



Función Pública



ACTA DE INFORME DE GESTIÓN

Mariella Barragán Beltrán
Ley 951 de 2005

JUNIO 2025 - AGOSTO 2026

Contenido

1.	Introducción	5
2.	Información General	5
3.	Gestión estratégica y misional	10
3.1.	Plan Estratégico Sectorial – avances y resultados	11
3.2.	Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción – avances y resultados	12
3.3.	Logros de la gestión	13
3.3.1.	Formalización del empleo público	13
3.3.2	Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos sindicales 2025-2026	15
3.3.3	Acción Integral – Territorio y Nación	17
3.3.4.	Política gestión del conocimiento en el marco MIPG	19
3.3.5	Política de Empleo Público y Gestión Estratégica de Talento Humano	21
3.3.6	Dignificación salarial del servidor publico	28
3.3.7	Actualización Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	28
3.3.8	Avances, acciones de mejora y actualización de la política de control interno 38	
3.3.9	Innovación pública	39
3.3.10	Premio Nacional de Alta Gerencia	42
3.3.11	Participación incidente para el diálogo y la Gobernanza Social	45
3.3.12	Apoyo a la gestión meritocrática del Estado	78
3.3.13	Estrategia de Gestión Internacional	84
3.3.14	Difusión del Enfoque de Bioadministración Pública	94
4	Resultados compromisos institucionales	99
4.1	Resultados Plan Nacional de Desarrollo	99
4.2	Resultado Compromisos CONPES	100
4.3	Resultados Plan Marco de Implementación PMI	103
5	Situación de Recursos y gestión presupuestal	110
5.1	Talento Humano	110
5.1	Concurso de mérito	111
5.2	Ejecución Presupuestal	112
5.2.1	Gestión de Proyectos de Inversión	113
5.3	Convenio Interadministrativo Derivado No. BOG-998-2025 ESAP-DAFP	114
5.4	Convenio Interadministrativo Derivado No. 357-2026.ESAP-DAFP	118
5.5	Estado recursos Financieros	121
5.5.1	Estado de Situación financiera	121
5.5.2	Estado de resultados	121
5.5.3	Bienes muebles e inmuebles	122
5.6	Proceso Contable	122
6	Reglamentos, manuales de organización, de procedimientos	123
6.1	Infraestructura y obras públicas	131
6.2	Gestión Contractual	131
6.3	Sistemas de información y aplicativos	131

6.4	Instancias de gobernanza interna y externa en entidades	132
6.5	Asuntos jurídicos y de control	132
6.6	Fortalecimiento de la relación con las ciudadanías	138
7	Firma	153

Lista de Tablas

Tabla 1	Asesorías realizadas	17
Tabla 2	Entidades atendidas	20
Tabla 3	Resultados comparativos de la medición 2025–2026 Índice de Desempeño Institucional – IDI	38
Tabla 4	Resultados Índice de la Política de Control Interno – MECI	38
Tabla 5	Entidades y participantes Laboratorios de Innovación Pública – Proyecto de Inversión	40
Tabla 6	Resultados generales entrega de galardones vigencias 2025-2026	45
Tabla 7	Detalle Acciones de Racionalización del 1 de enero al 30 de junio de 2026	48
Tabla 8	Acciones de Racionalización vigencias 2023 a 2026	48
Tabla 9	Entidades priorizadas para asesoría integral	51
Tabla 10	Entidades priorizadas para asesoría integral	52
Tabla 11	Discriminación asesorías 2025 y 2026	52
Tabla 12	Resultados de informes SIRCAP	59
Tabla 13	Fecha de presentación de los informes-entidades nacionales	60
Tabla 14	Fecha de presentación de los informes-entidades nacionales	60
Tabla 15	Fecha de presentación de los informes-entidades nacionales	61
Tabla 16	Fecha de presentación de los informes-entidades nacionales	64
Tabla 17	población rural o campesina formadas de 26 de junio del 2025 al 26 de junio del 2026	65
Tabla 18	Población rural o campesina formadas de 26 de junio del 2025 al 26 de junio del 2026	65
Tabla 19	Población étnica formada en control social	67
Tabla 20	Identificación de pueblos étnicos – control social año 2025	67
Tabla 21	Identificación de pueblos étnicos – control social año 2026	69
Tabla 22	Pre juntémonos, poblaciones convocadas y participantes	72
Tabla 23	Entidades confirmadas	72
Tabla 24	Capacitaciones masivas realizadas en 2026 (enero–mayo	75
Tabla 25	Progresión de servidores formados en LCCI por año	76
Tabla 26	Evaluación de competencias Libre Nombramiento y Remoción Rama Ejecutiva del Orden Nacional	79
Tabla 27	Evaluación de competencias Jefe de Control Interno Territoriales	79
Tabla 28	Evaluación de competencias Gerente o director de las Empresas Sociales del Estado	80
Tabla 29	Convocatorias públicas de selección de Contralores Territoriales	80

Tabla 30 Avance indicadores SINERGIA	99
Tabla 31 Avance CONPES	100
Tabla 32 Número de informes de rendición de cuentas actualizados en SIRCAP	103
Tabla 33 Número de personas beneficiadas con el Plan de Formación de Veedores	104
Tabla 34 Participantes de espacios de formación en control social – comunidades étnicas	105
Tabla 35 Jóvenes inscritos por modalidad	107
Tabla 36 Desagregación de jóvenes inscritos y seleccionados por departamento	107
Tabla 37 Planta Talento Humano 2026.....	111
Tabla 38 Empleos Ofertados	111
Tabla 39 Proyectos de Inversión.....	113
Tabla 40 Productos del Convenio 998-2025	115
Tabla 41 Estado de la Situación Financiera	121
Tabla 42 Estado de Resultados	121
Tabla 43 Bienes muebles e inmuebles	122
Tabla 44 Procesos línea estratégica	127
Tabla 45 Procesos línea misional	128
Tabla 46 Procesos línea apoyo.....	129
Tabla 47 Procesos línea de evaluación	130
Tabla 48 Matriz de Calor - Riesgos DAFP	137
Tabla 49 Atención por canal	138
Tabla 50 Puntos de control en requerimientos	139
Tabla 51 Encuestas Recibidas - OREC	140
Tabla 52 Ejecución y seguimiento del PTEP.....	142
Tabla 53 Cronograma de las mesas de trabajo para la EPC 2026.....	146
Tabla 54 Actividades del SNdRC	151

Lista de Gráficas

Gráfica 1 Avance Plan Estratégico Sectorial 2026	12
Gráfica 2 Avance Plan de Acción.....	13
Gráfica 3 8 Porcentajes de avance 2025-2026	16
Gráfica 4 Acciones de Racionalización de julio 2025 a junio 2026 por categoría	49
<i>Gráfica 5 Ejecución presupuestal Dic 31- 2025.....</i>	112
Gráfica 6 Ejecución presupuestal acumulada total 2026 – Jul 31	112
Gráfica 7 Balance Financiero del Convenio 998-2025	117
Gráfica 8 Distribución de plataforma de los canales	139
Gráfica 9 Calificaciones Obtenidas - OREC.....	141

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Iniciativas PND y macro metas sectoriales Función Pública	6
--	---



Función Pública

Ilustración 2. Organigrama Función Pública.....	7
Ilustración 3. Apuestas (macrometas) Función Pública PND	10
Ilustración 4. Distribución Planeación institucional macrometas 2026.....	11
Ilustración 6 Avance acumulado Plan Estratégico Institucional 2023-2026	12
Ilustración 9 Estructura MIPG - TI.....	35
Ilustración 10 Distribución de Laboratorios en el horizonte	40
Ilustración 12 Avance consolidado de indicadores plan marco de implementación del acuerdo de paz	110
Ilustración 15 Estrategia de Fortalecimiento Territorial.....	119
Ilustración 16 Ejecución presupuestal Convenio	120
Ilustración 17 Aporte en Especie	120
Ilustración 19 Rediseño del mapa de operación por procesos	125
Ilustración 20 Redefinición de la cadena de valor en Función Pública	126
Ilustración 23 Tramites a racionalizar en vigencia 2026	143
Ilustración 24 Registro en el SUIT estrategia racionalización de tramites vigencia 2026	144
Ilustración 25 Convocatoria de grupos focales 2026	149
Ilustración 26 Convocatoria de círculo de la palabra: Tu voz cuenta.....	150
Ilustración 27 Convocatoria Tomémonos un café por la paz	151

1. Introducción

El presente documento tiene como propósito entregar la gestión de la Doctora Mariella del Socorro Barragán Beltrán desde el momento de su posesión entre el 26 de junio de 2025, según Decreto 0734 de 2026, hasta el 6 de Agosto de 2026, según Decreto ___ en cumplimiento de la ley 951 del 2005 y los compromisos adquiridos como Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública.

