisprudenciales emitidas durante dicho período que tengan relación con los temas de función pública, así como los conceptos del DAFP que sean relevantes. Se han publicado siete (3) boletines durante lo corrido del año 2025.

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

Tabla 19. Resumen gestor normativo

Tipo de documento	Total*
Leyes	1.606
Decretos	9.255
Acuerdos	168
Directivas	130
Circulares	285
Resoluciones	157
Actos legislativos	69
Documentos CONPES	2
Constitución Política	10
Conceptos	22.312
Criterio Unificado	2
Conceptos Sala de Consulta	624
Sentencias	4091
Total	39.711

Fuente Gestor Normativo 31 de diciembre de 2025.

2.23. Generación de conocimiento técnico

Tabla 20. Generación del conocimiento técnico

Dependencia	Nombre del entregable
Dirección de Desarrollo Organizacional	Estrategia Acción Integral 2025
Dirección de Desarrollo Organizacional	Lineamiento para el Fortalecimiento de la Institucionalidad de Género en las entidades territoriales
Dirección de Desarrollo Organizacional	Balance de la estrategia de Formalización del Empleo Público en equidad.
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Actualización - Guía de riesgos y diseño de controles V7.
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Actualización - Guía de Auditoría interna Basada en Riesgos para Entidades Públicas (V. 5)



Función Pública

Dependencia	Nombre del entregable
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	Informe acerca de las capacitaciones para la apropiación del sistema de información (FURAG) y de recolección o acopio - Medición del Desempeño Institucional – MDI
Dirección de Empleo Público	Proyecto de decreto para modificar el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con la movilidad horizontal, competencias laborales, áreas estratégicas de talento humano y SIGEP.
Dirección de Empleo Público	Proyecto de decreto para reglamentar el artículo 1 de la Ley 2424 de 2024.
Dirección de Empleo Público	Plan Anual de Vacantes - 2025
Dirección de Empleo Público	Proyecto de decreto para reglamentar los artículos 6 y 9 de la Ley 2418 de 2024.
Dirección de Empleo Público	Informe acerca de las capacitaciones para la apropiación del sistema de información (SIGEP II)
Dirección de Empleo Público	Documento con la propuesta de modificación de la Ley 909 de 2004.
Dirección de Empleo Público	Informe sobre la participación efectiva de la Mujer en cargos de niveles decisorios en el Estado Colombiano
Dirección de Empleo Público	Informe sobre el estado de cumplimiento de la implementación del Decreto 2011 de 2017.
Dirección de Empleo Público	Documento de investigación sobre el impacto de la IA en el empleo público.
Dirección de Empleo Público	Documento sobre Exploración y análisis de datos sociodemográficos para poblaciones diversas y etnias en el servicio público.
Dirección Jurídica	Actualización ABC situaciones administrativas
Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Lineamiento técnico para el reconocimiento de ciudadanías diversas, comunidades, movimientos, pueblos y grupos de valor con enfoque diferencial, territorial y de derechos.
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)
Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	Informe acerca de las capacitaciones para la apropiación del sistema de información (SUIT)
Dirección de Gestión del Conocimiento	Proyecto de Decreto de innovación pública
Dirección de Gestión del Conocimiento	Cartilla - Investigación en el sector público

Dependencia	Nombre del entregable
Dirección de Gestión del Conocimiento	Curso - Repositorios de conocimiento
Dirección de Gestión del Conocimiento	Cartilla - Memoria desde y para lo público
Dirección de Gestión del Conocimiento	Cartilla tendencias en gestión del conocimiento y la innovación para la gestión pública
Dirección de Gestión del Conocimiento	Cartilla - Gestión del cambio para la innovación pública
Dirección de Gestión del Conocimiento	Guía actual de la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.
Secretaría General	Documento con la propuesta para la actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Propuesta para la Incorporación de la Equidad de Género y Enfoques Diferenciales

Fuente: Elaboración Propia -Subdirección

2.24. Gestión intersectorial (Resultados Convenio DAFP-ESAP)

Se formalizó, mediante acta de inicio, el convenio interadministrativo derivado N.º BOG-998-2025, suscrito entre el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, orientado al fortalecimiento de capacidades técnicas, la formación, la investigación aplicada y la cooperación interinstitucional, en coherencia con los objetivos estratégicos de fortalecimiento de la administración pública a nivel nacional y territorial.

En el marco del convenio, se participó activamente en las sesiones del Comité Operativo, y se adelantaron las gestiones técnicas y administrativas necesarias para la incorporación de recursos al 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 a nivel nacional”, por un valor de \$945.759.000.

Durante el segundo semestre de la vigencia, se asignó formalmente a la Subdirección el seguimiento integral del convenio, para lo cual se implementaron mecanismos y herramientas técnicas orientadas al control, monitoreo y evaluación de su ejecución. En este sentido, se desarrollaron mesas de trabajo semanales con los equipos técnicos y administrativos involucrados, se elaboraron informes mensuales de ejecución técnica y financiera, y se diseñó e implementó un tablero de control que permitió realizar el seguimiento diario de las actividades, productos y cronogramas establecidos.

La aplicación de estas herramientas contribuyó de manera significativa a una mejor gestión del convenio, fortaleciendo la articulación interinstitucional, la toma de decisiones oportunas y el cumplimiento de los compromisos adquiridos. Finalmente, el convenio culminó con un avance satisfactorio en la ejecución de las actividades previstas, reflejado en el



Función Pública

cumplimiento de los productos acordados, el uso eficiente de los recursos asignados y el logro de los objetivos definidos en el convenio.

Gráfica 7. Ejecución por proyecto de inversión Convenio ESAP



Fuente: Elaboración Propia-Subdirección

Gráfica 8. Porcentaje de Ejecución



**PORCENTAJE DE EJECUCIÓN
TOTAL**

85%

Fuente: Elaboración Propia-Subdirección



Función Pública

Productos elaborados en el marco del Convenio

Dirección de Desarrollo Organizacional

100 %

100 %

100 %

1.1) Documento que contenga el Balance de Aplicación de la Metodología de Procesos y Procedimientos Tipo en Estructuras Organizacionales

1.2) Documento que contenga el Balance de Aplicación del Modelo de Medición de Impacto de los Rediseños Organizacionales

16) Documento Técnico de Estructuración del Esquema de Gobernanza del SAT y su Articulación Institucional

2) Documento Técnico sobre Gestión del Conocimiento, IA y Estado Abierto

5) Proyecto de investigación “Ciencia Abierta y Gestión del Conocimiento en la Administración Pública”

7.4) Formación en Servicio Social para la Paz

Dirección de Gestión del Conocimiento

100 %

100 %

100 %

Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al ciudadano

100 %

100 %

100 %

6) Evento Juntémonos por la Meritocracia

13) Curso de Lenguaje Claro, Comprensible e Incluyente para Directivos Públicos

15) Desarrollo de 8 Asistencias Técnicas en Participación Ciudadana

4) Documento Técnico de Gestión Territorial para la Actualización del MIPG con Enfoque Diferencial

Dirección de Gestión y Desempeño Institucional

100 %

7.2) Estrategia de Capacitación en Auditorías Forenses – Decreto 1600 de 2024

100 %

14) Evento Internacional MIPG: Intercambio de Experiencias y Conocimientos

100 %

Dirección de Empleo Público

100 %

100 %

100 %

100 %

100 %

100 %

100 %

7.1) Estrategia de Capacitación en Acoso Laboral – Circular 100-004-2024 / Ley 1010-2006

7.3) Diplomado Servidor Público 4.0

8) Documento Técnico sobre la Política de Empleo Público en Colombia

9) Curso sobre Competencias Gerenciales

10) Documento de Investigación sobre el Impacto de la IA en el Empleo Público

11) Curso sobre la IA y su Impacto en el Empleo Público

12) Documento Técnico y Dispositivo de Captura para la Evaluación del Impacto de la Implementación del Código de Integridad y Conflicto de Intereses

Subdirección General

3) Diálogos Territoriales sobre BioAdministración Pública

100 %

• **Diálogos territoriales sobre BioAdministración Pública**

En el segundo semestre de 2025, en el marco del Convenio BOG-998-2025 celebrado entre la Escuela Superior de Administración pública -ESAP y el DAFP, se llevaron a cabo tres (3) **Diálogos territoriales sobre Bioadministración pública “Hacia una administración pública más humana, sostenible y conectada con los territorios”** que lograron posicionar un nuevo paradigma de administración pública que articula la vida, la sostenibilidad y la paz como principios rectores del Estado colombiano. Este enfoque desarrollado en el marco de documentos técnicos y reflexiones académicas conjuntas, propone superar el modelo sectorial y fragmentado que históricamente ha caracterizado a la administración estatal, promoviendo en su lugar **ecosistemas administrativos** que

integren la acción de las instituciones, la participación ciudadana y la gestión del territorio y operen como sistemas vivos, colaborativos e integrados.

Los diálogos territoriales sobre BioAdministración se plantearon como objetivo generar un espacio de diálogo colaborativo y plural sobre los fundamentos conceptuales y prácticos del enfoque de BioAdministración pública, que permitiera construir un diagnóstico compartido sobre los retos de la administración pública y, a partir de allí, identificar vocaciones territoriales, agendas vitales y diseñar perfiles de ecosistemas administrativos desde el enfoque de la BioAdministración Pública, que articulen la vida, la sostenibilidad y la paz.

Los diálogos territoriales sobre BioAdministración Pública se llevaron a cabo en las ciudades de Popayán, Barranquilla y Bucaramanga y fueron el resultado de un proceso de articulación sinérgica con las territoriales de la ESAP, con quienes se coordinaron los aspectos logísticos y metodológicos para el desarrollo de estas conversaciones. En términos metodológicos, las jornadas combinaron el debate conceptual sobre las nociones de BioAdministración, ecosistemas administrativos, vocaciones territoriales y agendas vitales; con un trabajo práctico y aplicado que permitiera que las ciudadanías diversas que participaron de los diálogos entendieran desde sus propias realidades dichos conceptos. A continuación, se presenta un cuadro con los territorios, así como un mapa con las zonas impactadas.

Tabla 21. Diálogos territoriales

Diálogo	Dirección territorial	Fecha	Participantes
1er Diálogo Territorial	Cauca	27 de octubre	100
2do Diálogo Territorial	Atlántico	6 de noviembre	120
3er Diálogo Territorial	Santander	3 de diciembre	80

Fuente: Elaboración Propia- Subdirección

Principales resultados obtenidos

A continuación, se presentan los resultados consolidados de estos tres Diálogos territoriales.

- ✓ **Convocatoria y participación:** gracias a un trabajo mancomunado de articulación entre entidades, se logró una participación de 300 personas, entre las que se incluyeron servidores y servidoras públicos, personeros y equipos de gobierno de alcaldías y gobernaciones, líderes sociales, veedores, líderes comunitarios, representantes de las comunidades étnicas, comunidad académica y ciudadanía en general. La asistencia a cada uno de los Diálogos se presenta en el siguiente esquema

2.25. Gestión internacional

La Estrategia de gestión internacional del Departamento Administrativo de la Función Pública tiene como objetivo fortalecer el posicionamiento institucional de Colombia en el escenario internacional, a través del relacionamiento técnico con organismos multilaterales,

gobiernos, agencias de cooperación y centros especializados en temas de función pública, gobernanza, integridad, innovación y capacidades institucionales.

Esta estrategia se enmarca en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, la Estrategia Nacional de Cooperación Internacional (ENCI) y los compromisos multilaterales de Colombia ante organismos como la OCDE, el CLAD, el BID y la Alianza para el Gobierno Abierto. A nivel interno, se articula con los objetivos estratégicos del Departamento y responde a las prioridades de la Dirección General en materia de incidencia y cooperación internacional.

El presente reporte de gestión consolida las principales acciones desarrolladas durante el segundo semestre de la vigencia 2025 en el marco de la Estrategia de Gestión Internacional del Departamento Administrativo de la Función Pública. El documento se estructura a partir de tres objetivos estratégicos, desarrollados mediante líneas de acción orientadas al fortalecimiento de la articulación internacional, la cooperación institucional y la participación en instancias multilaterales, en coherencia con las prioridades misionales de la Entidad.

Resultados por líneas de acción

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

Objetivo 1. Seguimiento a la gestión internacional de la Función Pública

Línea de acción 1.1 –Asistencia técnica a las áreas de la entidad en materia internacional

- Apoyo a la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional en la consecución y gestión de un ponente internacional para el Foro Internacional MIPG 2025, realizado en noviembre.
- Elaboración de concepto técnico para la Cancillería sobre la participación en la Décima Conferencia de los Estados Parte de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- Preparación y presentación de Buenas Prácticas de innovación del DAFP en el marco del Simposio de Innovación del CLAD.

Línea de acción 1.2 – Difusión y gestión de convocatorias internacionales

- Difusión de 8 convocatorias internacionales de formación para servidores, incluyendo:
 - Webinars, cursos y programas académicos de la Escuela EIAPP del CLAD
 - Cursos cortos de la Embajada de Nueva Zelanda.
 - Becas de la Fundación Carolina para posgrados.

- Curso MOOC Internacional “Desafíos y oportunidades de la IA: modelos de gobernanza y herramientas de IA generativas para la innovación pública”, organizado por la SEGIB y el CLAD.