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

2. Información General

✓ Datos generales del director

Nombre del Servidor que entrega:	Mariella del Socorro Barragán Beltrán
Cargo:	Directora Departamento Administrativo – 0010 – 00
Entidad:	Departamento Administrativo de la Función Pública
Ciudad y fecha:	Bogotá D.C, 6 de agosto de 2026
Fecha de inicio de la gestión:	26 de junio de 2025 (Decreto 734 de 2025)
Condición de la presentación:	Retiro
Fecha de retiro:	6 de agosto de 2026 (1124 de 2026)

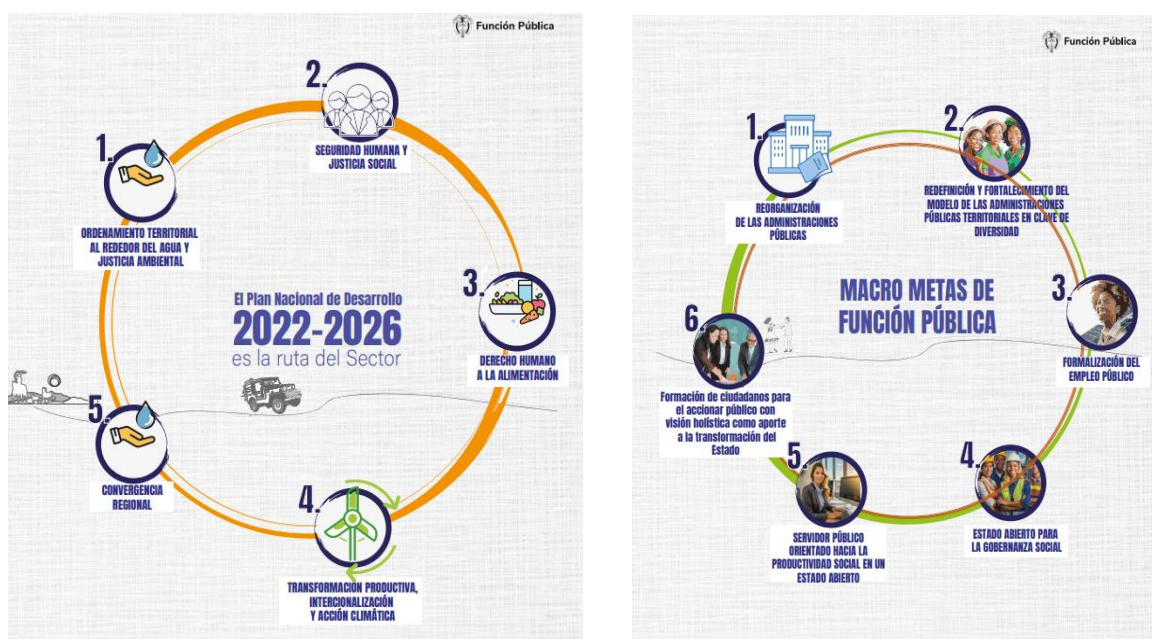
✓ Datos generales de la entidad

La Directora Mariella Barragán asumió el encargo de Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP mediante Decreto 734 de 2025, para fortalecer y dar cumplimiento a esa gran **misión** institucional de *fortalecer la gestión de las entidades públicas nacionales y territoriales; mejorar el desempeño de los servidores públicos al servicio del Estado; contribuir al cumplimiento de los compromisos del gobierno con el ciudadano y aumentar la confianza en la administración pública y en los servidores*, para lo cual conforma su equipo de trabajo, define la hoja ruta de la entidad, gestiona los recursos

necesarios y establece las iniciativas estratégicas que contribuyan, desde la competencia de Función Pública, a ese gran mandato Presidencial descrito en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: “*Colombia Potencia Mundial de la Vida*”.

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

Ilustración 1. Iniciativas PND y macro metas sectoriales Función Pública



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

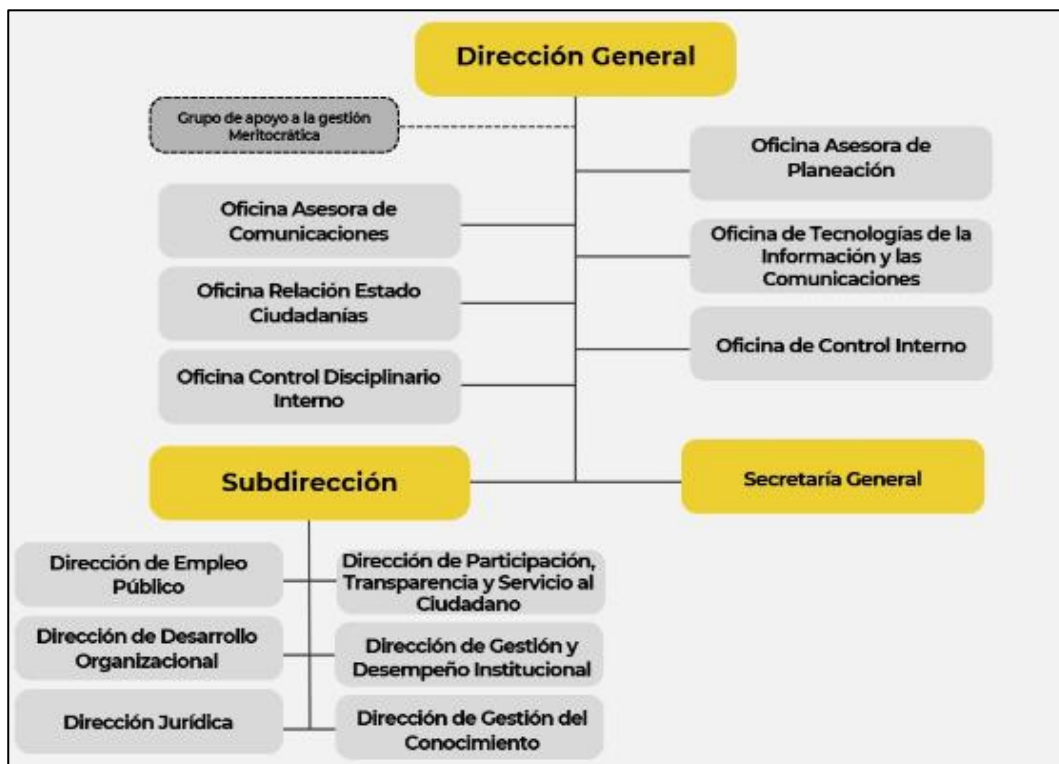
El compromiso y desarrollo con las macro metas institucionales se lideró desde la dirección general mediante la entrega de lineamientos y realización de comités y mesas de seguimiento con el fin de constatar el debido cumplimiento.

✓ Estructura organizacional y talento humano de la Entidad.

Al finalizar la administración se entrega una planta de personal de **262** servidores públicos, distribuida en **219** servidores de la planta global, **43** servidores de planta temporal (con vigencia hasta el 31 de mayo del 2026), que apoyan la gestión de las competencias

delegadas a la Entidad. El equipo humano que ha contribuido al logro de los objetivos y metas propuestas se encuentra distribuido en las 21 dependencias definidas en la estructura organizacional vigente; es importante indicar que la entidad igualmente cuenta con la Oficina de Relacionamento Estado-Ciudadanías y Oficina de Control Disciplinario Interno, adscritas a la Dirección General:

Ilustración 2. Organigrama Función Pública



Fuente: Oficina Asesora de Planeación – 2026

*Al interior de las dependencias se encuentran conformados grupos de trabajo, conformados por la Resolución 313 de 2026

✓ Informe ejecutivo de la gestión del despacho de la directora

El Departamento Administrativo de la Función Pública, como entidad rectora de la gestión pública, el empleo público, la organización institucional y el fortalecimiento de las capacidades del Estado colombiano, presenta el presente informe con el propósito de consolidar los principales resultados y transformaciones alcanzadas durante el período comprendido entre el 26 de junio de 2025 y el 6 de agosto de 2026.

La gestión desarrollada durante este periodo estuvo orientada a consolidar una administración pública más eficiente, íntegra, innovadora y cercana a la ciudadanía, mediante el fortalecimiento de las capacidades institucionales, la modernización del empleo público, la simplificación de la gestión estatal y el acompañamiento permanente a las entidades nacionales y territoriales para mejorar su desempeño institucional. Estas acciones se desarrollaron en concordancia con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 y con la misión de fortalecer la capacidad del Estado para responder de manera efectiva a las necesidades de la ciudadanía.

Los resultados alcanzados evidencian una transformación significativa en la gestión pública del país. En materia de fortalecimiento institucional, se impulsó la expedición de normas que modernizan la organización del Estado, fortalecen la gobernanza pública y promueven procesos de rediseño institucional y formalización del empleo, permitiendo avanzar hacia entidades más eficientes, sostenibles y orientadas a la generación de valor público. Paralelamente, se consolidó una estrategia permanente de asistencia técnica que benefició a cientos de entidades nacionales y territoriales, fortaleciendo sus capacidades en desarrollo organizacional, talento humano, gestión del conocimiento, control interno, gestión del riesgo, participación ciudadana y servicio a la ciudadanía.

Uno de los principales legados del periodo corresponde al fortalecimiento del empleo público como eje estratégico para la consolidación de un Estado más equitativo y profesional. Los avances en formalización laboral, actualización de estructuras organizacionales, modernización de manuales de funciones y expedición de normas salariales permitieron dignificar las condiciones laborales de los servidores públicos y fortalecer la administración del talento humano bajo criterios de mérito, equidad y vocación de permanencia. De igual forma, el fortalecimiento del diálogo social y el seguimiento a los acuerdos derivados de la negociación colectiva consolidaron espacios de concertación que favorecen la estabilidad y el bienestar de los servidores públicos.

En materia de innovación institucional, el Departamento lideró procesos que representan un punto de inflexión para la administración pública colombiana. La actualización de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, el desarrollo de lineamientos para la adopción responsable de la inteligencia artificial y la implementación de un piloto institucional basado en tecnologías de recuperación aumentada de información constituyen

avances estratégicos que fortalecen la transformación digital del Estado y mejoran la capacidad institucional para tomar decisiones fundamentadas en evidencia.

Asimismo, durante el periodo se fortaleció la política de integridad pública mediante la reglamentación del Sistema Nacional de Integridad, la consolidación de estrategias de formación y apropiación del Código de Integridad, el fortalecimiento de la Red de Gestores de Integridad y el incremento sostenido de la cultura de transparencia en las entidades públicas. Estas acciones contribuyen al fortalecimiento de la confianza ciudadana y consolidan una administración pública comprometida con la ética, la transparencia y la prevención de la corrupción.

Un hito estratégico de la gestión corresponde al proceso de actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), mediante el diseño de un modelo con enfoque diferencial que reconoce las distintas capacidades institucionales y territoriales del país. Esta transformación representa una evolución estructural del principal modelo de gestión pública colombiano, al incorporar criterios de gradualidad, simplificación y diferenciación que facilitarán una implementación más pertinente, eficiente y ajustada a las realidades de las entidades públicas, especialmente en el ámbito territorial.