Línea de acción 1.3 – Postulación a premios internacionales

- Seguimiento a la elegibilidad de Función Pública en el Desafío de Gobierno Abierto (Open Gov Challenge), a través del compromiso “Innovación pública sostenible para una gestión centrada en la ciudadanía” del V Plan de Acción.
- Identificación de experiencias institucionales para posibles postulaciones a premios multilaterales, incluida la Cumbre Global de OGP.
- Asistencia técnica a la Comisión Nacional del Servicio Civil para postulación al Programa de Cooperación Técnica del CLAD.
- Verificación de criterios técnicos y estratégicos de la Entidad para eventuales postulaciones.

Objetivo 2. Fortalecimiento de las relaciones internacionales de la Función Pública

Línea de acción 2.1 – Seguimiento a alianzas existentes

- Gestión de reuniones bilaterales con la Embajada de Emiratos Árabes Unidos y KOICA.
- Participación en espacios convocados por la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional (APC).
- Reunión técnica con la Oficina de Tecnología y la Secretaría de Transparencia para posibles acciones conjuntas.
- Obtención de la Tercera Vicepresidencia de la Mesa Directiva del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo para Colombia durante vigencia 2026, representada por el DAFP.

Línea de acción 2.2 – Generación de nuevas alianzas y convenios

- Firma de un Memorando de Entendimiento con el Instituto Nacional de Administración Pública de Portugal.
- Envío de comunicaciones oficiales a las embajadas de Alemania, Austria y Nueva Zelanda para explorar futuras colaboraciones.
- Acompañamiento técnico a la Dirección de Gestión del Conocimiento (DGC) en la formulación de un convenio de cooperación con Open Government y el DNP para fortalecer la Red Nacional de Innovación Pública.
- Participación en la mesa de cooperación internacional de juventudes (liderada por el Ministerio de la Igualdad), en el marco del Programa Servicio Social para la Paz.

Objetivo 3. Relacionamiento en instancias internacionales en temas de competencia de la Función Pública

Línea de acción 3.1 – Participación en eventos internacionales de competencia de la Entidad

- Participación de la Directora General en el XI Encuentro Iberoamericano de Escuelas, Institutos y Sistemas de Formación y Capacitación, realizado en Madrid.
- Participación de la Directora General en el IV Simposio Iberoamericano de Innovación Pública, realizado en Portugal.
- Participación del Subdirector General en el XXX Congreso Internacional del CLAD, realizado en Paraguay.
- Participación del Subdirector General en la reunión ordinaria del Consejo Directivo del CLAD.

Línea de acción 3.2 – Gestión de compromisos en el marco de la OCDE

- Participación virtual en la septuagésima primera (71°) Reunión del Comité de Gobernanza Pública, celebrada en abril.
- Participación virtual en la septuagésima segunda (72°) Reunión del Comité de Gobernanza Pública, realizada en octubre.
- Participación virtual del lanzamiento de la publicación Governance at a Glance.
- Diligenciamiento de encuestas a solicitud.
- Consideraciones finales

Durante este periodo de gestión, la Estrategia de Gestión Internacional ha fortalecido el posicionamiento de la entidad en escenarios multilaterales, ha dinamizado su capacidad de articulación bilateral y ha ampliado el acceso de los servidores públicos a oportunidades de formación internacional.

Los avances logrados no solo reflejan el cumplimiento de los objetivos planteados, sino que también sientan las bases para nuevas oportunidades de cooperación, visibilidad y fortalecimiento institucional en el 2026.

3. Logros y resultados de la gestión interna

3.1. Mejoramiento del Desempeño Institucional

• Sistema Integrado de Planeación y Gestión

Durante la vigencia 2025, se dio continuidad al rediseño del modelo de operación por procesos MOP, la actualización de la política y Metodología de riesgos institucionales, la actualización y administración de los indicadores institucionales, la validación y actualización del plan de mejoramiento institucional, la evaluación FURAG, el análisis y establecimiento de los planes de mejoramiento a partir de los resultados FURAG, el desarrollo del proyecto técnico para la incorporación de la planta temporal 2025, la elaboración y entrega del proyecto de reestructuración institucional en 3 etapas, la coordinación para la celebración de las sesiones de comité institucional de gestión y desempeño, como mecanismos de seguimiento y evaluación del Sistema Integrado de Planeación y Gestión.

Con el propósito de mejorar el índice de desempeño institucional, durante el 2025 se adelantaron las siguientes acciones:

Modelo de Operación por procesos MOP

Se implementó y entró progresivamente en operación el nuevo Modelo de Operación por Procesos MOP, actualizándose la herramienta que se encuentra en el portal web. Igualmente se realizó la depuración documental, la eliminación de información obsoleta y la validación de la trazabilidad, versionamiento y accesibilidad de los documentos conforme a la TRD oficial. Se alcanzó la actualización **del 81%** del Sistema Integrado de Planeación y Gestión.

Se lideró la estrategia de transferencia y conservación del conocimiento ante la incorporación de nuevos servidores, mediante el fortalecimiento del equipo catalizador, la documentación de la Resolución 241 de 2024, la definición de un plan de trabajo y la implementación del plan de mentorías.

En el marco del SIPG y con corte al 31 de diciembre de 2025, se realizaron seis talleres con las dependencias misionales Dirección de Desarrollo Organizacional, Dirección de Gestión del Desempeño Institucional y Dirección de Participación Transparencia y Servicio al Ciudadano, orientados a fortalecer las capacidades de los servidores públicos y apoyar la actualización de caracterizaciones, procesos, procedimientos, indicadores, trámites y la gestión de riesgos.

Ilustración 11. Modelo de Operación pro procesos DAFP.



Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/intranet/mop>



Función Pública

Se desarrolla una estrategia integral de comunicación, que incluye una campaña de expectativa, uso y apropiación del nuevo Modelo de Operación por Procesos MOP, acompañado de asesorías y capacitaciones a todas las áreas, para facilitar la apropiación por parte de los servidores y contratistas de la Entidad.

Resultados del índice de desempeño institucional 2024

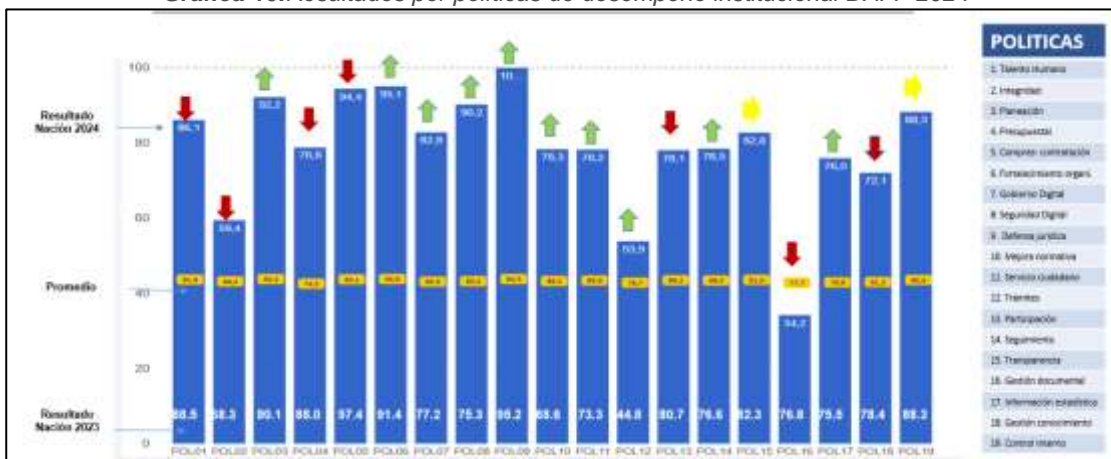
El DAFP alcanzó los siguientes resultados en la medición del Índice de Desempeño Institucional -IDI 2024:

Gráfica 9 Comparativo resultados IDI DAFP.



Fuente: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Gráfica 10. Resultados por políticas de desempeño institucional DAFP 2024



Fuente: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Gráfica 11. Resultados por dimensiones MIPG- DAFP 2024



Fuente: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Se efectuó el análisis técnico de los resultados y su presentación al Comité Institucional de Desempeño. Adicionalmente, se desarrollaron ocho mesas de trabajo para validar información, identificar brechas y definir acciones de mejora para la vigencia 2025. Como resultado, se identificaron seis hallazgos en políticas con bajo desempeño, para los cuales se formularon acciones de fortalecimiento institucional.

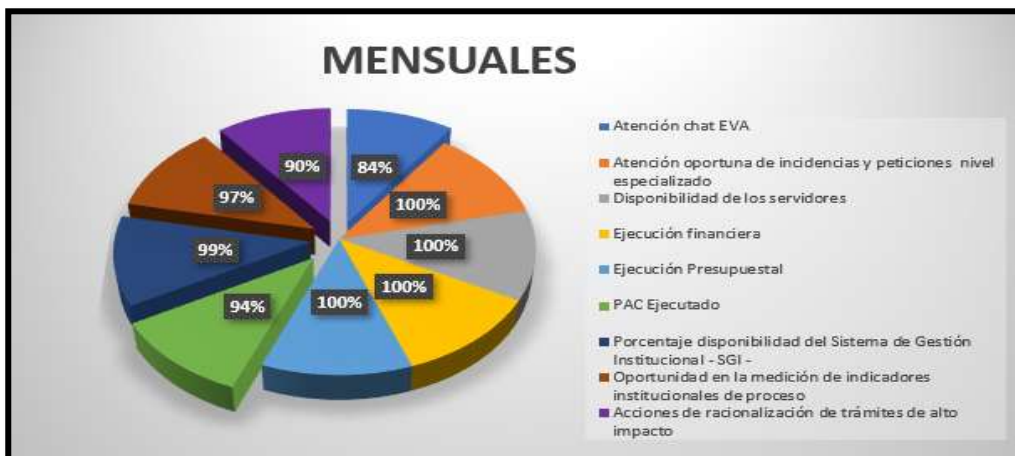
Gestión de indicadores de proceso

La entidad realiza el seguimiento a la ejecución de sus compromisos institucionales a través de los indicadores de proceso y estratégicos, los cuales cuenta con fichas actualizadas y se realiza seguimiento periódico a través del SGI (Sistema de Gestión Institucional), el DAFP cuenta con 50 indicadores identificados, 23 gestión (estratégicos), 1 de producto, 22 de calidad y 4 de satisfacción.

Resultados de indicadores según periodicidad:

Indicadores mensuales: En los indicadores mensuales se evidencia que, aunque el porcentaje alcanzado es satisfactorio, aún se requieren acciones de mejora para lograr su cumplimiento total.

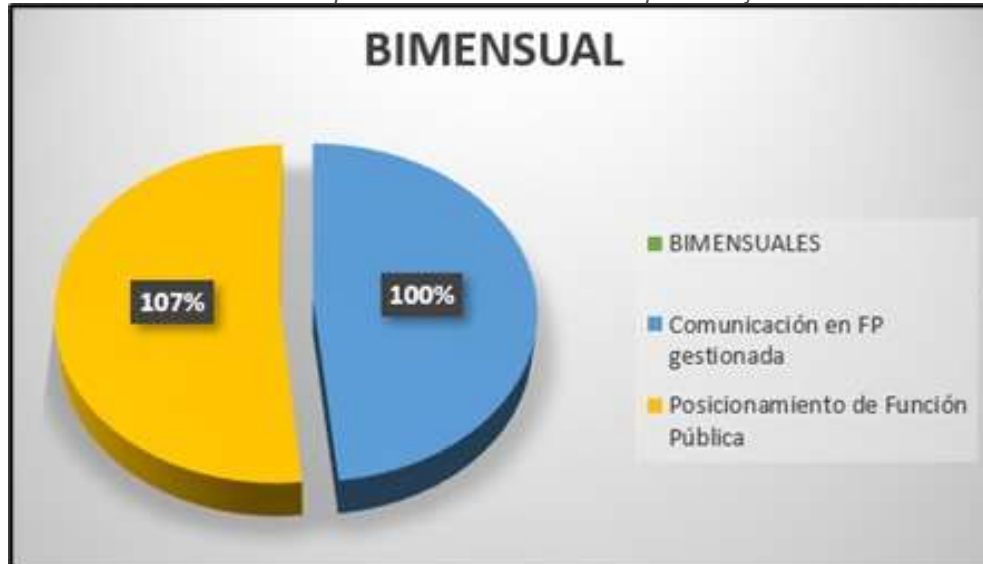
Gráfica 12.Indicadores con reporte mensual – fuente Grupo de mejoramiento Institucional



Fuente: Elaboración Propia- Oficina Asesora de Planeación

Indicadores bimensuales: los indicadores bimensuales presentan un porcentaje de sobrecumplimiento; por lo tanto, es importante realizar el ajuste correspondiente.

Gráfica 13.Indicadores con reporte bimensual – fuente Grupo de mejoramiento Institucional



Fuente: Elaboración Propia- Oficina Asesora de Planeación

Indicadores trimestrales: los indicadores de frecuencia trimestral evidencian sobrecumplimiento, lo que requiere su ajuste o actualización, mientras que los de bajo rendimiento demandan la implementación de estrategias de mejoramiento continuo.

Gráfica 14. Indicadores con reporte trimestral – fuente Grupo de mejoramiento Institucional



Fuente: Elaboración Propia- Oficina Asesora de Planeación

Indicadores personalizados: los indicadores de frecuencia personalizada evidencian sobrecumplimiento, lo que requiere su ajuste o actualización, mientras que los de bajo rendimiento demandan la implementación de estrategias de mejoramiento continuo.