De manera transversal, la gestión institucional promovió políticas orientadas a consolidar un empleo público más incluyente y representativo, impulsando acciones para fortalecer la participación de las mujeres en cargos directivos, ampliar las oportunidades para personas con discapacidad, promover la vinculación de jóvenes al Estado e incorporar enfoques diferenciales que contribuyen a reducir brechas históricas de acceso al servicio público.

En conjunto, los resultados presentados reflejan una gestión orientada no solo al cumplimiento de metas institucionales, sino a la consolidación de capacidades permanentes para el Estado colombiano. Los avances alcanzados dejan herramientas normativas, metodológicas, tecnológicas e institucionales que fortalecen la gestión pública y constituyen una base sólida para garantizar la continuidad de las políticas públicas, la modernización de la administración y la generación de mayor valor público para la ciudadanía.

Esta gestión consolida un legado institucional caracterizado por el fortalecimiento de la capacidad estatal, la dignificación del servicio público, la modernización de los instrumentos de gestión y la promoción de una administración pública más eficiente, transparente, innovadora y comprometida con el desarrollo del país.

Esta versión tiene un tono más propio de un Informe de Empalme Presidencial o Ministerial, priorizando el impacto estratégico sobre la descripción de actividades. También recomendaría incorporar al inicio una infografía con indicadores clave (empleos formalizados, entidades asistidas, normas expedidas, personas capacitadas, porcentaje de avance del MIPG, entre otros), ya que ese tipo de apertura es habitual en informes ejecutivos de alto nivel.

3. Gestión estratégica y misional

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

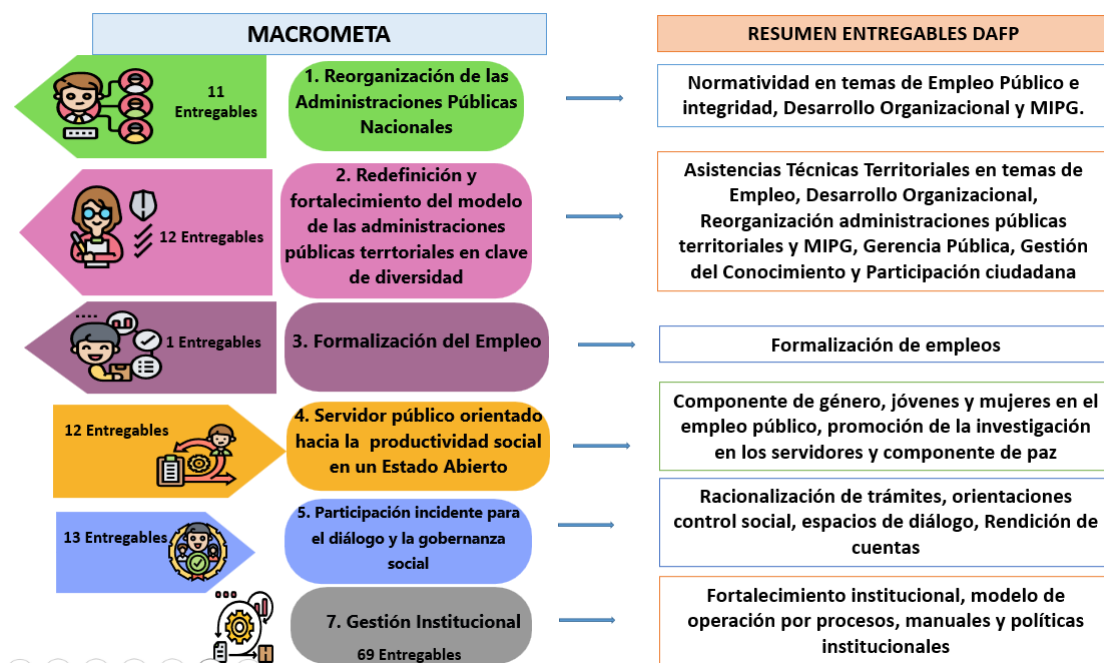
Igualmente, estas apuestas están fundamentadas en el Plan Nacional de Desarrollo y los compromisos de gobierno, en donde la entidad hizo participación activa en pro del desarrollo, la inclusión y la igualdad en la Administración Pública. En virtud de los cuales, la entidad, y su plataforma estratégica, la Planeación Estratégica Sectorial e Institucional estuvieron enfocadas en las siguientes apuestas o macrometas.

Ilustración 3. Apuestas (macrometas) Función Pública PND



Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2026

Ilustración 4. Distribución Planeación institucional macrometas 2026



Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2026

3.1. Plan Estratégico Sectorial – avances y resultados

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

Gráfica 1 Avance Plan Estratégico Sectorial 2026

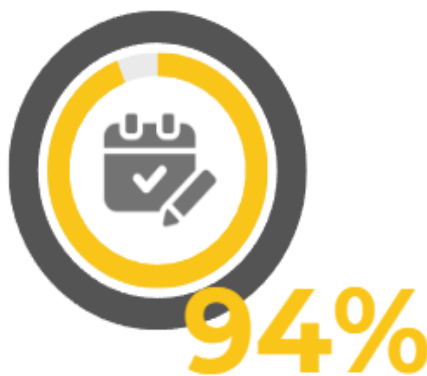


Fuente: Oficina Asesora de Planeación , junio 2026

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

Para la vigencia 2025, el plan de acción alcanzó una ejecución del **97,63 %**. Por su parte, con corte a junio de 2026, registra un avance del **46,73 %**, con relación al **36,49%** que se encuentra programado y Plan Estratégico registra un avance del **36%** con relación al **33.59%** que se encuentra programado, reflejando el desarrollo oportuno de las acciones programadas para la vigencia. Estos resultados contribuyen al cumplimiento del plan estratégico institucional y las metas del Plan Nacional de Desarrollo, fortaleciendo la gestión de las entidades públicas del orden nacional y territorial, así como el desempeño de los servidores públicos. En consecuencia, el plan estratégico Institucional presenta una ejecución acumulada del **94 %** durante el cuatrienio.

Ilustración 5 Avance acumulado Plan Estratégico Institucional 2023-2026



Fuente: SGI-OAP Corte a junio 2026

Gráfica 2 Avance Plan de Acción



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

3.3. Logros de la gestión

3.3.1. Formalización del empleo público

Avances en formalización laboral en el sector público

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

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

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

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

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

El Departamento Administrativo de la Función Pública en el periodo 01 y 30 de junio de 2026, acompañó técnicamente a siete sectores del Gobierno Nacional en la creación y modificación de instancias intersectoriales con base en los lineamientos emitidos por Función Pública en el año 2023. Este apoyo permitió la expedición de decretos clave como el que crea el Sistema Nacional para la Garantía de los Derechos de la Población LGBTQ+ (Decreto 1311 de 2025), el Comité de Monitoreo y Seguimiento del Plan de Acción Nacional de Mujeres, Paz y Seguridad -CMSPAN (Decreto 1179 de 2025) y la Comisión Intersectorial para la Aplicación del Derecho Internacional Humanitario CONADIH (Decreto 276 de 2026). Además, se brindó orientación y asesoría para la creación y modificación de instancias relacionadas con derechos humanos, asuntos antárticos, talento humano en salud, innovación pública y mujeres lideresas.

- **Reconocimiento de Derechos Laborales Históricos**

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

Ahora bien, en cumplimiento del artículo 82 de la Ley 2294 de 2023 y del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Función Pública avanzó en el diseño de lineamientos técnicos para la formalización del empleo público con criterios de equidad, mérito y vocación de permanencia. Entre el 26 de junio de 2025 y el 6 de agosto, se asesoraron 31 entidades nacionales y 31 territoriales en este proceso. Como resultado, se formalizaron 16.579 empleos (13.992 en el nivel nacional y 2.587 en el territorial), sumando a la meta acumulada de 42.671 empleos formalizados a 2026. Además, se brindó asistencia técnica en rediseños organizacionales a 39 entidades nacionales y 265 territoriales, así como apoyo en la actualización de manuales de funciones a 17 entidades.

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

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

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

3.3.2 Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos sindicales 2025-2026

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

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

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

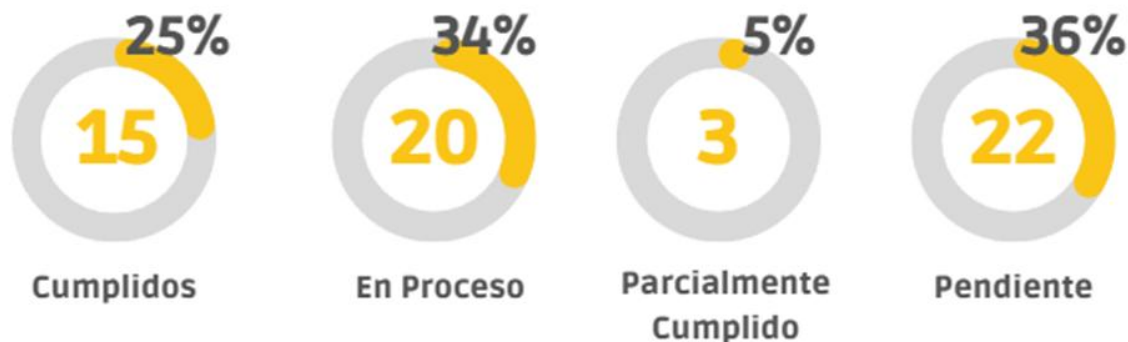
De igual manera, el 12 de agosto de 2025 se suscribió el Acuerdo Nacional Estatal ANE 2025-2027 en el marco del proceso de negociación, con un total de 60 puntos pactados. Aunque inicialmente se presentaron 94 solicitudes, se logró un acuerdo en 71 de ellas. Cabe señalar que varios puntos presentaban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

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

reglamento interno y se acordó de manera conjunta la matriz de seguimiento con actividades y fechas.