Gráfica 15. Indicadores con reporte personalizado – fuente Grupo de mejoramiento Institucional

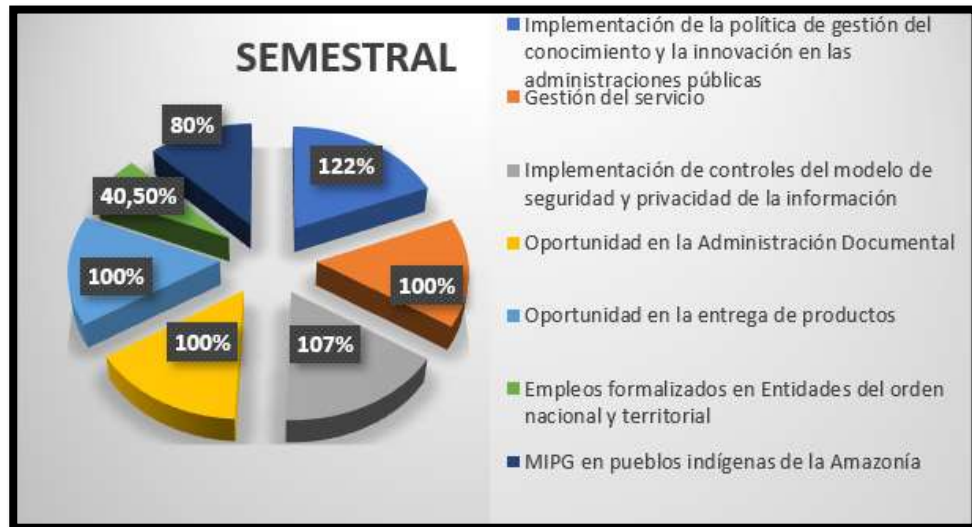


Fuente: Elaboración Propia- Oficina Asesora de Planeación

Indicadores semestrales: Los indicadores semestrales evidencian muestran sobrecumplimiento, lo que sugiere la necesidad de ajustes o actualizaciones, mientras que

los de bajo rendimiento requieren la implementación de estrategias de mejora continua para optimizar su desempeño.

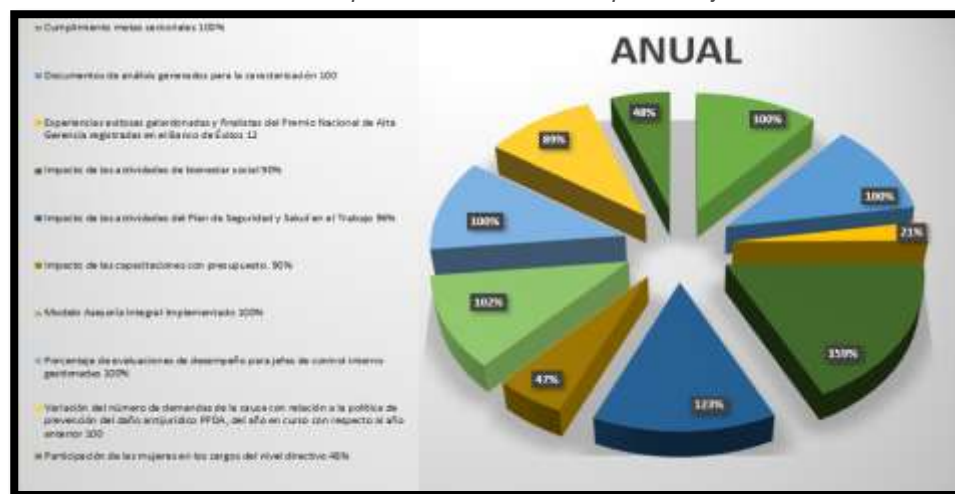
Gráfica 16. Indicadores con reporte semestral – fuente Grupo de mejoramiento Institucional



Fuente: Elaboración Propia- Oficina Asesora de Planeación

Indicadores anuales: Los indicadores anuales evidencian sobrecumplimiento, lo que requiere su ajuste o actualización, mientras que los de bajo rendimiento demandan la implementación de estrategias de mejoramiento continuo, así como la revisión de su periodicidad.

Gráfica 17. Indicadores con reporte anual – fuente Grupo de mejoramiento Institucional



Fuente: Elaboración Propia- Oficina Asesora de Planeación

Gestión de riesgos

Desde el direccionamiento estratégico de la entidad se adelanta la gestión del riesgo, con el propósito de asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales y los compromisos del Plan Nacional de Desarrollo. Durante la vigencia, se realizó un seguimiento permanente a los riesgos institucionales mediante la implementación de la política y la metodología de gestión del riesgo, lo que permitió generar alertas de manera oportuna. Actualmente, la entidad tiene **90 se encuentran activos**.

Ilustración 12. Clasificación de los tipos de riesgo identificados



Fuente: Elaboración Propia- Oficina Asesora de Planeación

Esta labor de seguimiento contribuyó a promover el cumplimiento de los tiempos definidos y a fortalecer la oportunidad, consistencia y calidad de la información reportada en el sistema de gestión del riesgo. Se llevó a cabo el taller de riesgos con la participación de los enlaces de las dependencias, con el objetivo de fortalecer el conocimiento y la gestión de los riesgos institucionales. El 98% de los riesgos cuentan con el reporte de las acciones de control, por parte de las dependencias de la entidad.

Estado Planes de mejoramiento

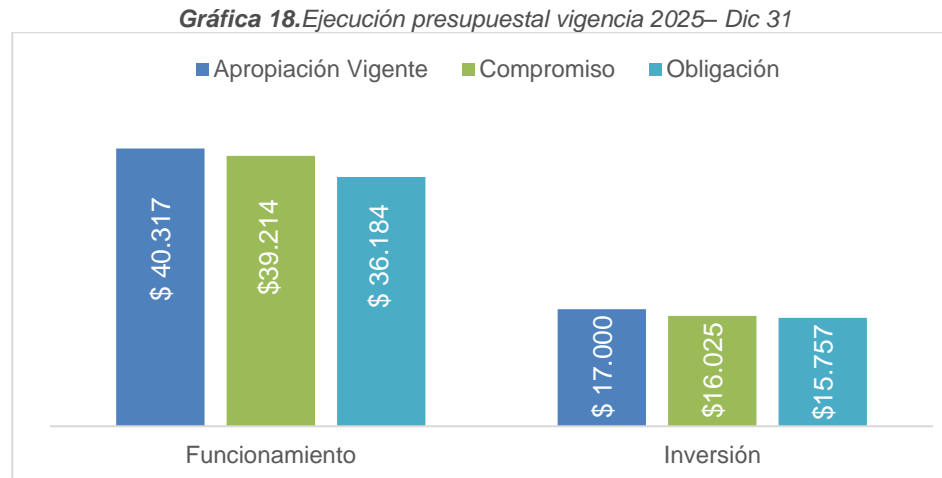
Durante la vigencia 2025, como resultado de las auditorías internas y externas realizadas, así como de los ejercicios de seguimiento a la gestión institucional, se registraron cincuenta (50) hallazgos nuevos, los cuales derivan de diferentes procesos y evaluaciones, evidenciando la necesidad de fortalecer los controles y la gestión del riesgo en la Entidad

Considerando los tres (3) hallazgos derivados de la auditoría a la Medición del Desempeño Institucional (MDI) y los seis (6) hallazgos identificados en la evaluación FURAG, la entidad registra actualmente un total de setenta y ocho (78) hallazgos abiertos.

Este escenario evidencia la necesidad de continuar fortaleciendo los procesos de seguimiento, monitoreo y cierre efectivo de hallazgos, con el fin de mitigar riesgos institucionales, mejorar la eficiencia administrativa y asegurar la mejora continua del sistema de gestión institucional.

3.2. Gestión Presupuestal

El Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con un presupuesto anual que le permite mantener la operación la entidad en funcionamiento y desarrollar su misionalidad, y para lo cual, tuvo una apropiación en la vigencia por valor de \$ 57.318 millones de pesos. El presupuesto total de la entidad se divide en gastos de funcionamiento e inversión los cuales se ejecutaron en un **90,62%** de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración Propia- Grupo de Gestión Financiera, cifras en millones de pesos.

Dentro del presupuesto de funcionamiento está compuesto por los conceptos de gastos de personal, adquisición de bienes y servicios, transferencias corrientes y gastos por tributos, multas, sanciones intereses de mora con una apropiación de \$40.317 millones de pesos y una ejecución de **89,75%** detallado de la siguiente manera:

Tabla 22. Ejecución recursos de funcionamiento vigencia 2025

Descripción	Apropiación Vig.	Compromisos	% Comp/Aprop.	Obligaciones	% Obl/Aprop.
Gastos de Personal	\$ 32.099.439.359	\$ 31.669.326.476	98,66%	\$ 31.669.326.476	98,66%
Adquisición de bienes y servicios	\$ 7.465.526.828	\$ 6.985.302.212	93,57%	\$ 3.954.940.389	52,98%
Transferencias Corrientes	\$ 592.024.197	\$ 399.607.704	67,50%	\$ 399.607.704	67,50%
Gastos por tributos, multas, sanciones e intereses de mora	\$ 160.406.587	\$ 160.406.587	100,00%	\$ 160.406.587	100,00%
Total Presupuesto de Funcionamiento	\$ 40.317.396.971	\$ 39.214.642.979	97,26%	\$ 36.184.281.156	89,75%

Fuente: Elaboración Propia - Grupo de Gestión Financiera, cifras en millones de pesos con corte 31 de diciembre de 2025.

Por su parte, los recursos de inversión se distribuyen en los cinco (5) proyectos que atienden al cumplimiento de la misionalidad los cuales tuvieron una apropiación inicial por valor de \$ 15.000 millones de pesos y, para el mes de abril de 2025 se suscribe el Convenio Interadministrativo 998-2025 con la Escuela Superior de Administración Pública ESAP por valor de \$2.500 millones de pesos (en donde 500 millones fueron aporte en especie por parte del Departamento Administrativo), por lo que la apropiación vigente para el 2025 fue de \$17.000 millones de pesos con una ejecución del **92,70%** detallado de la siguiente manera:

Tabla 23. Ejecución recursos de inversión vigencia 2025

Descripción	Apropiación Vig.	Compromisos	% Comp/Aprop.	Obligaciones	% Obl/Aprop.
**0505-Consolidación de las capacidades de gestión y desempeño de las entidades y servidores públicos del nivel territorial y nacional para recuperar la confianza de la ciudadanía en el estado	\$ 2.822.177.777	\$ 2.653.795.763	94,03%	\$ 2.643.795.763	93,68%
	\$ 336.000.000	\$ 336.000.000	100,00%	\$ 336.000.000	100,00%
**0505- Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación optima de un servicio público de calidad a las ciudadanías. Bogotá.	\$ 3.227.989.637	\$ 3.061.086.027	94,83%	\$ 2.983.153.438	92,42%
	\$ 718.250.000	\$ 579.634.648	80,70%	\$ 579.634.648	80,70%
**0599-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	\$ 1.000.000.000	\$ 1.000.000.000	100,00%	\$ 1.000.000.000	100,00%
	\$ 4.950.117.545	\$ 4.715.348.222	95,26%	\$ 4.559.190.222	92,10%
0599-Mejoramiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones a nivel institucional para dar cumplimiento a las políticas de gobierno digital y transformación digital Bogotá	\$ 945.750.000	\$ 787.976.800	83,32%	\$ 763.776.800	80,76%
0505 - Implementación del servicio social para la paz como alternativa para la definición de la situación militar de los jóvenes	\$ 3.000.071.240	\$ 2.891.816.724	96,39%	\$ 2.891.816.724	96,39%
Total Inversión	\$ 17.000.356.199	\$ 16.025.658.183	94,27%	\$ 15.757.367.594	92,69%

Fuente: Elaboración Propia - Grupo de Gestión Financiera, cifras en millones de pesos con corte 31 de diciembre de 2025

** Los recursos resaltados corresponden a los recursos incorporados por el Convenio ESAP.

3.3. Gestión de proyectos de inversión

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

Tabla 24. *Proyectos de inversión ejecutados en la vigencia 2025*

Ficha BPIN	Nombre del proyecto	Recurso* asignado	Compromiso	Obligación	% de ejecución	Estado
202300000000137 (2024-2027)**	0599-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	\$ 5.896	\$ 5.503	\$ 5.323	86%	Abierto
202300000000076 (2024-2027)**	0505-Consolidación de las capacidades de gestión y desempeño de las entidades y servidores públicos del nivel territorial y nacional para recuperar la confianza de la ciudadanía en el Estado - Nacional	\$ 3.158	\$ 2.990	\$ 2.980	97%	Abierto
202300000000136 (2024-2027)**	0505-Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación optima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá	\$ 3.946	\$ 3.641	\$ 3.563	43%	Abierto
202300000000140 (2024-2027)	0599- Mejoramiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones a nivel institucional para dar cumplimiento a las políticas de Gobierno Digital y transformación Digital Bogotá	\$ 3.000	\$ 2.892	\$ 2.892	96%	Abierto
202300000000152 (2025-2028)	0505 - Implementación del servicio social para la paz como alternativa para la definición de la situación militar de los jóvenes	\$ 1.000	\$ 1.000	\$ 1.000	100%	Abierto

* Millones de pesos. ** Cifras con corte al 31 de diciembre de 2025.

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

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

Fuente: Oficina Asesora de Planeación - DAFP, 2025.

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

3.4. Gestión Administrativa

- **Plan Anual de Adquisiciones**

La ejecución del Plan Anual de Adquisiciones PAA al cierre de la vigencia 2025 alcanzó un **89,2 %**, evidenciando una gestión financiera eficiente y acorde con lo programado. Se resalta el alto nivel de cumplimiento en los componentes de Funcionamiento **93,6 %** y ESAP **93,1 %**, así como el avance significativo del rubro de Inversión **80,8 %**, reflejo de una adecuada planeación y control de los recursos.

Ilustración 13. Resumen Plan Anual de Adquisiciones



Fuente: Elaboración Propia- Grupo de Gestión Administrativa

Se logró una ejecución del **100%** de los procesos programados por el Grupo de Gestión Administrativa (supervisión de 22 contratos), mediante la gestión de un presupuesto total asignado. Este resultado refleja una planeación rigurosa que permitió la contratación oportuna de bienes y servicios esenciales (operador logístico, aseo, vigilancia y elementos de oficina), lo cual aseguró el soporte administrativo necesario para el cumplimiento de los procesos misionales de la Entidad.

- **Plan de Gestión Ambiental**

En la vigencia 2025, se realizó la creación del Plan de Gestión Ambiental-PGA el cual contiene los siguientes programas y se evidencian los porcentajes (%) de ahorro de consumo y ahorro presupuestal.

En años anteriores, se realizaba el seguimiento a la sostenibilidad ambiental con los programas que se van a mencionar a continuación, sin estar incluidos en un Plan de Gestión de la Entidad, los resultados se reflejaban en el Plan de Austeridad y Gestión Ambiental - PAGA de cada vigencia bajo Decreto de Austeridad en el gasto.

A continuación, se describen los programas con los resultados de la vigencia 2025:

Programa de uso eficiente y ahorro del recurso hídrico “El agua se agota, gota a gota”:

Se evidencia una disminución en la vigencia 2025 de valor pagado de 9% en referencia a la vigencia 2024.

Tabla 25. Valor pagado Programa uso eficiente y ahorro del recurso hídrico

% Ahorro o Aumento			Disminución
Año	Valor pagado	Diferencia	
2025	\$ 13.125.825,83	-\$ 1.301.752,13	-9%
2024	\$ 14.427.577,96		

Fuente: Elaboración Propia - Grupo de Gestión Administrativa

Se evidencia una disminución en la vigencia 2025 de consumo en m3 del 19 % en referencia a la vigencia 2024.

Tabla 26. Consumo de m3

% Ahorro o Aumento			Disminución
Año	Consumo M3	Diferencia	-19 %
2025	1,677	-0,388 m3	
2024	2,065		

Fuente: Elaboración Propia - Grupo de Gestión Administrativa

Programa de uso eficiente y ahorro energético “Ahorremos la energía”

Se evidencia una disminución en la vigencia 2025 de valor pagado de 3% en referencia a la vigencia 2024.

Tabla 27. Valor pagado programa de uso eficiente y ahorro energético

% Ahorro o Aumento			Disminución
Año	Valor pagado	Diferencia	-3 %
2025	\$ 173.046.592,00	-\$ 5.156.786,00	
2024	\$ 178.203.378,00		

Fuente: Elaboración Propia - Grupo de Gestión Administrativa

Se evidencia una disminución en la vigencia 2025 de consumo en kwh del 1 % en referencia a la vigencia 2024.

Tabla 28. Consumo en kwh

% Ahorro o Aumento			Disminución
Año	Consumo kWh	Diferencia	-1 %
2025	236,588	-3.382 kWh	
2024	239,970		

Fuente: Elaboración Propia - Grupo de Gestión Administrativa

Cabe resaltar, que, el ahorro en el consumo de agua y energía se debe a la implementación de las campañas y actividades de los Programa de ahorro y uso eficiente del agua y energía. Sin embargo, el consumo se analiza con base en las facturas del servicio público; y, en algunos periodos puede registrarse menor consumo, pero mayor valor facturado, debido a la actualización de las tarifas y tasas establecidas por la CREG.

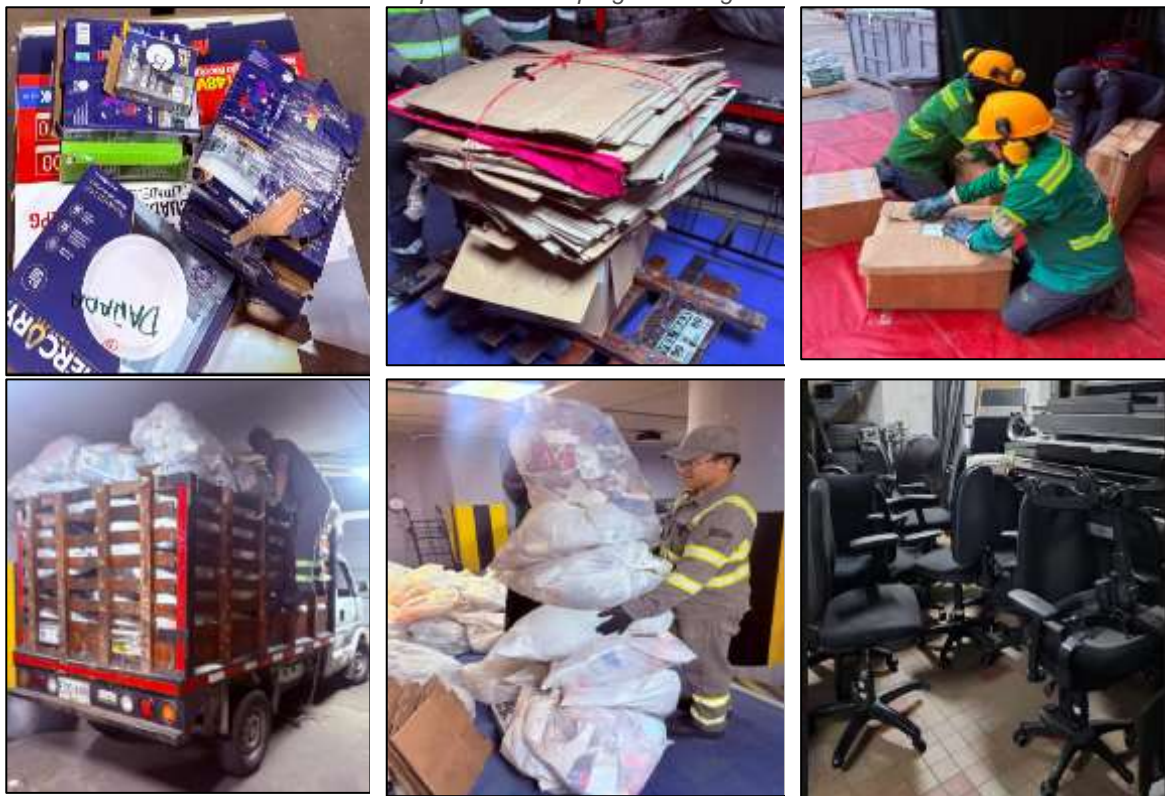
Programa de Gestión Integral de Residuos “Menos residuos, más Ambiente”

Tabla 29. Resultados programa de gestión integral de residuos

Actividad	Descripción de actividades:	Kilogramos Vigencia 2025
Reciclatones:	Participaciones en las invitaciones realizadas por la Secretaria Distrital de Ambiente con la Alcaldía Mayor de Bogotá.	145,35 kg
Recolección de reciclaje:	Programaciones de la recolección y el transporte de material potencialmente aprovechable por la Asociación de Reciclaje de Bogotá.	2792,4 kg
Resoluciones:	Resoluciones autorizadas en comité de sostenibilidad de los elementos que ya cumplieron con su vida útil.	738 kg
Total material potencialmente aprovechable		3675,75 kg

Fuente: Elaboración Propia - Grupo de Gestión Administrativa

Ilustración 14. Soportes avance programa de gestión de residuos



Fuente: Grupo de Gestión Administrativa

Programa de consumo sostenible: Consumo de productos clave (papelería, energía, plásticos de un solo uso, entre otros).

Papelería:

Tabla 30. Programa de consumo sostenible en papelería

% Ahorro o Aumento			Ahorro
Año	Unid. Resmas	Diferencia	-18%
2025	184	- 41 Unid Resmas	
2024	225		

Fuente: Elaboración Propia - Grupo de Gestión Administrativa

Telefonía fija y fija a móvil:

Tabla 31. Programa de consumo sostenible en telefonía

% Ahorro o Aumento			Ahorro
Año	Valor pagado	Diferencia	-18%
2025	\$ 64.269.230,00	-\$ 14.183.224,00	
2024	\$ 78.452.454,00		

Fuente: Grupo de Gestión Administrativa

Programa de comunicación, divulgación y sensibilización

Ilustración 15. Programa de comunicación, divulgación y sensibilización



Fuente: Grupo de Gestión Administrativa

3.5. Gestión y desarrollo del talento humano (Formalización laboral y vinculación planta concurso)

El Departamento Administrativo de la Función Pública actualmente cuenta con una planta de personal de 288 servidores/as de los cuales 243 pertenecen a la planta global y 45 a la planta temporal distribuidos así:

Tabla 32. Cargos en planta global y temporal

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

Cargos Temporal		Número
Profesional Especializado		36
Profesional Universitario		9
Total		45

Fuente: Matriz Planta de Personal, Grupo de Gestión Humana

Con el fin de avanzar en el compromiso clave del Plan Nacional de Desarrollo a cargo del sector Función Pública, en cabeza de la Dirección General se conformó un equipo técnico integrado por la Subdirección, Secretaría General, y los Grupos de Talento Humano y Contratación, así como la Oficina Asesora de Planeación, encargada de llevar a cabo diversas etapas para la **formalización laboral** al interior de la entidad. A partir de la gestión adelantada en la vigencia 2025, mediante el Decreto No. 1471 de 2025, donde se prorrogó la planta temporal del Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual

comprende cuarenta y cinco (45) empleos temporales del nivel Profesional, vigentes desde el 1 de enero hasta el 12 de septiembre de 2026.

Para cumplir las metas del Plan Nacional de Desarrollo y avanzar en la "Modernización y Transformación del Empleo Público" conforme al artículo 82, con enfoque en la formalización basada en criterios meritocráticos y vocación de permanencia, el Gobierno Nacional autorizó la continuidad de la planta temporal del Departamento, mediante el Decreto 1471 de 2025, "Por el cual se suprimen y se prorrogan unos empleos de la planta temporal del Departamento Administrativo de la Función Pública creada mediante el Decreto 1265 de 2023".

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 de la CNSC.

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 **112** profesionales especializados, **28** 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 número actual de servidores vinculados a cada empleo así:

Tabla 33. Relación Empleos Modalidad Ascenso y Abierto.

Empleos	Total de Empleos Ofertados	Total de Elegibles Posesionados
Auxiliar Administrativo	1	1
Conductor Mecánico	3	2
Secretario Ejecutivo	7	7
Técnico Administrativo	14	12
Profesional Universitario	28	24
Profesional Especializado	112	103
TOTAL	165	149

Fuente: Matriz de Seguimiento Concurso de Mérito, Grupo de Gestión Humana
Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

Es importante resaltar que dieciséis (16) empleos con elegibles que no han tomado posesión, es porque presentan situaciones tales como: no aceptación del empleo, solicitud de prórroga, listas agotadas, vacantes desiertas y estamos sujetos y cumplimiento así a las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para movilidad y uso de lista y equivalencia de los empleos.

- **Plan Institucional de Capacitación - PIC**

El PIC ha sido constituido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, identificando a través de la encuesta de detección de necesidades, enfocada a cada uno de los ejes temáticos establecidos; Paz total, memoria y derechos humanos; Mujer inclusión y diversidad; Transformación digital y cibercultura; Ética, Probidad e identidad de los Público; Habilidades y competencias y Territorio, vida y ambiente.

Las actividades del 2025; se llevaron a cabo mediante colaboraciones con diversas Entidades públicas y gestionadas con el talento humano que vinculado al Departamento Administrativo de la Función Pública, logrando una ejecución del 84% en los temas propuestos faltando un 16% que corresponden a cuatro (4) capacitaciones que requerían temas a la medida con temática que requería inversión y/o que fueron desestimados ya que se consideró que se tenían servidores competentes en el tema (Caso auditores).

Tabla 34. Resumen Plan Anual de Capacitaciones

Temas	cantidad	Participantes	Certificados
Inducciones	3	39	N/a
Inducción y reinducciones	7	106	N/a
Reinducción a gerentes	1	24	N/a
Cursos certificables	7	223	85
Actividades PIC	42	1.154	N/a
Total	60	1.546	53

Fuente: Elaboración Propia- Grupo de Gestión Humana

- **Plan de bienestar e incentivos**

El proceso de diagnóstico y formulación del Plan Institucional de Bienestar social e Incentivos para la vigencia 2025, con el objetivo de mejorar el bienestar y el desempeño de los servidores públicos, el cual busca establecer condiciones laborales que fomenten la felicidad, la creatividad, la motivación, la identidad y la vocación por el servicio público. Estas acciones permitirán incrementar las competencias, fortalecer la participación y el desarrollo profesional, y garantizar la seguridad laboral, todo ello alineado con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A continuación, se enumeran las actividades desarrolladas y por desarrollar durante la vigencia 2025:

- Elaborar el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.
- Solicitar a Compensar el Auditorio para el Cierre de Gestión 2025 y respectiva aprobación.
- Proyectar y Remitir Oficio para apoyo con Orquesta de la Policía Metropolitana de Bogotá, para el Cierre de Gestión 2025.