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

Gráfica 3 8 Porcentajes de avance 2025-2026



Fuente: Dirección de Empleo Público

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

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

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

3.3.3 Acción Integral – Territorio y Nación

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

Tabla 1 Asesorías realizadas

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

Orden/Dirección/Tema	Asesorías	Entidades
Participación ciudadana en la gestión pública y rendición de cuentas	5	4
Servicio a la ciudadanía	8	8
<u>TERRITORIAL</u>	<u>1220</u>	<u>725</u>
Dirección de Desarrollo Organizacional	258	251
Escala salarial - Territorio	224	224
Manual de funciones	6	6
Rediseño Estructura - Territorio	13	12
Rediseño Planta - Territorio	15	15
Dirección de Empleo Público	128	96
Planeación Estratégica Talento Humano	118	96
Política de Integridad	10	10
Dirección de Gestión del Conocimiento	313	209
Analítica Pública	3	2
Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas	2	2
Herramientas de Apropiación Fuga de Conocimiento	111	107
Innovación e Investigación	195	194
Mapas de conocimiento	1	1
Repositorio de conocimiento	1	1
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	387	308
Gestión Integral del Riesgo	39	31
Auditoría Interna	12	12
Gestión por Procesos	4	3
MIPG (Marco General)	89	84
Inducción y reinducción Jefes de Control Interno	186	161
Nombramiento Jefe Oficina Control Interno (Territorio)	52	51
Plan Anual de Auditoría	5	5
Dirección de participación transparencia y servicio al ciudadano	134	122
Participación ciudadana en la gestión pública y rendición de cuentas	28	18
Servicio a la ciudadanía	106	105
Totales	1.411	831

Fuente: Elaboración propia. Departamento Administrativo de la Función Pública

3.3.4. Política gestión del conocimiento en el marco MIPG

Durante el período del 26 de junio de 2025 al 6 de agosto de 2026, se han atendido 242 entidades públicas de las cuales 31 son del orden nacional y 211 son del orden territorial, para el fortalecimiento de la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

En estas asistencias se abordaron temas como la prevención de la fuga de conocimiento, gestión de repositorios, innovación pública, investigación aplicada, analítica pública, construcción de mapas de conocimiento, así como la identificación y apropiación de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

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

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

Adicionalmente, en el mes de abril de 2026 se desarrolló una sesión masiva con la participación de noventa y uno (91) entidades territoriales en departamentos como Amazonas, Atlántico, Boyacá, Casanare, Cauca, Cesar, Chocó, Cundinamarca, Huila, La Guajira, Meta, Nariño, Norte de Santander, Santander, Tolima y Valle del Cauca sobre política gestión del conocimiento y la innovación (Hito 1) y fuga de conocimiento, investigación aplicada e innovación (Hito 2). Esta participación aportó al cumplimiento de la meta del proyecto de inversión denominado: “Consolidación de las capacidades de gestión y desempeño de las entidades y servidores públicos del nivel territorial y nacional para recuperar la confianza de la ciudadanía en el Estado”.

El total de entidades atendidas en este periodo corresponde a 242, de acuerdo con el registro general consolidado. Lo anterior, como se puede visualizar en la siguiente tabla:

Tabla 2 Entidades atendidas

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

Fuente: DDO aplicativo SETAWEB y formato avance acción integral

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

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

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

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

- Lineamiento técnico de Inteligencia Artificial en la administración pública colombiana

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

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

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

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

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

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

3.3.5 Política de Empleo Público y Gestión Estratégica de Talento Humano

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

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

Género

La Ley 581 de 2000, conocida como Ley de Cuotas, estableció el primer marco obligatorio para garantizar la participación femenina, no obstante, ante la necesidad de avanzar hacia

estándares de paridad, este Gobierno del Cambio impulsó la expedición de la Ley 2424 de 2024 que modifica la Ley de Cuotas, y la reglamentó a través del Decreto 0859 de 2025, que elevó el porcentaje de participación de las mujeres al 50% en los cargos públicos del máximo nivel decisorio (MND) y otros niveles decisorios (OND) de naturaleza de libre nombramiento y remoción y del nivel directivo, donde históricamente se habían evidenciado mayores barreras de acceso para las mujeres debido a su provisión discrecional.

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

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

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

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

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

- Con el fin de fortalecer las estrategias de medicina preventiva con enfoque de género se expedieron lineamientos a través de: Circular Externa 100-002 y Circular Conjunta 100-005 de 2025.
- Además, mediante la Circular Externa 100-009 de 2025 se invitó a los Comités de Gestión y Desempeño institucional a incluir de forma permanente en su agenda el seguimiento a las metas de equidad. Igualmente, se instó para que los planes de acción reporten avances específicos en la paridad en cargos de decisión y el impacto de las políticas de inclusión dentro de la entidad pública.
- Mediante la Circular Conjunta No. 0024 de 2025 con el Ministerio del Trabajo, se estableció la Guía para la inclusión del enfoque de género en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el sector público.
- Adicionalmente, con respecto a la inclusión de la Población LGBTIQ+ en el empleo público, se expidió la Circular Externa 100-012 de 2025, a través de la cual se establecieron acciones concretas para eliminar las barreras de acceso de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en el empleo público. Esto implica la sensibilización del talento humano para prevenir la discriminación y la adecuación de sistemas de información que respeten la identidad de género de las y las servidoras públicos. La incorporación de estos lineamientos requiere que las áreas de Talento Humano realicen un diagnóstico que identifique necesidades específicas de las mujeres y la población LGBTIQ+.
- También, la Dirección de Empleo Público de la Función Pública participa de manera activa en la Mesa Sectorial de Género de la negociación colectiva, en la cual se acordaron puntos desde una perspectiva de género e interseccionalidad para la mejora de las condiciones laborales de las mujeres en sus diversidades.
- Por otra parte, es importante mencionar que, en el Plan de Bienestar se incorporaron acciones para la promoción de la salud física y mental de las mujeres. Esto incluye la implementación del permiso menstrual como una medida de equidad, garantizando que las personas menstruantes que presenten síntomas incapacitantes puedan acceder a este beneficio bajo criterios de confianza y flexibilidad.

Discapacidad

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

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

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

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

Estrategia Más Jóvenes en el Estado

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

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

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

a) Política de integridad Curso Código de Integridad

Curso Código de Integridad

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

Declaración de Bienes y Rentas y Conflictos de Interés

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

Declaraciones de Personas Expuestas Políticamente (PEP)

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

b) Sistema Nacional de Integridad

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Durante la vigencia 2026, se han adelantado:

- Capacitaciones de manera masiva y virtual los días 24 de marzo, 14 de abril, 22 de abril, el 12 de mayo y el 26 de mayo.
- Capacitaciones específicas a la Superintendencia de Notariado y Registro, Junta Central de Contadores, al Ministerio del Interior, la Sociedad Hotelera Tequendama, la Jurisdicción Especial para la Paz y al Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

- Talleres a personeros y contralores estudiantiles del municipio de Fómez el 20 de mayo y a la red de gestores de integridad del Distrito Capital el 11 de junio.
- Asimismo, se han brindado asesorías técnicas por parte del Grupo de Asesoría y Gestión de la Dirección de Empleo Público del DAFP a 4 entidades nacionales y 56 territoriales priorizadas, especialmente en Antioquia, Santander, Tolima, Valle del Cauca y el Cauca, así como en dieciséis departamentos adicionales con corte al 9 de junio, para cumplir con tres hitos: Estrategia de adopción del Código de integridad, aplicación del diagnóstico de percepción de la integridad en el servicio público y la designación de los gestores de integridad.

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

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

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

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

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

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

3.3.6 Dignificación salarial del servidor publico

Desde el 26 de junio de 2025 y el 30 de julio de 2026 se han expedido y hasta la fecha los siguientes decretos:

Vigencia 2025: 1 Decretos de asignaciones salariales, 1 de creación de una prima, 2 bonificaciones.

Vigencia 2026: 26 Decretos de asignaciones salariales, 4 de creación y/o reajuste de bonificación.

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

Se destacan entre estos:

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

3.3.7 Actualización Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) con Enfoque Diferencial

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

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

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

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

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

Incorporación explícita de criterios diferenciales

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

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

Clasificación y agrupación de entidades

La propuesta planteó articular el MIPG con la tipología territorial definida por el Departamento Nacional de Planeación en 2024 (Resolución 005 de 2024), basada en

capacidades institucionales y condiciones territoriales, como insumo para diferenciar las exigencias del modelo. Esta clasificación permite superar esquemas homogéneos y avanzar hacia una aplicación más realista y contextualizada. Con base en esta tipología y considerando criterios adicionales como la planta de personal y la clasificación orgánica, se establecieron cuatro niveles de aplicación de los criterios diferenciales: mínimo, básico, intermedio y avanzado.

Definición de niveles de aplicación

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

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

Articulación con líderes de política y mejora de la medición

La actualización contempló la participación activa de las entidades líderes de política en la definición de criterios diferenciales por política, así como la revisión del FURAG y de la metodología de medición, con el fin de mejorar la pertinencia de las preguntas, reducir la

complejidad innecesaria y reforzar el uso de la medición como herramienta de aprendizaje y mejora continua.

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

Ajuste estructural del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

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

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

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

Actualización de herramientas MIPG

En paralelo a la actualización del Modelo y como parte del fortalecimiento de sus instrumentos operativos, durante la vigencia 2025 la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional lideró y articuló la actualización de guías y herramientas técnicas vinculadas a

políticas clave del MIPG, particularmente en control interno, auditoría, gestión del riesgo, aseguramiento y analítica de datos, asegurando coherencia metodológica, alineación normativa y aplicabilidad institucional.