Función Pública

- Proyectar y Remitir Oficio para apoyo con Orquesta de la Policía Metropolitana de Bogotá, para celebrar el Día de las Profesiones y cierre de Amor y cierre de Amistad 2025.
- Proyectar, Aprobar y Socializar Directiva 001 de Licencia para Mujeres y personas Menstruantes 2025.
- Gestionar el espacio de realización, proyección de la inscripción y realización Taller Bici destrezas 2025.
- Gestionar y materializar la tarjeta personalizada de cumpleaños virtual que le llega a cada servidor a su correo institucional.
- Gestionar y realizar la Feria de Servicios Compensar 2025.
- Proyección y publicación Evaluaciones de Satisfacción celebración Día de la Familia y Cierre de Gestión de la vigencia 2024.
- Corrección Ficha Técnica y remitir de nuevo a cotizar 2025.
- Corrección Estudios Previos Contrato de Bienestar 2025.
- Propuesta, ejecución y evaluación de la Encuesta de Clima Laboral 2025.
- Realizar informe de la Medición del Clima Laboral 2025.
- Realizar la inscripción y evaluación de satisfacción de todas las actividades del Plan de Bienestar 2025.
- Gestionar y realizar la Medición de Clima Laboral con la Caja de Compensación Familiar.
- Gestionar y materializar las clases de rumba, viejoteca, cardio kick boxing, talleres de salud mental, capacitaciones de preparación para el cambio, talleres de educación financiera, entre otros.
- Gestionar la consecución del espacio y la adecuación de la Sala de Bienestar, así como la consecución de elementos de juegos de mesa y una silla masajeadora que llega en el primer trimestre de 2026.
- Realizar todas las actividades administrativas, actividades operativas (gestión y desarrollo de actividades), gestión y desarrollo de actividades sin presupuesto del Plan de Bienestar 2025.
- Gestionar y realizar la Feria de Servicios de los Aliados Estratégicos de la Entidad.
- Gestioné y realicé la Feria de Emprendimiento de los familiares de las y los servidores de la Entidad.
- Se están gestionando las demás actividades pendientes de ejecutar del Plan de Bienestar social e incentivos de Fin de Año (Entrega de detalles de aguinaldos navideños a los hijos de los servidores y a las mascotas de los servidores, cierre de gestión, novenas navideñas, entrega de dotaciones, informes para pago de facturas del plan de bienestar y de dotaciones, entre otras).
- Proyectar y remitir respuesta a solicitudes internas y externas (Cuando aplique).
- Proyectar y remitir informes internos y externos (cuando aplique).
- Desarrollar cada una de las actividades asociadas a los ejes y ámbitos propuestos en el cronograma de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.
- Proyección y socialización del Diagnóstico – Encuesta Necesidades Vigencia 2026.

Tabla 35. Resumen actividades Plan de Bienestar

Eje Temático	Actividad Principal		Estado	Impacto Alcanzado
SALUD MENTAL	Clima Laboral	Medición y Talleres de Clima Laboral con Enfoque Diferencial 2024-2025	Ejecutado. 100%	Hacia 4 años no se realizaba la medición de Clima laboral. Identificación de brechas y mejora en la cultura.
	Salario Emocional	Resolución 619 Firmada e implementada: Cumpleaños servidores, día de la familia, horario laboral y jornada laboral flexible, días de la salud mental, permiso de trabajo en casa para las personas menstruantes, entre otros.	Exitoso. 100%	Por más de una vigencia no se implementaba el salario emocional. Fortalecimiento del vínculo servidor-familia-entidad.
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Torneos Deportivos Internos	Desarrollo de torneos deportivos mixtos a nivel interno: Bolos, fútbol, tenis de mesa, bolirana y tejo.	Exitoso. 100%	Generación de espacios relacionales entre los servidores para fortalecer el clima laboral. Fortalecimiento del vínculo servidor-entidad.
	Caminatas Ecológicas y Caminatas Siembra	Fomentar la actividad física y el bienestar mental de las y los servidores públicos y sus familias, a través del contacto con la naturaleza, incentivando el repeto por el entorno natural.	Exitoso. 100%	Fortalecimiento del vínculo servidor-familia-entidad.
	Normatividad	Directiva 001 (Permiso Trabajo en casa para mujeres y personas Menstruantes)	Implementada. 100%	Innovación jurídica y enfoque de género.
	Celebración Día de la Niñez	Ley 724 de 2001 "Por la cual se institucionaliza el Día de la Niñez y la Recreación y se dictan otras disposiciones"	Ejecutado. 100%	En la Entidad no se había celebrado el día de la niñez. Fortalecimiento del vínculo servidor-familia-entidad.
	Celebración Vacaciones Recreativas	Decreto Ley 1567 de 1998 y Decreto 1083 de 2015. Programas de bienestar social para el servidor público y su familia.	Exitoso. 100%	Fortalecimiento del vínculo servidor-familia-entidad.
	Celebración del Día de las Profesiones y, Celebración del Día de Amor y Amistad	Resaltar la labor realizada desde el compromiso y profesionalismo de cada rol y perfil profesional que aporta al fortalecimiento institucional	Exitoso. 100%	En la Entidad hace mucho tiempo no se había Celebrado estas fechas. Fortalecer las relaciones laborales sanas, el respeto mutuo y la construcción de un buen clima organizacional.
	Celebración del Día del Servidor Público	Celebrar la dedicación y vocación de servicio, en la construcción de un mejor país cada día	Ejecutado y exitoso. 100%	Fortalecer la identidad institucional y la vivencia de sus valores
	Celebración del Cumpleaños de la Función Pública	Celebrar los años de servicio de la Función pública	Ejecutado. 100%	Fortalecer la identidad institucional y la vivencia del código de integridad
	Día de la Familia	Brindar un espacio de integración del servidor y su familia (Permiso de un día remunerado para cada semestre)	Exitoso. 100%	Fortalecer los lazos familiares y la salud mental de las y los servidores
	Taller de Bicidestrezas	Taller de bici-destrezas dirigido a las servidoras y servidores de la Función Pública, con el fin de afianzar conocimientos en la normativa vial, evaluar las habilidades y destrezas sobre la cicla.	Exitoso. 100%	Creación de espacios de desconexión para el fortalecimiento de la salud física y mental.
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL	Infraestructura	Sala de Bienestar	Dotación lúdica (Solo falta silla masajeadora que llega en el primer trimestre del 2026). 99%	Creación de espacios de desconexión y salud mental.
	Conmemoración Internacional de los Derechos de la Mujer y de las Nuevas Masculinidades	Artículo 43 de la Constitución política de Colombia. Jornada de Reflexión y Acción: Un camino hacia la equidad.	Exitoso. 100%	Fortalecer la identidad y vocación por el servicio público, así como la salud física y salud mental de las y los servidores.
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO Y SALUD MENTAL	Pre pensionados	Preparación para el retiro-Talleres y Encuentro para fortalecer la salud física y mental.	Ejecutado y exitoso. 100%	En la Entidad nunca se había realizado un encuentro de integración, reflexión y reconocimiento para los servidores. Fortalecimiento del vínculo servidor-familia-entidad.
	Creimiento Laboral y Personal	Talleres, capacitaciones y actividades para el desarrollo humano	Ejecutado. 100%	Fortalecer la identidad y vocación por el servicio público, así como la salud física y salud mental de las y los servidores.
	Cierre de Gestión y Estímulos	Logística Navideña y actividades para fortalecer la salud mental, el clima y cultura laboral	Exitoso. 100%	Garantizar el bienestar en salud mental para el servidor y su familia, así como fortalecer la identidad y vocación por el servicio público
	Estímulos e Incentivos	Elección mejores servidores de carrera administrativa y de Libre nombramiento y remoción (Incentivos No Pecuniarios)	Ejecutado. Pendiente entrega oficial a los servidores en el mes de enero que están todos. 99%	Fortalecimiento del vínculo servidor-familia-entidad.
	Planeación 2026: Encuesta de Necesidades y Proyección Plan de Bienestar 2026	Formulación Plan Institucional 2025	100%	Alineación total con la Política de Talento Humano.

Fuente: Elaboración Propia- Grupo de Gestión Humana

3.6. Sistemas de información y aplicativos

El Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de su Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – OTIC durante la vigencia 2025 se orientó al fortalecimiento integral de la infraestructura tecnológica, la continuidad operativa de los sistemas de información misionales y de apoyo, la mitigación de riesgos tecnológicos y el aseguramiento de la disponibilidad y calidad de los servicios digitales que soportan el cumplimiento de la misión institucional.

Las acciones adelantadas se desarrollaron en concordancia con el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información, el plan de acción institucional y los lineamientos de Gobierno Digital, priorizando la eficiencia en el uso de los recursos, la sostenibilidad tecnológica y la atención oportuna de las necesidades de las áreas misionales y de apoyo.

3.6.1. Sistemas de información misionales

3.6.1.1. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II

Durante la vigencia evaluada se adelantaron acciones estratégicas para fortalecer la operación del SIGEP II, entre las cuales se destacan:

- Ampliación de la capacidad de procesamiento mediante la adquisición de nuevas licencias de base de datos.
- Refuerzo de la infraestructura física y virtual que soporta el sistema.
- Mejoras al código fuente y a la base de datos del módulo administrativo.
- Definición de la ruta para la asunción directa del soporte técnico por parte de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, a partir de la siguiente vigencia.
- Implementación de nodos adicionales como esquema de contingencia ante el aumento de la demanda.

Estas acciones permitieron mejorar el desempeño, la estabilidad y la capacidad de respuesta del sistema.

En materia de soporte y atención de requerimientos, se registraron y gestionaron 3.457 casos a través de las herramientas PROACTIVANET y ORFEO, alcanzando altos niveles de atención y resolución, así como la identificación de mejoras evolutivas del sistema. Respecto al uso del sistema, se evidenció una alta demanda, con 790.575 autenticaciones durante el año, de las cuales 485.586 correspondieron a hojas de vida aprobadas y validadas, reflejando la efectividad de los procesos de revisión y control.

Finalmente, el módulo de Bienes y Rentas consolidó 718.916 registros confirmados, y se cumplió con la entrega mensual de información a la Contraloría General de la República.

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

Durante la vigencia 2025, las actividades relacionadas con el aplicativo FURAG estuvieron orientadas al soporte técnico, resolución de incidencias, gestión de ajustes funcionales y acompañamiento a los procesos asociados a la Medición del Desempeño Institucional (MDI) vigencia 2024, así como al alistamiento para la próxima medición.

Las acciones se enfocaron en las fases de alistamiento, diligenciamiento, cierre de la medición, mantenimiento de la disponibilidad del sistema, actualización de tableros de control y apoyo técnico a la DGDI, incluyendo actividades relacionadas con la Certificación DANE.

- **Gestión de desarrollo y soporte técnico:**

Se manejó un volumen controlado de actividades de desarrollo, se registraron y gestionaron 36 casos a través de las herramientas PROACTIVANET en los dos semestres, relacionados con el diligenciamiento, generación de certificados y ajustes de la MDI 2024. Se destaca la resolución del **100%** de las incidencias reportadas. En el segundo semestre, la actividad técnica se centró en ajustes de tableros Power BI y revisión de requerimientos para el futuro.

- **Productos y entregables**

Tableros de Control Power BI: se desarrollaron, ajustaron y entregaron formalmente (con acta de aceptación) los tableros de resultados de la Medición 2024 y el comparativo histórico MIPG, constituyendo un entregable de alto valor para el análisis institucional.

Documentación y Cumplimiento: se generó la documentación requerida (actas, informes) y se trabajó activamente en el proceso de Certificación DANE, apoyando con evidencias y aclaraciones técnicas.

- **Alistamiento:**

Las actividades en el segundo semestre estuvieron orientadas a la revisión técnica de requerimientos para ciclos futuros, tareas de alistamiento preparando el ambiente para la próxima medición.

3.6.1.3. Sistema Único de Información de Trámites- SUIT

En relación con el SUIT, se adelantaron actividades orientadas a:

- Optimizar el diligenciamiento de la información conforme a los requerimientos funcionales.
- Implementar ajustes solicitados por las áreas responsables.
- Brindar soporte técnico permanente para asegurar la continuidad del servicio

3.6.2. Sistemas y servicios de apoyo

3.6.2.1. Sistema de Gestión Documental – Orfeo

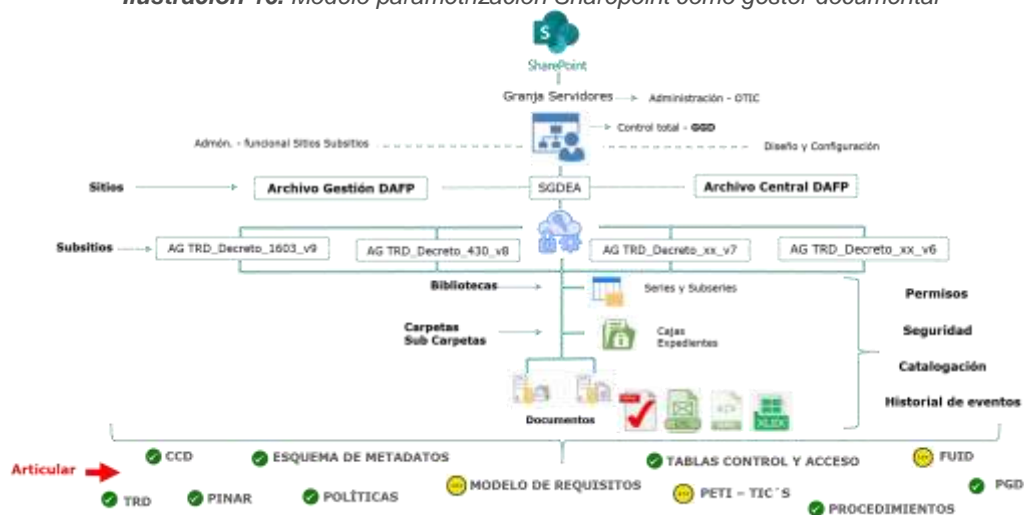
La Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, garantizó la disponibilidad y operación del sistema Orfeo, el cual soporta la gestión de correspondencia y las peticiones de los grupos de valor de la entidad, asegurando:

- La correcta recepción y trazabilidad de las comunicaciones.
- El seguimiento a los términos de respuesta mediante alertas y notificaciones.
- El apoyo efectivo a los procesos misionales y de gestión interna.

Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Grupo e Gestión Documental, administra sus comunicaciones oficiales de entrada, salida e internas con la herramienta tecnológica ORFEO, permitiendo la recepción y trámite de todas las solicitudes enviadas por nuestros grupos de valor a través de los diferentes canales dispuestos: ventanilla, formulario PQRSD y correo institucional, en este sentido, durante la vigencia 2025 se han radicado **64.784** peticiones recibidas por el correo institucional, **14.315** peticiones desde el formulario de PQRSD y **765** peticiones desde ventanilla.

Con respecto al Sistema de gestión de documentos electrónicos de archivo – SGDEA, se propuso como salida temporal a la problemática que se tiene para la gestión de los documentos electrónicos la posibilidad de configurar la herramienta SharePoint, mediante la cual se puede dar los primeros pasos en temas de gestión electrónica de documentos, avanzando en una organización ordenada y controlada, crear una cultura alrededor de esta gestión, pensando en que lo trabajado en SharePoint nos pueda servir para realizar un proceso de migración a otra herramienta en caso de requerirse. En este sentido la propuesta presentada se basó en el modelo que se muestra a continuación:

Ilustración 16. Modelo parametrización Sharepoint como gestor documental



Fuente. Elaboración propia- Grupo de Gestión Documental

Para este propósito, durante 2025 se llevaron a cabo mesas de trabajo con la Oficina de Tecnologías de la Información, la Oficina Asesora de Planeación y la Secretaría General, con el fin de validar la propuesta y gestionar lo relacionado con el almacenamiento requerido para la administración de los expedientes electrónicos que se conformen en SharePoint.

Asimismo, se parametrizaron los sitios, subsitios, bibliotecas, metadatos y el formulario de índice electrónico, con el objetivo de realizar las pruebas funcionales correspondientes.

3.6.2.2. Sistema de Nómina – Kactus

Se aseguró la continuidad operativa del sistema Kactus, herramienta crítica para la gestión del capital humano y la nómina institucional, mediante la renovación de licenciamiento y soporte, garantizando la operación transaccional en tiempo real.

3.6.2.3. Aplicativo por la Integridad Pública

La Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones mejoró la seguridad del aplicativo, se realizaron ajustes a los reportes limitando la consulta de información considerada como datos sensibles, privados y semiprivados.

3.6.2.4. Sistema de Rendición de cuentas del acuerdo de paz - SIRCAP

El sistema es un conjunto de actores, directrices y herramientas que se articulan para rendir cuentas sobre la implementación del Acuerdo de Paz, facilitando el acceso a información específica e integral y generando espacios de diálogo efectivos en torno al proceso de paz.

Durante el periodo reportado, la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, lideró la actualización de esta herramienta, alcanzando los siguientes hitos:

- Fase de planeación y diseño: Se finalizó la documentación de los requerimientos core del sistema y se estableció su estructura técnica con los componentes básicos, dejando todo listo para la fase de desarrollo.
- Desarrollo de módulos priorizados: En coordinación con la Dirección de Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano, se priorizaron las funcionalidades. Como primer resultado, se desarrolló y puso en etapa de pruebas el módulo de autenticación de usuarios, base de la seguridad y el acceso al sistema.
- Control de calidad: Se ejecutaron pruebas de calidad rigurosas a las iteraciones de desarrollo (sprints) liberadas en el ambiente de pruebas, garantizando su estabilidad y funcionamiento.
- Construcción de formularios para captura de información: Se avanzó en el desarrollo de las siguientes funcionalidades que alimentarán el sistema:
 - ✓ Formulario Territorio PDET: Se avanzó en el desarrollo del requerimiento. Este instrumento permitirá recopilar la información de los 170 municipios priorizados en los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).



Función Pública

- ✓ Formulario Nación y Gobernaciones: Se avanzó con el desarrollo del requerimiento. Este instrumento permitirá recopilar la información de 44 entidades del orden nacional y de 19 gobernaciones, lo que permitirá consolidar la información desde todos los niveles de gobierno.

3.6.2.5. Portal Institucional

La Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, avanza en el proceso de migración y modernización del portal institucional, con el objetivo de mejorar la experiencia de los usuarios, la accesibilidad y la eficiencia en la publicación de información.

Durante el último periodo, se completaron las siguientes etapas del proyecto:

Migración de sitios:

- Se finalizó la migración del Sistema de Información Estratégica (SIE).
- Se entregó el sitio del Sistema Único de Información Territorial (SUIT) migrado, para que la Oficina Asesora de Comunicaciones (OAC) realice los ajustes de contenido y diseño finales.

Funcionalidades y mejoras técnicas:

- Se hizo la migración del módulo de visualización de eventos y capacitaciones en el ambiente de desarrollo.
- Se implementaron ajustes de usabilidad y accesibilidad, garantizando que el portal sea más intuitivo y cumpla con estándares que faciliten el acceso a personas con discapacidad.
- Se configuró redireccionamiento automático de páginas, asegurando que los usuarios y los motores de búsqueda encuentren la información correcta sin interrupciones durante la transición.

3.7. Información estratégica y estadística

El Sistema de Información Estratégica (SIE) es una plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) diseñada para gestionar, consolidar y difundir información estratégica de calidad, facilitando el cumplimiento normativo, el uso y reúso de datos por grupos de interés, y fomentando la transparencia y confianza ciudadana.

A través de una bodega de datos robusta, el SIE ofrece visualizaciones interactivas, reportes dinámicos y bases de datos abiertos, permitiendo a los usuarios explorar cifras esenciales del empleo público, entidades estatales, trámites y otros temas relevantes de Función Pública.

Actualmente, el SIE cuenta con **quince (15) visualizaciones públicas**, que presentan datos mediante gráficos dinámicos y filtros por variables y periodos, fortaleciendo el acceso a la información y promoviendo la **toma de decisiones basada en evidencia**.

Puede accederse desde el micrositio del SIE en el portal de Función Pública:
<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/sie/caracterizacion-empleo-publico>

Al corte del **31 de diciembre de 2025**, el SIE cuenta con **15 visualizaciones publicadas**, de las cuales **12 se encuentran actualizadas**.

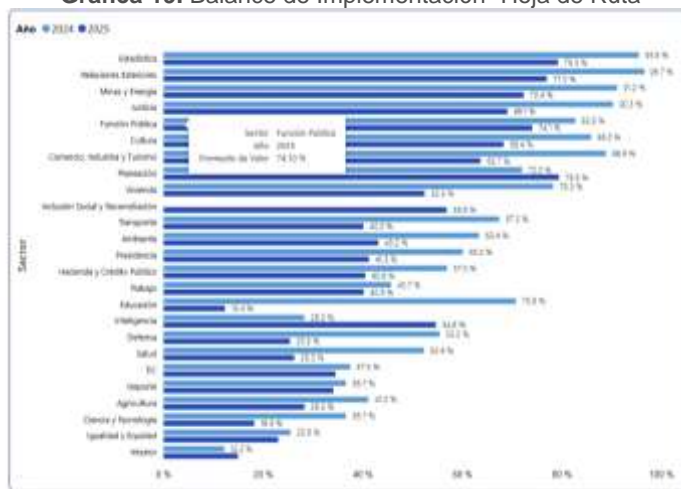
Las tres visualizaciones pendientes por actualización corresponden a tableros cuya administración y acceso se encuentran bajo custodia de la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano (DPTSC). La Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (OTIC) se encuentra en la creación de la VISTA y las ETL para actualizar la información. Este proceso de modernización ha incluido la actualización de las bases de datos, manuales, responsables y procedimientos asociados, con el propósito de garantizar que el SIE continúe siendo una herramienta confiable, vigente y alineada con las necesidades de gestión pública basada en datos.

- **Plan Nacional de Infraestructura de datos PNID**

El **Plan Nacional de Infraestructura de Datos (PNID)** es un documento técnico con alcance estratégico y táctico, liderado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC). Este plan establece los lineamientos para la definición, implementación y sostenibilidad de la infraestructura de datos del Estado colombiano. Su objetivo principal es fomentar la toma de decisiones basadas en datos y promover la transformación digital del Estado mediante acciones orientadas a una adecuada gestión de los datos públicos.

Con corte a 26 de diciembre de 2025 la implementación del PNID presenta un **nivel de avance sólido y consistente**, ubicándose **por encima del promedio nacional con un 74.1%** y dentro del grupo de sectores con mejor desempeño en la implementación de la Hoja de Ruta.

Gráfica 19. Balance de Implementación- Hoja de Ruta

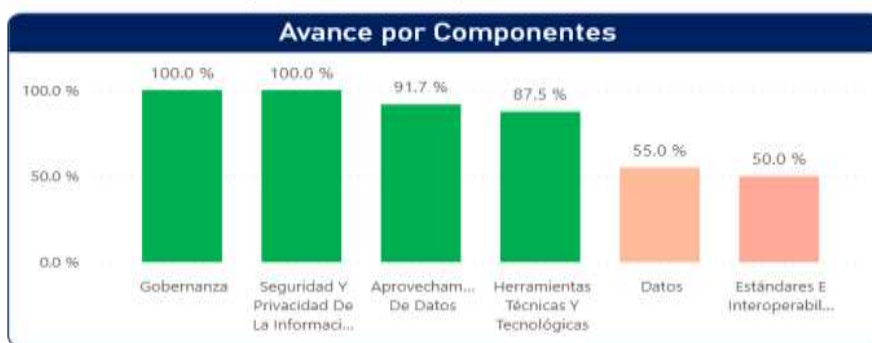




Función Pública

Gracias a este desempeño, el sector **Función Pública** se mantiene en el **quinto lugar entre los 25 sectores administrativos del país**, consolidándose como un **referente nacional** en la implementación de la Hoja de Ruta y en el avance de la Estrategia de Datos del Estado.

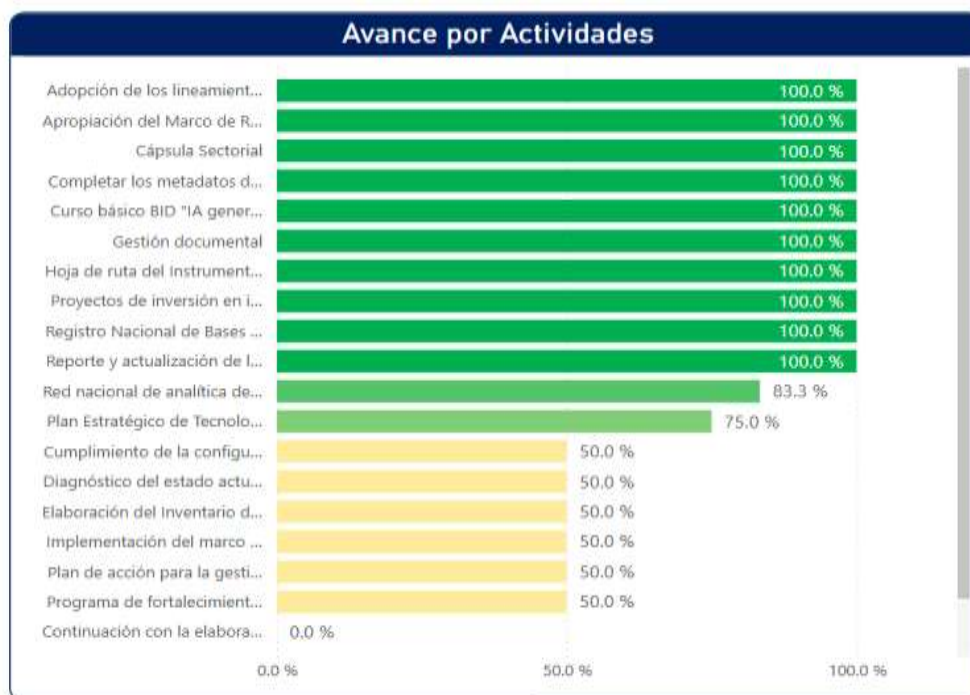
Gráfica 20. Avance por componentes



Fecha de actualización del Tablero: 26/12/25 08:12

Fuente: <https://infraestructuradatos.gov.co/798/w3-propertyvalue-379032.html>

Gráfica 21. Avance por actividades



Nota: un valor de 0% indica que no hay avance reportado o evidencia cargada al corte

Fuente: <https://infraestructuradatos.gov.co/798/w3-propertyvalue-379032.html>

3.8. Estrategia de comunicación integral

La comunicación interna y externa en la Función Pública se organiza mediante una estrategia de comunicación integral. Esta estrategia se enfoca en: 1) actualizar contenidos e instrumentos: proporcionar información actualizada sobre políticas de gestión y desempeño institucional, y 2) visibilizar la gestión de la entidad: destacar y comunicar los logros obtenidos por la entidad, mostrando el impacto y los resultados de su labor tanto internamente, a las servidoras, servidores públicos y colaboradores, como externamente, a la ciudadanía y otras instituciones, teniendo como pilar el plan de desarrollo de la Presidencia de Colombia.