- Guía de Auditoría Interna Basada en Riesgos

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

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

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

- Guía/Instructivo de Mapa de Aseguramiento

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

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

presentación y posterior aprobación por parte del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional en el mes de julio de 2026.

Modelo Integrado De Planeación y Gestión para los Pueblos

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

- Fase de estructuración y articulación institucional

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

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

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

- Fase de concertación territorial y definición de rutas de implementación

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

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

Adicionalmente, se analizaron desarrollos normativos relevantes para los territorios indígenas en áreas no municipalizadas, con el fin de identificar oportunidades de

acompañamiento técnico que fortalecieran las capacidades institucionales y la gestión fiscal de las autoridades indígenas.

- Fase de implementación piloto y validación participativa

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

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

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

- Consolidación metodológica y proyección del Modelo

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

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

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

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

Ilustración 6 Estructura MIPG - TI



Fuente: DAFP-DGDI, 30 de junio de 2026

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

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

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

Medición del Desempeño Institucional

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

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

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

De igual manera, la Medición del Desempeño Institucional de la vigencia 2024 incorporó ajustes metodológicos y técnicos orientados a fortalecer la calidad de la información, la pertinencia de los instrumentos de medición y la diferenciación en la evaluación de las entidades públicas. Como hito relevante, en diciembre de 2025 el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE otorgó la recertificación del Índice de Desempeño Institucional - IDI como operación estadística, por cumplir con los estándares establecidos en la Norma Técnica de Calidad del Proceso Estadístico NTC PE 1000:2020.

Esta certificación evidencia la confiabilidad, seguridad y disponibilidad de la información producida, así como su utilidad para apoyar la toma de decisiones y fortalecer la articulación con los entes de control, a partir de datos de calidad sobre la gestión pública.

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

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

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

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

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

Tabla 3 Resultados comparativos de la medición 2025–2026 Índice de Desempeño Institucional – IDI

Gestión de la vigencia	Nación	Territorio	Brecha
2024	86,5	58,4	28,1
2025	88,7	65,8	22,9

Fuente: DAFP-DGDI, 26 de junio de 2026

Tabla 4 Resultados Índice de la Política de Control Interno – MECI

Gestión de la vigencia	Nación	Territorio	Brecha
2024	88,4	55,2	33,2
2025	91,5	62,7	28,8

Fuente: DAFP-DGDI, 26 de junio de 2026

3.3.8 Avances, acciones de mejora y actualización de la política de control interno

Durante la vigencia 2026 se avanzó en la actualización de la Política de Control Interno del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el propósito de evolucionar el enfoque tradicional del Sistema de Control Interno hacia un modelo de gestión integral del riesgo, alineado con referentes internacionales y con los nuevos retos de la administración pública. La propuesta mantiene la estructura del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, basada en los cinco componentes del modelo COSO-INTOSAI, pero incorpora de manera transversal el enfoque del modelo COSO-ERM, fortaleciendo la integración entre la planeación estratégica, la gestión del riesgo, el desempeño institucional y la generación de valor público.

Como parte de esta actualización, se amplió el marco normativo de la política, incorporando disposiciones recientes relacionadas con el fortalecimiento del control interno, el control fiscal preventivo, la articulación con la Contraloría General de la Nación y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Así mismo, se redefinió el propósito de la política para orientarlo no solo al aseguramiento del cumplimiento normativo, sino también a la adecuada administración de los activos, la gestión oportuna de los riesgos, la confiabilidad de la información, la toma de decisiones informadas, la sostenibilidad institucional y la generación de valor público.

Dentro de los principales avances se destaca la incorporación de una arquitectura integrada de control y gestión del riesgo, mediante la articulación de los componentes del modelo

COSO-INTOSAI con los cinco componentes del modelo COSO-ERM (Gobierno y Cultura; Estrategia y Objetivos; Desempeño; Revisión y Monitorización; e Información, Comunicación y Reporte), lo que permite fortalecer el enfoque preventivo y orientar el control interno hacia una gestión estratégica basada en riesgos. Adicionalmente, se desarrolló un esquema de principios y componentes que servirá de base para futuros modelos de madurez y para la evaluación del desempeño institucional.

Finalmente, la propuesta actualiza el esquema de responsabilidades del Sistema de Control Interno, evolucionando del modelo de líneas de defensa hacia un Esquema de Líneas de Aseguramiento, fundamentado en el modelo del Instituto de Auditores Internos (IIA 2020). Este ajuste fortalece la articulación entre la Alta Dirección, las instancias de gestión, las oficinas de control interno y los organismos externos de control, incorporando el mapa de aseguramiento como herramienta para coordinar las actividades de supervisión y promover una toma de decisiones con enfoque preventivo y basado en riesgos, contribuyendo así al fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

- **Reformas normativas**

La Dirección de Gestión y Desempeño Institucional avanzó en la propuesta de actualización del marco regulatorio del control interno, en desarrollo del Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, con el fin de fortalecer el control interno como componente estratégico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y superar un enfoque meramente procedimental.

En este proceso, se priorizaron como aspectos sustantivos la reconfiguración del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, la actualización y ampliación de los instrumentos para la auditoría interna conforme con estándares internacionales, la transición de la administración de riesgos hacia la gestión integral del riesgo, con inclusión expresa de los riesgos asociados a la integridad pública, el fortalecimiento de la obligatoriedad de las guías y lineamientos técnicos emitidos por Función Pública, y la precisión de los informes clave a cargo de las oficinas de control interno, reforzando su alcance como evaluaciones independientes del Sistema de Control Interno.

De manera complementaria, este desarrollo normativo se articula con el Decreto 1499 de 2017, que también modificó el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el Sistema de Gestión y la actualización del MIPG.

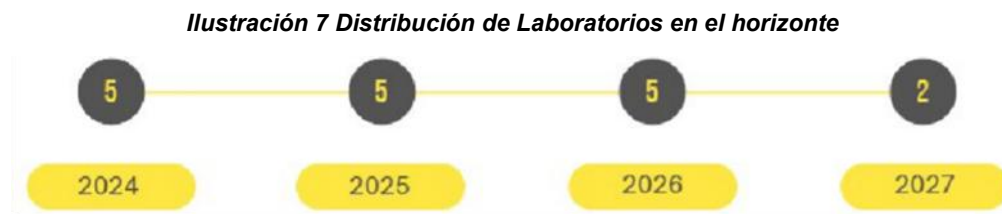
3.3.9 Innovación pública

Laboratorios de Innovación Pública

En el marco del proyecto de inversión “Formulación y consolidación de las capacidades de gestión y desempeño de las entidades y servidores públicos del nivel territorial y nacional

para recuperar la confianza de la ciudadanía en el Estado – Nacional”, la Dirección de Gestión del Conocimiento implementó la estrategia de Laboratorios de Innovación Pública como un mecanismo para la transformación institucional, dirigida a las entidades del orden nacional y territorial.

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



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento

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

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

En consecuencia, durante el período del 26 de junio de 2025 al 30 de junio de 2026, se han realizado cinco (5) laboratorios de innovación pública.

Tabla 5 Entidades y participantes Laboratorios de Innovación Pública – Proyecto de Inversión

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

Fuente: Equipo Gestión del Conocimiento, 2026

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

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP):

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

Instituto Nacional para Ciegos (INCI):

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

Instituto Nacional para Sordos (INSOR):

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

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

Fiduprevisora:

El laboratorio tuvo como reto transformar la gestión del conocimiento en una cultura colaborativa que permitiera identificar, conservar y compartir el conocimiento crítico para evitar su fuga. El ejercicio evidenció la necesidad de fortalecer mecanismos de transferencia, documentación y preservación del conocimiento, así como consolidar

herramientas, espacios colaborativos y estrategias institucionales que promuevan el aprendizaje, la continuidad operativa y la apropiación del conocimiento en toda la entidad.

Creación de instancias en materia de Innovación Pública

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

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

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

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

3.3.10 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.

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.

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

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

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

Posterior a la etapa de prevalidación de requisitos mínimos habilitantes, orientada a verificar el cumplimiento de las condiciones técnicas, formales y de elegibilidad de la convocatoria, 125 experiencias superaron dicha fase y fueron remitidas a los jurados calificadores externos, lo que correspondió aproximadamente al 56 % del total de iniciativas inscritas. Como resultado del proceso de evaluación técnica y deliberación, se seleccionaron 10 experiencias que cumplieron con los parámetros establecidos, recibiendo el máximo galardón a la gestión pública y 10 con menciones de honor, las cuales se destacaron por demostrar resultados verificables, impacto positivo en la gestión pública y aportes a la generación de valor público, consolidándose como referentes de buenas prácticas e innovación institucional para el fortalecimiento continuo de la administración pública. Así

mismo, se enaltecen a aquellas entidades que se caracterizaron por sus altos puntajes obtenidos en la Medición del Desempeño Institucional de la vigencia 2025, a través del diligenciamiento del FURAG, haciendo entrega oficial de 4 galardones en el nivel nacional, departamental, municipal y PDET, así como 2 (dos) menciones de honor, y finalmente 3 reconocimientos para entidades promotoras del conocimiento.

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

Tabla 6 Resultados generales entrega de galardones vigencias 2025-2026

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

Fuente: DAFP-DGDI, 16 de junio de 2026

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

3.3.11 Participación incidente para el diálogo y la Gobernanza Social

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

Durante los meses de julio a diciembre de la vigencia 2025, se registraron avances en la implementación de la Estrategia, consolidando procesos de formación y sensibilización que impactaron a 926 servidoras, servidores y colaboradores de entidades del orden nacional y territorial para un total de 1.079 durante la vigencia 2025, entre estas entidades se encuentran el Ministerio de Defensa Nacional, la Secretaría Distrital de Integración Social, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y la Contraloría de Bogotá, entre otras. Lo anterior, con el propósito de desarrollar competencias en cultura de

paz, reconciliación, no estigmatización y seguridad humana, promoviendo la incorporación efectiva del enfoque de paz en la gestión pública.