- **Comunicación interna:**

Es fundamental, a nivel operativo, mantener a los colaboradores de la entidad informados sobre el quehacer de todas las direcciones, grupos y oficinas del departamento, para que al interior del mismo haya un conocimiento de las diferentes actividades que se realizan y coherencia entre las mismas. Como entidad, Función Pública cuenta con una visión y un discurso unificados.



Se rediseñó la intranet de la entidad integrando mayor accesibilidad, funcionalidad y seguridad.

Se realizaron **348** publicaciones contenidos web en nuestra intranet.

Así mismo se rediseñó el Modelo de Operación por proceso donde se facilitó el acceso a la documentación del Sistema de Gestión Integral.





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

-

Gráfica 22. Interacciones en el portal web



Para la vigencia se diseñaron **2.237** piezas gráficas, se produjo **284** piezas audiovisuales.



Se realizaron **11** audiovisuales de **Magazine Vida Pública**, en donde informamos a todas las servidoras, todos los servidores públicos, grupos de valor y ciudadanía a nivel nacional y territorial la gestión Institucional.

Las redes sociales de Función Pública han experimentado un notable aumento en el número de seguidores en plataformas como:

Facebook, YouTube, LinkedIn, Instagram, TikTok y Threads. Este crecimiento ha permitido alcanzar a una audiencia cada vez más amplia, impactando positivamente los grupos de interés y fortaleciendo el posicionamiento de los mensajes estratégicos de la entidad.



Tabla 36. Estadísticas redes sociales

Red social	Seguidores a diciembre 2024	Seguidores a diciembre 2025	Incremento
	100.018	104.846	5%
	83.682	85.947	3%
	60.049	64.800	7%
	30.578	32.000	4%
	29.900	42.000	29%
	1.540	1.857	17%
	5.466	7.791	30%

Fuente: Elaboración Propia- Oficina Asesora de Comunicación



Se realizaron **29** transmisiones en vivo, por el canal oficial de YouTube, donde se generó un impacto de **78.297** de visualizaciones.

El correo directo es una de las herramientas que utiliza Función Pública para comunicar de forma ágil y precisa la gestión institucional a todas las servidoras, todos los servidores públicos, grupos de valor, medios de comunicación y ciudadanía en general. De tal forma se

han realizado **254** envíos masivos de correos, impactando a más de **5.743.000** de personas.

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



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

de reporte y registro del Manual de identidad Visual, donde las entidades a nivel Nacional y Territorial diligencian el formulario y cargan el manual de identidad visual con los lineamientos de presidencia. A la fecha han reportado más de **1.835** entidades de orden Nacional y Territorial, de los cuales cumplieron con el manual de identidad visual **537** y no cumplieron **1.298**.

[Ver Informe Ley 2345 de 2023](#)

3.9. Evaluación del Sistema de Control Interno.

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

El informe recoge los principales avances, retos y recomendaciones identificados a partir de la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como del Modelo Estándar de Control Interno – MECI. A la fecha, el sistema refleja un desarrollo progresivo en términos de alineación normativa, fortalecimiento de capacidades institucionales y consolidación de procesos de seguimiento y mejora continua; sin embargo, también se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la implementación efectiva de los controles, el cierre de acciones correctivas, la gestión de riesgos emergentes y el fortalecimiento del liderazgo directivo en la promoción del autocontrol y la ética pública.

A continuación, se presentan los resultados comparativos de los informes de los periodos evaluados, y el resultado obtenido en cada componente de la evaluación desarrollada al sistema de control interno de Función Pública.

Tabla 37. Estado del Sistema de Control Interno por componente

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

Fuente: Elaboración propia. Oficina de Control Interno.

Ilustración 17. Comparativo Resultados Evaluación SCI (I semestre 2025 – II semestre 2024)

Comparativo Resultados Evaluación SCI (I semestre 2025 - II Semestre 2024)



Fuente: Elaboración propia. Oficina de Control Interno.

• Plan Anual de Auditorías y Seguimientos (PAAS)

En Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (CICCI) del 16 de diciembre de 2024 fue aprobado el Plan Anual de Auditorías y Seguimientos (PAAS), para la vigencia 2025, el cual con corte a 31 de diciembre presentó una ejecución del 100%, con la presentación de 52 informes de Ley, una (1) auditoria basada en riesgos al proceso de Gestión Documental, adicionalmente se realizaron dos auditorías (interna y externa) a la Medición del Desempeño Institucional con base en la Norma Técnica de la Calidad del Proceso Estadístico - NTCPE 1000:2000, que fue liderada por la Oficina Asesora de Planeación (OAP), y una externa desarrollada por la Departamento Nacional de Estadística – DANE.

Ilustración 18. Plan Anual de Auditorías y Seguimientos Vigencia 2025.



Fuente: Elaboración propia. Oficina de Control Interno.

- **Auditoría basada en riesgos al proceso de Gestión Documental – octubre 2025.**

En la vigencia 2025, la Oficina de Control Interno realizó una auditoría al proceso de gestión documental producto de la priorización del universo de auditorías, la cual tuvo como objeto: Evaluar la efectividad de los controles establecidos para la mitigación de los riesgos del Proceso de Gestión Documental, con el propósito de retroalimentar a la Entidad con oportunidades de mejora que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos por la Entidad.

Producto de esta auditoría se definieron diecinueve (19) hallazgos de los cuales en tres (3), se pudo evidenciar una aplicación adecuada de la normatividad vigente y los controles establecidos en el proceso, y dieciséis (16) en los que se observan situaciones que denotan una debilidad que expone de manera indirecta o directamente a la Entidad a un impacto negativo a nivel operativo o un riesgo que se pueda materializar. Las acciones correctivas ya fueron cargadas en el Plan de Mejoramiento Institucional, con actividades, fechas y responsables asignados.

- **Seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional –PMI**

En 2025 la Oficina de Control Interno realizó dos seguimientos al Plan de Mejoramiento Institucional, producto de estos seguimientos se identificaron **647 hallazgos**, de los cuales 552 se encuentran en estado cerrados, 32 para cierre y 63 abiertos. De los 95 hallazgos abiertos y para cierre en el PMI, la OCI realizó seguimiento 62 de ellos. Los hallazgos restantes (33), fueron formulados durante la vigencia 2025 y sus acciones se encuentran en ejecución. A continuación, se presentan los principales resultados:

- Hallazgos cerrados con eficacia (12): Corresponden a acciones que fueron ejecutadas conforme a lo formulado, cuentan con evidencia suficiente, verificable y permitieron subsanar de manera efectiva las causas que dieron origen a los hallazgos.
- Hallazgos cerrados sin eficacia (11): Si bien estas acciones fueron formalmente ejecutadas y cerradas, el análisis de la evidencia permitió establecer que no lograron mitigar de manera efectiva la causa raíz del hallazgo o no generaron el impacto esperado en el control.
- Hallazgos abiertos con rezago (23): Estas acciones presentan retrasos significativos frente a los cronogramas establecidos, ya sea por falta de ejecución o ausencia de evidencias que acrediten su avance.
- Hallazgos en los que no procede el cierre (13): Corresponden a acciones que, si bien presentan algunos avances o gestiones preliminares, no cumplen integralmente con el alcance, la periodicidad o los criterios definidos en su formulación, o bien requieren ajustes de reformulación o redefinición para permitir su adecuada evaluación y cierre.
- Hallazgos para cierre (3): Estas acciones se encuentran pendientes de asignación de responsable para revisión en el SGI para poder validar su cumplimiento.

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

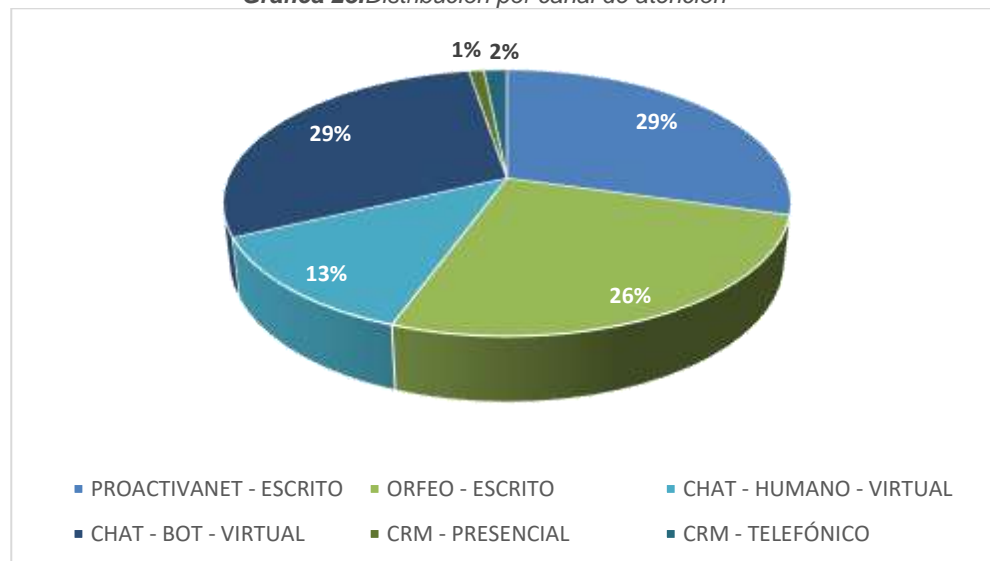
4.1. Atención de PQRSD:

Este capítulo tiene como objetivo presentar el análisis consolidado corresponde al Informe de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD) recibidas y atendidas por las dependencias del Departamento Administrativo de la Función Pública, así como a la percepción de los trámites y servicios evaluados por los grupos de valor y otros actores de interés, durante la vigencia 2025. El propósito del informe es evaluar la oportunidad de las respuestas y el nivel de percepción de los servicios y trámites ofrecidos por la Función Pública.

El análisis se realizó con base en el archivo consolidado de gestión de la vigencia 2025, considerando las asignaciones registradas por dependencias, el comportamiento de la gestión de forma cualitativa, priorizando una visión global del desempeño institucional.

Durante la vigencia 2025 se registraron 306.066 atenciones distribuidas en los siguientes canales: Proactivanet (escrito), Orfeo (escrito), chat (humano y virtual), chat (bot y virtual), CRM (presencial, CRM y telefónico)

Gráfica 23. Distribución por canal de atención



Fuente: Proactiva / Orfeo / CRM – OTIC. Administrador Agenti - <https://dafp.agenti.com.co/agqfp/>

En la siguiente tabla se vislumbra que enero es el mes de mayor volumen, mientras que diciembre presenta una disminución asociada al cierre de vigencia y periodos vacacionales.

Tabla 38. Distribución por canal de atención

CONCEPTO	ENER	FEBRE	MARZ	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	TOTAL AÑO
PROACTIVANET - ESCRITO	12472	6678	5602	5256	12035	5135	9145	5927	5634	6435	10632	5027	89978
ORFEO - ESCRITO	7751	7166	7034	6623	6722	5910	9111	6474	7334	5879	5494	4458	79956
CHAT - HUMANO - VIRTUAL	12669	5473	2544	1640	1778	1737	2545	2933	1937	1212	2759	922	38149
CHAT - BOT - VIRTUAL	17928	8792	5245	5100	5241	5892	7653	8216	5439	4242	12367	3910	90025
CRM - PRESENCIAL	888	455	158	166	212	132	209	139	162	115	406	141	3183
CRM - TELEFÓNICO	876	232	498	373	415	517	491	408	326	238	287	114	4775
TOTALES	52.584	28.796	21.081	19.158	26.403	19.323	29.154	24.097	20.832	18.121	31.945	14.572	306.066

Fuente: Proactiva / Orfeo / CRM – OTIC. Administrador Agenti - <https://dafp.agenti.com.co/agqfp/>

Comparado con la vigencia inmediatamente anterior, se evidencia un incremento significativo para el 2025, con **37.986 solicitudes adicionales**.

En cuanto a Orfeos, OREC es la dependencia con mayor representación en atenciones por ese canal con 35.248 que representa el 44,1% del total del año, seguida por la Dirección Jurídica con un 17,7%.

Tabla 39. Orfeos asignados por dependencia

Dependencia	Total Año	% Anual
Oficina de Relacionamento Estado Ciudadanía	35.248	44,1%
Dirección Jurídica	14.142	17,7%
Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática	5.985	7,5%
Dirección de Empleo Público	4.885	6,1%
Dirección de Desarrollo Organizacional	4.773	6,0%
Grupo de Gestión Documental	2.683	3,4%
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	2.880	3,6%
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	2.805	3,5%
Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	2.562	3,2%
Grupo de Gestión Humana	1.315	1,6%
Dirección Gestión del Conocimiento	790	1,0%
Grupo de Gestión Financiera	376	0,5%
Despacho del Director	378	0,5%
Grupo de Gestión Contractual	317	0,4%
Despacho del Subdirector	208	0,3%
Oficina Asesora de Comunicaciones	190	0,2%
Oficina Asesora de Planeación	153	0,2%
Secretaria General	140	0,2%
Grupo de Gestión Administrativa	102	0,1%
Grupo de Control Disciplinario Interno	8	0,0%
Página Web	10	0,0%
Oficina de Control Interno	3	0,0%
Orfeo Archivo	3	0,0%
Totales	79.956	100%

Fuente: Proactiva / Orfeo / CRM – OTIC. Administrador Agenti - <https://dafp.agenti.com.co/agqfp/>

Este resultado refleja en especial para Oficina de Relacionamento Estado Ciudadánías una alta carga operativa sostenida a lo largo del año, con picos claramente identificables en periodos específicos como son enero, febrero, julio, agosto y septiembre.

Ahora, en cuanto a PROACTIVANET, el aplicativo por la Integridad Pública y SIGEP son los grupos que representan el **87,4%** de las atenciones con 78.655 requerimientos.

Tabla 40 Proactivanet por grupo de requerimiento

Grupos resolutores	Total año	% anual
Mesa - Aplicativo por la Integridad Pública	36.728	40,819%
SIGEP-II-Mesa	31.065	34,525%
SIGEP-II-OTIC	4.356	4,841%

Grupos resolutores	Total año	% anual
SIGEP-Mesa de Servicio	3.914	4,350%
SUIT-Mesa de Servicio	1.921	2,135%
ORFEO-GGD	1.918	2,132%
Furag - Mesa de Servicio	1.779	1,977%
Técnicos de Soporte	1.439	1,599%
SIGEPII – DEP	1.420	1,578%
Grupo de Desarrollo de SW	1.235	1,373%
Apoyo Administrativo	1.059	1,177%
SIGEPII - DDO	905	1,006%
SUIT-Trámites	581	0,646%
Administradores de Servidores	378	0,420%
SSP-DGC	284	0,316%
SIGEP-AND-OTIC	267	0,297%
Administradores Mesa de Servicio T.I.	145	0,161%
SSP-Mesa	117	0,130%
Gestores de ORFEO y MECI	103	0,114%
Seguridad Digital	77	0,086%
Administradores de Portal Web	76	0,084%
Cursos Virtuales	34	0,038%
Furag – DGDI	29	0,032%
Furag - Técnico OTIC	22	0,024%
SUIT-Sistemas	22	0,024%
Totales	89.978	100%

Fuente: Proactiva / Orfeo / CRM – OTIC. Administrador Agente - <https://dafp.agenti.com.co/agqfp/>

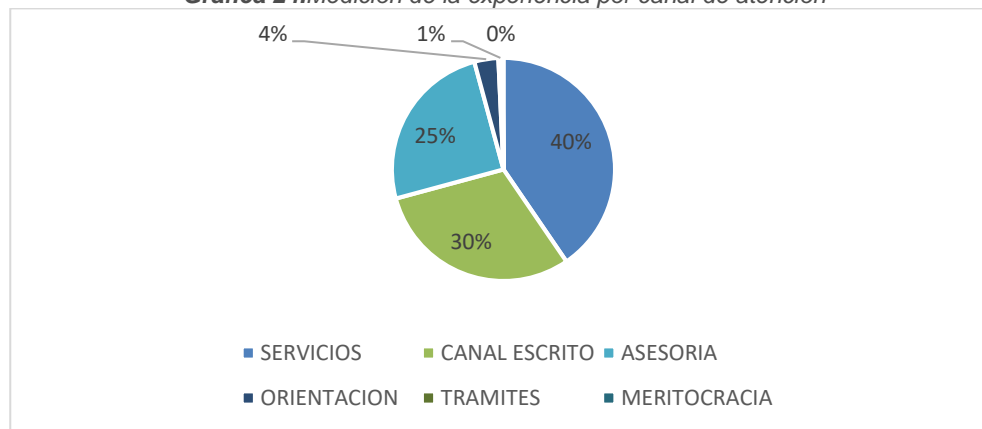
4.2. Mediciones de percepción ciudadana efectuadas:

El presente documento expone los resultados de la medición de la experiencia ciudadana correspondientes a la vigencia 2025. Este ejercicio de medición tiene como propósito evaluar la percepción de la ciudadanía respecto a los servicios, procesos y canales de atención, permitiendo identificar avances, brechas y oportunidades de mejora en la gestión institucional y en la calidad del servicio prestado.

Los resultados permiten analizar tendencias, comportamientos sostenidos y variaciones a lo largo del año. En conjunto, estos hallazgos constituyen un insumo clave para la toma de decisiones, el fortalecimiento de las estrategias de mejora continua y el diseño de acciones orientadas a elevar la calidad de la experiencia ciudadana. Durante el año se registraron **3.540 mediciones de experiencia ciudadana**, lo que evidencia un nivel significativo de interacción entre las ciudadanías y la entidad a lo largo del período evaluado. El comportamiento anual muestra una distribución desigual entre trimestres, con un incremento progresivo desde el primer trimestre, un pico marcado en el tercer trimestre y

una disminución hacia el cierre del año. Se evidencia que, servicios, canal escrito y asesoría, representan el **40.5%**, **30.3%** y **25%** respectivamente.

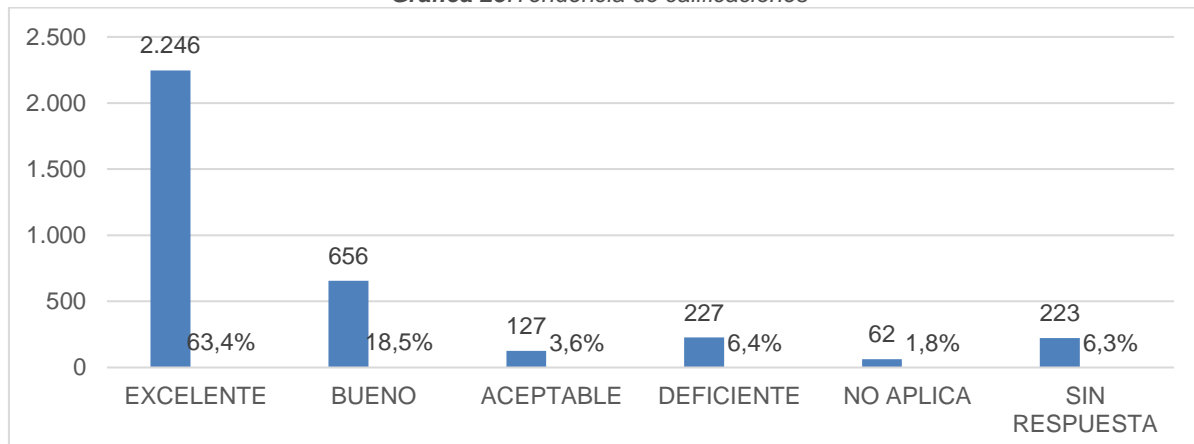
Gráfica 24. Medición de la experiencia por canal de atención



Fuente: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/intranet/registrosyencuestas>

En cuanto a las calificaciones, **excelente y bueno suman el 82% de las recibidas** con 2.902, siendo solo el 10% de las calificaciones aceptable o deficiente con 353.

Gráfica 25. Tendencia de calificaciones



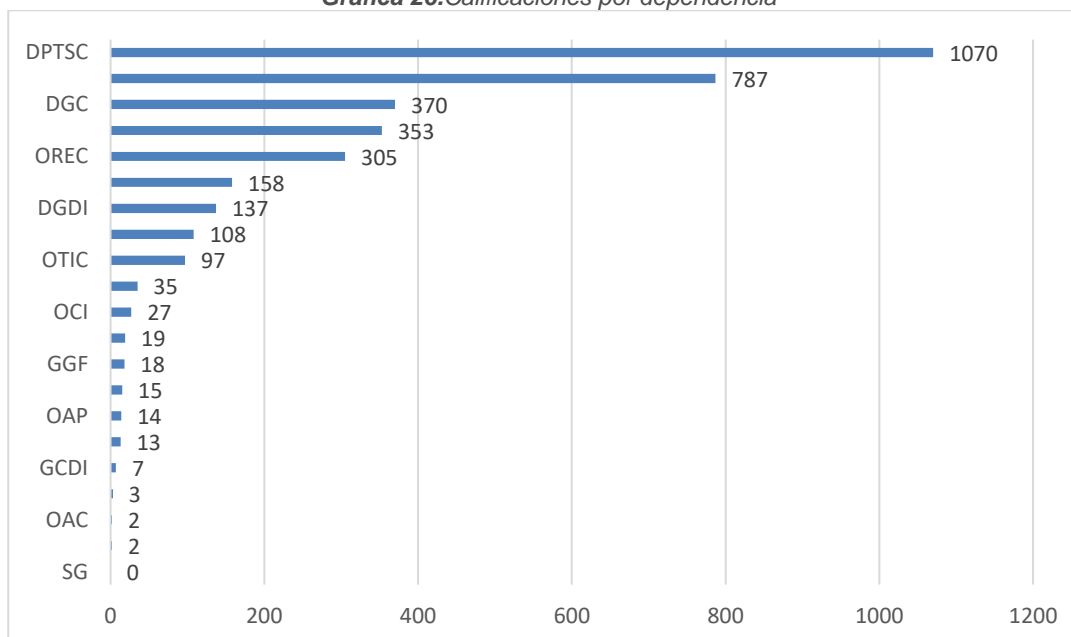
Fuente: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/intranet/registrosyencuestas>

Por otra parte, la dependencia con más encuestas recibidas por la ciudadanía es la DPTSC con el **30,2%**, seguida de la Dirección de Empleo Público con el **22,2%**, la Dirección de Gestión del Conocimiento y Gestión Contractual con 10,5% y 10% respectivamente como lo muestra la siguiente ilustración.



Función Pública

Gráfica 26. Calificaciones por dependencia



Fuente: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/intranet/registrosyencuestas>

En términos generales, el consolidado anual refleja estabilidad en los principales motivos de atención y tipologías de servicio, lo que permite identificar con claridad los temas estructurales que concentran la experiencia ciudadana. A su vez, la persistencia de categorías de menor participación indica oportunidades para fortalecer la difusión de servicios o ajustar los canales de atención asociados.

4.3. Rendición de cuentas

La Audiencia de Rendición de Cuentas se desarrolló en formato de programa televisivo, en el que se entrevistó a los diferentes directivos de la entidad. Las preguntas estuvieron orientadas a reflejar la esencia, los logros y la gestión de cada dirección, utilizando un lenguaje claro para facilitar la comprensión de la ciudadanía sobre los resultados alcanzados durante la vigencia.

El desarrollo de la audiencia se dividió en tres momentos. En los dos primeros se presentaron la gestión, los avances y las metas de cada dirección:

- **Primer momento:** entrevista a Hilda Stella Rojas, coordinadora del Grupo de Gestión Meritocrática Juan Manuel Reyes, director de la Dirección Jurídica Gerardo Duque, director de la Dirección de Desarrollo Organizacional y Francisco Camargo, director de la Dirección de Empleo Público
- **Segundo momento:** presentación en video de Jesús Hernando Amado, subdirector, y entrevistas a Sandra Milena Guarnizo, directora de la Dirección de Gestión del Conocimiento Luz Daifenis Arango, directora de la Dirección de Gestión

y Desempeño Institucional y Livia Patricia Leal, directora de la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

- **Tercer momento:** se dio respuesta a las preguntas de los grupos de valor con los que Función Pública se relaciona. Estas inquietudes fueron recopiladas previamente a través de los grupos focales liderados por la Oficina de Relación Estado Ciudadanías.

Con el fin de evaluar la Audiencia de Rendición de Cuentas, se realizó al finalizar el encuentro una encuesta de percepción sobre el espacio de diálogo. La encuesta fue respondida por más de 50 participantes.

Una vez analizados los comentarios realizados por los participantes, se pudo concluir que, en su mayoría, recomiendan para un próximo escenario incrementar el diálogo con el auditorio y la ciudadanía, y promover la participación de los grupos de valor con los cuales interactúa Función Pública, como entidades, servidoras y servidores públicos y/o jefes de área.

En la audiencia de rendición de cuentas, celebrada en el Auditorio Rogelio Salmona asistieron de manera presencial un total de 272 personas, quienes fueron debidamente registradas en el sistema de gestión documental ORFEO. Durante este evento, participaron diversas ciudadanías, quienes tuvieron la oportunidad de conocer y discutir los avances y resultados de las gestiones realizadas.

En la transmisión de la Audiencia de Rendición de Cuentas de Función Pública 2024 2025 a través de YouTube, se lograron alcanzar cifras relevantes que reflejan tanto el impacto como los desafíos de la audiencia virtual; durante la transmisión, se registraron un total de 548 usuarios únicos, lo que indica una audiencia significativa que accedió al contenido.

El pico de audiencia alcanzó los 111 usuarios simultáneos, lo que refleja el momento de mayor actividad en vivo, además, se registraron 145 interacciones a través de mensajes y reacciones en el chat, lo que evidencia una participación activa por parte de los espectadores.

Informe de Gestión

Departamento Administrativo de Función Pública

Versión 01
Mes de Enero de 2026