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

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

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

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

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

Programa Servicio Social para la Paz

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

Además, y como complemento a la etapa formativa que debían adelantar los jóvenes que hacen parte del Programa, se desarrolló por parte de la modalidad 4 que lidera el Departamento Administrativo de la Función Pública una experiencia de cooperación

internacional orientada a responder a las dificultades estructurales a las que ellos se enfrentan para la construcción de proyectos de vida en contextos afectados por el conflicto armado, en alianza con la Fundación América Solidaria Chile y América Solidaria Colombia, en el marco del proyecto denominado “Los y las jóvenes deciden vivir en un entorno de paz en Colombia”, el cual, en coherencia con el objetivo del Servicio Social para la Paz, permitió fortalecer habilidades transferibles y socioemocionales de los jóvenes, incorporando de manera transversal el enfoque de género; dichas actividades se desarrollaron con jóvenes de Bogotá D.C. y de la región del Catatumbo.

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

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

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

Acciones de racionalización

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

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

Tabla 7 Detalle Acciones de Racionalización del 1 de enero al 30 de junio de 2026

Trámites racionalizados	Total trámites racionalizados Nación y territorio	No trámites racionalizados orden nacional	No trámites racionalizados
	357	22	335
Acciones de racionalización 2025	Total de acciones de racionalización	No de acciones de racionalización orden nacional	No de acciones de racionalización orden territorial
	487	23	464
Entidades	Total de entidades que racionalizaron	No entidades orden nacional que racionalizaron	No entidades orden nacional que racionalizaron
	154	13	141

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

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

Tabla 8 Acciones de Racionalización vigencias 2023 a 2026

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

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

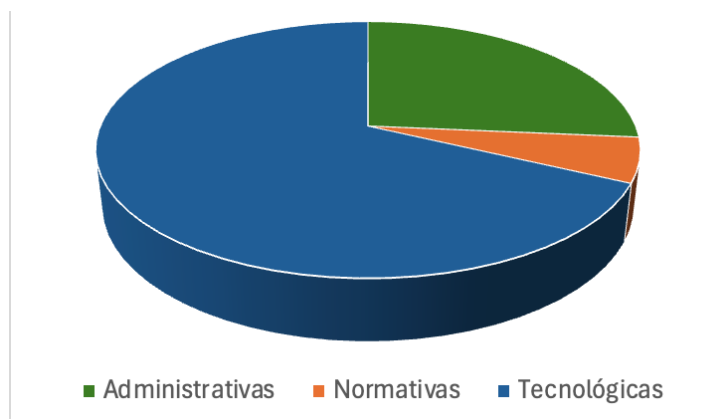
Del total de las 837 acciones de racionalización de trámites validadas entre julio de 2025 y junio de 2026, el 68% de estas mejoras a los trámites correspondieron a acciones tecnológicas que impulsan a las entidades públicas a la transformación digital de sus servicios, permitiendo que la ciudadanía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

El restante 32% corresponde a las mejoras de tipo administrativas y normativas desde las cuales se optimizaron los procesos administrativos internos de las entidades públicas

permitiendo la reducción y/o eliminación de barreras que dificultaban a las ciudadanías acceder oportunamente al goce efectivo de sus derechos, la realización de actividades reguladas y el cumplimiento de obligaciones previstas en la ley, entre este grupo de mejoras se resaltan las siguientes:

- 66 acciones de “Reducción en los tiempos de respuesta o duración del trámite” que permitieron a ciudadanos y ciudadanas acceder de manera más rápida a los bienes y servicios de las entidades públicas del Estado colombiano. Entre estas sobresale el trámite de “Rectificación de la cédula de ciudadanía” ejecutado por la REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL y el trámite “Cancelación de la personería jurídica de asociaciones de pensionados” ejecutado por el MINISTERIO DEL TRABAJO.
- 43 acciones de “Aumento de canales y/o puntos de atención” que facilitaron a las ciudadanías realizar sus solicitudes en zonas geográficas más cercanas a sus hogares a través de estrategias como ferias de servicios, unidades móviles y brigadas de atención, lo que redujo los tiempos y costos de desplazamiento especialmente en las zonas más alejadas del país. En este grupo se destacan los trámites de “Indemnización Sustitutiva de Invalidez” ejecutado por UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTION PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCION SOCIAL, y la “Inscripción en el Registro Único de Víctimas” ejecutado por la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VICTIMAS
- 11 acciones de “Reducción o eliminación de pago” las cuales representaron un ahorro monetario para las ciudadanías que solicitaron estos trámites que ahora se realizan de manera gratuita o con costos menores, como en el caso del trámite “Pasaporte Electrónico” ejecutado por el MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES.

Gráfica 4 Acciones de Racionalización de julio 2025 a junio 2026 por categoría



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

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

En esta gestión territorial por la racionalización de trámites se resaltan especialmente las 50 acciones implementadas en el Distrito Capital de Bogotá en trámites como “Impuesto predial unificado” de la SECRETARIA DE HACIENDA DE BOGOTA el cual permite la descarga inmediata del certificado de pago, y la SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL, que aumento canales de atención para 13 de sus trámites.

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

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

Implementación de las políticas de relacionamiento con las ciudadanías

Avances, logros y retos comprende el 26 de agosto de 2025 al 30 de abril del 2026:

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

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

resultados institucionales y a la satisfacción de las necesidades y derechos de la ciudadanía y grupos de valor.

Para ello, durante el periodo 26 de junio del 2025 al 30 de abril del 2026 se priorizan entidades nacionales y territoriales en el marco de la estrategia de acción integral de las

entidades con el fin de lograr resultados y avances en la implementación de orientaciones concretas sobre participación y rendición de cuentas para dar cumplimiento a la política.

Tabla 9 Entidades priorizadas para asesoría integral

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

Fuente: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

Asistencias técnicas en servicio al ciudadano

Avances, logros y retos comprende el 26 de junio de julio del 2025 al 30 de junio del 2026

En el período del 26 de junio del 2025 al 30 de junio del 2026, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a través de la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio a las Ciudadanías (DPTSC), en el marco del eje de convergencia regional Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida, orientó sus actividades para fortalecer la participación incidente de las comunidades a través de actividades y metas institucionales para contribuir al cumplimiento de la megameta Estado Abierto para la Gobernanza social.

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

Para ello, durante el periodo 26 de junio del 2025 al 30 de junio del 2026 se priorizan entidades nacionales y territoriales en el marco de la estrategia de acción integral de las entidades con el fin de lograr resultados y avances en la implementación de orientaciones concretas sobre participación y rendición de cuentas para dar cumplimiento a la política.

Tabla 10 Entidades priorizadas para asesoría integral

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

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

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

Tabla 11 Discriminación asesorías 2025 y 2026.

ASESORIAS 2025 (De 01 de julio de 2025 - al 31 de diciembre de 2025)		ENTIDADES ASESORADAS 2025 (De 01 de julio de 2025 - al 31 de diciembre de 2025)	
Cantidad de asesorías	161	NACIONAL	39
Cantidad de asistentes	796	TERRITORIAL	122
		OTRAS ENTIDADES NO CLASIFICADAS	0
		TOTAL, ENTIDADES ASESORADAS	161

ASESORIAS 2026 (De 01 de enero de 2026 - al 30 de junio de 2026)		ENTIDADES ASESORADAS 2026 (De 01 de enero de 2026 - al 30 de junio de 2026)	
Cantidad de asesorías	1402	NACIONAL	80
Cantidad de asistentes	4519	TERRITORIAL	1320
		OTRA ENTIDADES NO CLASIFICADAS	2
		TOTAL, ENTIDADES ASESORADAS	1402

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

A continuación, se detalla el total de entidades y servidores beneficiados por las acciones de capacitación, asesoría y asistencia técnica en la Política de participación ciudadana y rendición de cuentas, en la gestión durante el periodo 26 de junio del 2025 al 30 de junio del 2026:

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

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

Los objetivos de esta asistencia técnica fueron los siguientes:

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

Los municipios priorizados en 2025, fueron los siguientes:

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

Los resultados de las actividades desarrolladas fueron los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

acuerdo de paz. De tal manera, que la participación deja de ser un acto simbólico y se transforma en un ejercicio real de corresponsabilidad.

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

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

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

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

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

• Resultado en el periodo 26 de junio del 2025 al 30 de junio del 2026

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

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

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

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

Logros:

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

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

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

Logros:

- Se logró el acompañamiento a 32 Comités territoriales del SNRDC en su formalización y, formulación y ejecución de los planes estratégicos bajo nueva metodología de planeación y seguimiento.
 - a) 19 comités territoriales presentaron informe de gestión anual 2025.
 - b) 20 comités participaron en la definición del plan de acompañamiento para el 2026.
 - c) 21 comités asistieron al taller de orientaciones técnicas para la formulación del plan estratégico.

- d) 20 comités asistieron al taller para la conformación de nodos del SNRdC.
- e) Se cuenta con 25 planes estratégicos formulados.

En promedio 87 servidores públicos han participado en estas capacitaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Avances y resultados en el periodo 26 de junio del 2025 al 30 de junio del 2026

En el periodo del 26 de junio del 2025 al 30 de junio del 2026, el Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz (SIRCAP) avanza en su actualización, como el mecanismo institucional que organiza los lineamientos, formatos, procedimientos y herramientas tecnológicas para recopilar, sistematizar y hacer pública la información sobre el avance del Acuerdo de Paz.

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

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

Con base en lo anterior los resultados en la actualización de informes del SIRCAP en el periodo 26 de junio del 2025 al 30 de junio del 2026 ha sido el siguiente:

Tabla 12 Resultados de informes SIRCAP

Porcentaje de cumplimiento	Total, entidades nacionales	Total, municipios PDET
Año 2025:	47 informes nacionales (45 obligados + 2 voluntarios),	169 informes de municipios PDET
Año 2026	46 entidades nacionales	118 informes de municipios PDET ⁽¹⁾

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

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

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

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

Tabla 13 Fecha de presentación de los informes-entidades nacionales.

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

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

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

Tabla 14 Fecha de presentación de los informes-entidades nacionales

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

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

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

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

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

De acuerdo con lo establecido, las entidades nacionales con compromisos en el Plan Marco de Implementación (PMI) y los municipios con territorios PDET debían publicar su informe de rendición de cuentas sobre el Acuerdo de Paz a más tardar el 30 de abril de 2026. Por su parte, las gobernaciones de departamentos con municipios PDET se les fijó como plazo hasta el 31 de mayo de 2026 para realizar esta publicación, considerando que por primera vez presentan el mismo.

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

Tabla 15 Fecha de presentación de los informes-entidades nacionales

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

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

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

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

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

Entre las buenas prácticas destacan:

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

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

Plan Nacional de Formación para el Control Social

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

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

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

En el periodo, 26 de junio del 2025 al 30 de abril del 2026, se elaboraron dos módulos de formación en control social, a saber:

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

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

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

Los cursos virtuales implementados en el periodo comprendido entre el 26 de junio del 2025 y el 30 de junio del 2026 fueron los siguientes:

- “Curso virtual veedurías ciudadanas: ¿Cómo evaluar la gestión pública con Enfoque de Derechos Humanos?” (9 cohortes)
- “Curso virtual Las mujeres rurales cuidan lo público” (3 cohortes)
- “Curso control social a la gestión de riesgos de desastres” (2 cohortes)

- “Curso virtual Control social al licenciamiento ambiental de proyectos, obras y actividades de competencia de la ANLA” (4 cohortes)
- “Curso virtual Control social a la implementación del Acuerdo de Paz” (3 cohortes)
- “Curso virtual Control social a la gestión pública” (3 cohortes)
- “Curso virtual Control social y veeduría ciudadana” (1 cohorte)
- “Curso virtual veedurías con enfoque étnico (9 cohortes)
- “Curso virtual acción juvenil y control social” (2 cohortes)
- Curso virtual: Derechos sin clóset, El cuidado de lo público para la protección de los derechos de las personas LGBTIQ+ (1 cohorte)
- Curso virtual Participación y control social en salud (2 cohortes)

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

Tabla 16 Fecha de presentación de los informes-entidades nacionales

Año	# capacitados
2025	2.766
2026	2.252
Total	5.018

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

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

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

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

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

Tabla 17 población rural o campesina formadas de 26 de junio del 2025 al 26 de junio del 2026

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

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

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

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

Tabla 18 Población rural o campesina formadas de 26 de junio del 2025 al 26 de junio del 2026

Departamento	Año 2025	Año 2026 (corte 26 de junio)
Amazonas	5	0
Antioquia	43	7
Arauca	4	0
Atlántico	3	1
Bogotá	20	31
Bolívar	7	4
Boyacá	25	2
Caldas	3	2
Caquetá	14	0
Casanare	5	1
Cauca	19	3
Cesar	3	1

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

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

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

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

Tabla 19 Población étnica formada en control social

AÑO	No. PERSONAS	No. PUEBLOS
2025	586	66
2026	143	25
Total	729	91

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

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

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

Tabla 20 Identificación de pueblos étnicos – control social año 2025

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

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

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

Tabla 21 Identificación de pueblos étnicos – control social año 2026

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

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

Impacto social

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

Dicha explicación incluye el procedimiento de conformación, registro, alcances de las veedurías y los impedimentos para ser veedores. Así mismo, se precisa que hacer control social es un derecho de toda la ciudadanía y se puede ejercer de manera individual o colectiva no formalizada, es decir, que no se requiere conformar una veeduría para hacer

control social, pero se sugiere que dicha conformación se lleve a cabo para formalizarse y lograr así un ejercicio más riguroso y comprometido.

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

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

Política de Servicio a las Ciudadanías

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

Estrategia Juntémonos para Tejer lo Público:

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

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

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

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

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

Tabla 22 Pre juntémonos, poblaciones convocadas y participantes

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

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

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

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

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

Tabla 23 Entidades confirmadas

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

Numero	Entidad
10	Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario FINAGRO
12	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF
13	Instituto de Planificación y Promoción de Soluciones Energéticas para las Zonas
14	Interconectadas IPSE
15	Instituto Nacional de Vías INVIAS
16	Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
17	Ministerio de Educación Nacional
18	Ministerio de Justicia y del Derecho
19	Ministerio de Minas y Energía
20	Ministerio del Trabajo
21	Ministerio de Transporte
23	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
24	Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas
25	Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC
27	Servicio Geológico Colombiano
28	Fondo Nacional del Ahorro SA
29	Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación ICFES
30	Interventoria FENOCO consorcio red ferrea IJ
31	Yuma concesionaria
32	UAE Aeronáutica Civil
33	Cobcaribe sas
34	Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera
35	Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas
36	Unidad Nacional de Protección
37	Jurisdiccion Especial para la Paz
38	Departamento Administrativo para la Prosperidad Social
40	Escuela Superior de Administración Pública

Numero	Entidad
41	Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
42	Superintendencia Financiera de Colombia
43	Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias
44	Departamento Nacional de Planeación
45	Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario
46	Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA
47	Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses
48	Agencia Nacional de Hidrocarburos
49	Fondo de Garantías de Entidades Cooperativas FOGACOOP
50	Superintendencia de Industria y Comercio
51	Comisión Nacional del Servicio Civil
52	INPEC
53	Ministerio de Defensa
54	Superintendencia de notariado y registro
56	Agencia Nacional de Seguridad Vial
57	Autoridad Nacional de Acuicultura y Pesca
58	Prosperidad Social Magdalena
59	Autoridad Nacional de Licencias ambientales

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

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

Asistencias Técnicas y Capacitaciones

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

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

Los temas abordados en las asistencias técnicas de 2026 cubren los principales componentes de la Política SAC: la formulación e implementación de la Estrategia de Servicio al Ciudadano (Hito 1), la operación de la Oficina de Relacionamento con la ciudadanía (Hito 2), la gestión oportuna de PQRSDF, la caracterización de la ciudadanía y grupos de valor, la Estrategia de Lenguajes Claros, Comprensibles e Incluyentes (LCCI) y la implementación la oficina relación Estado - ciudadano en el marco de la Ley 2052 de 2020. Esta diversidad de temas da cuenta del carácter integral del acompañamiento técnico ofrecido por el DAFP.

Tabla 24 Capacitaciones masivas realizadas en 2026 (enero–mayo)

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

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

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

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

Estrategia de Lenguajes Claros, Comprensibles e Incluyentes (LCCI)

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

Un hito conceptual relevante del período es el reencuadre de la estrategia: el énfasis ya no recae exclusivamente en "escribir sin tecnicismos" —enfoque instrumental y restrictivo—, sino en la pregunta fundamental de "¿para quién escribimos?", que pone a las ciudadanías en el centro de cada comunicación institucional. Este reencuadre, ha permitido que los servidores públicos adopten la claridad comunicativa no como una limitación técnica, sino como una expresión del respeto y la responsabilidad frente a las personas a quienes sirven.

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

Tabla 25 Progresión de servidores formados en LCCI por año

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

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

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

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

la ESAP y la gestión de un curso presencial certificado en alianza con el SENA (Convenio 219 de 2023).

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

Medición Índice Desempeño Institucional

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

3.3.12 Apoyo a la gestión meritocrática del Estado

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

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

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

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

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

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

Tabla 26 Evaluación de competencias Libre Nombramiento y Remoción Rama Ejecutiva del Orden Nacional

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

Fuente: Grupo de apoyo a la gestión meritocrática

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

Evaluación de competencias Jefe de Control Interno Territoriales

De conformidad con lo señalado en el Decreto 989 de 2020 —el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, respecto a las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno (o quien haga sus veces) en el ámbito territorial—, las entidades locales pueden solicitar a este Departamento Administrativo la evaluación de competencias para sus candidatos. Con el fin de reflejar la dinámica de dicha demanda, a continuación, se presentan los datos estadísticos del proceso:

Tabla 27 Evaluación de competencias Jefe de Control Interno Territoriales

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

Fuente: Grupo de apoyo a la gestión meritocrática

Según los datos señalados, para el periodo comprendido entre el 1 agosto 2025 y el 30 de junio 2026, desde el Departamento a través del Grupo de Meritocracia se han gestionado cuatrocientos catorce (414) evaluaciones de competencias para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva en entidades territoriales.

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

En atención a la Resolución 680 de 2016, mediante la cual se señalan las competencias que se deben demostrar para ocupar el empleo de gerente o director de las Empresas

Sociales del Estado (ESE), las entidades territoriales pueden solicitar a este Departamento Administrativo la realización de la evaluación de competencias para sus candidatos. Con el fin de evidenciar el comportamiento de dicha demanda, a continuación, se presentan los datos correspondientes:

Tabla 28 Evaluación de competencias Gerente o director de las Empresas Sociales del Estado

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

Fuente: Grupo de apoyo a la gestión meritocrática

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

Contralores Territoriales

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

Tabla 29 Convocatorias públicas de selección de Contralores Territoriales

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

Fuente: Grupo de apoyo a la gestión meritocrática

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

Concursos Públicos y Abiertos

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

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

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

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

- **Comisión de Regulación de Comunicaciones**

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

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

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

- **Superintendencia de Notariado y Registro**

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

- **Servicio Nacional de Aprendizaje SENA**

El SENA se encuentra adelantando el proceso de selección meritocrático, público y abierto, para proveer empleos de gerencia pública de Director Regional (21 cargos) y subdirector

de Centro (102 cargos). El concurso fue abierto mediante las Resoluciones No. 01-01554 y 01-01555 de 2023.

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

En atención a lo anterior, se llevaron a cabo mesas de trabajo y se dio inicio a los trámites administrativos pertinentes para la suscripción de un convenio interadministrativo de cooperación, con el propósito de adelantar la etapa de entrevista de acuerdo al exhorto emitido por la Procuraduría General de Nación, para el proceso de selección público abierto los cuales fueron aperturados por el SENA mediante las Resoluciones: 01-01554 de 2023 “Por la cual se ordena la apertura del proceso de selección meritocrático, para la conformación de ternas con las cuales se proveerán los empleos de gerencia pública del SENA denominados Director Regional” y 01-01555 de 2023 “Por la cual se ordena la apertura del proceso de selección meritocrático, para la conformación de ternas con las cuales se proveerán los empleos de gerencia pública del SENA denominados Subdirector de Centro Grado 02”.

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

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

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

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

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

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

3.3.13 Estrategia de Gestión Internacional

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

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

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

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

Avances por Líneas de Acción

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

Objetivo 1. Incrementar la participación del Departamento Administrativo de la Función Pública en instancias internacionales.

Línea de acción 1.1 – Participación activa en organismos multilaterales

Durante el período reportado, se mantuvo una participación activa en los principales organismos multilaterales relacionados con la administración pública y la gobernanza. En el marco de la OCDE, se atendieron diversos requerimientos técnicos mediante la revisión de documentos especializados y el diligenciamiento de instrumentos de consulta promovidos por el Comité de Gobernanza Pública, entre ellos las encuestas Government Unstuck y Serving Citizens. Asimismo, se participó en las sesiones 72 y 73 del Comité de Gobernanza Pública y en actividades asociadas a la publicación Governance at a Glance.

En relación con el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), como resultado de esta presencia sostenida en los espacios de gobernanza regional, Colombia obtuvo la tercera vicepresidencia de la mesa directiva del CLAD para la vigencia 2026, representada por Función Pública, fortaleciendo su capacidad de incidencia en la agenda iberoamericana de administración pública. De igual forma, se atendieron requerimientos del CLAD relacionados con iniciativas regionales de investigación, incluyendo el envío de información para el estudio sobre tendencias de empleo público desarrollado conjuntamente con el PNUD Brasil.

Línea de acción 1.2. Participación en eventos internacionales

La participación en eventos internacionales constituyó uno de los principales mecanismos para fortalecer la visibilidad institucional y el intercambio de experiencias con entidades homólogas de la región. En este contexto, se coordinó y realizó el XII Encuentro Iberoamericano de Escuelas, Institutos y Sistemas de Administración Pública, desarrollado en Bogotá los días 4 y 5 de junio de 2026 en alianza con el CLAD y la ESAP. Asimismo, se gestionó la participación institucional en el XI Encuentro Iberoamericano de Escuelas, Institutos y Sistemas de Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos, realizado en octubre de 2025 en la ciudad de Alcalá de Henares, Madrid; en el IV Simposio Iberoamericano de Innovación Pública realizado en octubre de 2025 en Oporto, Portugal; y, el XXX Congreso Internacional del CLAD realizado en noviembre de 2025 en Asunción. Paraguay.

Como resultado del Memorando de Entendimiento suscrito con el Instituto Nacional de Administração (INA) de Portugal, se desarrolló el seminario web internacional “Derechos

Humanos, Integridad y Transparencia en la Administración Pública”, constituyéndose en la primera actividad de cooperación ejecutada entre ambas instituciones.

Objetivo 2. Promover la cooperación internacional técnica y financiera
Línea de acción 2.1. Seguimiento a alianzas existentes

Durante el período se realizó el seguimiento y fortalecimiento de los mecanismos de cooperación internacional vigentes, promoviendo espacios de intercambio técnico y coordinación con aliados estratégicos. En este marco, se participó en actividades desarrolladas en el contexto de la Comisión Mixta Chile–Colombia 2024–2026, incluyendo el taller sobre Modelos de Gestión y Evaluación coordinado por APC-Colombia. Así mismo, se adelantaron reuniones de trabajo con entidades y organismos internacionales para identificar oportunidades de colaboración en temas relacionados con empleo público, innovación, integridad y fortalecimiento institucional.

Línea de acción 2.2. Generación de nuevas alianzas y convenios

La gestión internacional permitió avanzar en la consolidación de nuevas alianzas estratégicas. Entre los principales resultados se destaca la firma del Memorando de Entendimiento entre Función Pública y el Instituto Nacional de Administração (INA) de Portugal, orientado al intercambio de experiencias y cooperación en materia de administración pública.

Adicionalmente, se participó en la mesa interinstitucional para la construcción del Plan de Acción de Juventud de Naciones Unidas, liderada por el Ministerio de Igualdad y Equidad, con el propósito de identificar oportunidades de articulación internacional en temas de juventud y servicio público. Además, se adelantaron espacios de diálogo con la FAO Colombia para explorar posibles líneas de cooperación relacionadas con fortalecimiento institucional y gestión pública, y se apoyaron las gestiones internacionales asociadas al Programa de Servicio Social para la Paz, mediante la articulación con organismos internacionales y aliados estratégicos.

Objetivo 3. Promocionar la formación y capacitación internacional de los servidores públicos

Línea de acción 3.1. Difusión de convocatorias internacionales de formación

Durante el período se promovió activamente la participación de servidores públicos en oportunidades de formación, intercambio y fortalecimiento de capacidades mediante la difusión de once convocatorias internacionales, programas académicos, becas, cursos especializados y espacios de intercambio de conocimiento impulsados por organismos multilaterales, centros de formación y entidades de cooperación internacional.

Entre las iniciativas divulgadas se destacan el curso de Liderazgo e Innovación para Directivos Públicos Latinoamericanos del INAP de España, los programas de la Escuela CLAD, el Programa de Cooperación Técnica Horizontal del CLAD, el Programa de Intercambio de Buenas Prácticas del CLAD, la Distinción Iberoamericana de Innovación Pública 2026 de la SEGIB, las Charlas CLAD Nemongeta 2026, las Becas KOICA 2027 y diversas oportunidades de formación promovidas por la Fundación Carolina, la Embajada de Nueva Zelanda y otros aliados internacionales.

Línea de acción 3.2. Acompañamiento en procesos de selección

Se participó en procesos institucionales de preselección de candidatos para programas de formación internacional, particularmente en coordinación con la ESAP para el curso del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) de España. Igualmente, se brindó acompañamiento a postulaciones y procesos de aval relacionados con programas internacionales de cooperación y fortalecimiento de capacidades.

Resultados Estratégicos Del Período

Durante el período comprendido entre julio de 2025 y junio de 2026, la Estrategia de Gestión Internacional permitió consolidar el posicionamiento de Función Pública como un actor relevante en los espacios iberoamericanos de administración pública, fortaleciendo su participación en organismos multilaterales y ampliando la presencia institucional en escenarios de diálogo, intercambio de experiencias y toma de decisiones. Este proceso se reflejó tanto en la activa participación de la entidad en espacios del CLAD y la OCDE como en la organización de eventos internacionales de alto nivel en Colombia, contribuyendo a visibilizar las experiencias y prioridades del país en materia de empleo público, integridad, innovación y fortalecimiento institucional.

De igual forma, se fortaleció la agenda de cooperación internacional mediante la consolidación de alianzas estratégicas y la puesta en marcha de mecanismos de colaboración orientados al intercambio de conocimientos y buenas prácticas. Paralelamente, la difusión permanente de oportunidades de formación, cooperación e intercambio académico permitió ampliar el acceso de servidores públicos colombianos a iniciativas internacionales de fortalecimiento de capacidades, contribuyendo a la apropiación de experiencias comparadas y al desarrollo de competencias para la gestión pública.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo – CLAD

De acuerdo con los Estatutos el CLAD promueve el debate y el intercambio de experiencias sobre la reforma del Estado y la modernización de la administración pública entre los países miembros. Su misión es conectar gobiernos, instituciones y profesionales para fortalecer capacidades mediante la cooperación internacional, la formación del funcionariado, la

organización de eventos y reuniones especializadas, la labor editorial y de investigación, y la ejecución de proyectos de asistencia técnica.

El CLAD fue creado en 1972 por iniciativa de México, Perú y Venezuela, con el respaldo de la Resolución 2845 (XXVI) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que reconoció la necesidad de fortalecer la capacidad institucional de los Estados para el desarrollo económico y social. Desde entonces, el organismo se ha consolidado como un referente iberoamericano en reforma del Estado, gestión pública y cooperación técnica, promoviendo la investigación, la formación y el intercambio de buenas prácticas en la región.

El CLAD es un organismo intergubernamental cuyo órgano supremo es el Consejo Directivo, conformado por representantes titulares y alternos de los 23 países miembros. Este aprueba lineamientos estratégicos, programas, presupuestos y planes de cooperación.

La Mesa Directiva está integrada por una Presidencia, tres Vicepresidencias y el Secretario General. Actúa como órgano de apoyo al Consejo, resolviendo asuntos de carácter urgente o estratégico entre reuniones ordinarias. La Presidencia, con una duración de dos años, está actualmente a cargo de Brasil (Esther Dweck, Ministra de Gestión e Innovación en Servicios Públicos), hasta noviembre de 2025. La Primera Vicepresidencia la ostenta Venezuela de forma permanente por ser el país sede; la Segunda Vicepresidencia la ocupa España y la Tercera Colombia, representada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La Secretaría General, con sede en Caracas (Venezuela), ejecuta los programas, coordina la cooperación técnica y garantiza el funcionamiento administrativo del organismo. El CLAD cuenta con 24 miembros en total: 23 plenos y 1 observador (Guinea Ecuatorial).

Colombia formalizó su adhesión al CLAD mediante el Acuerdo relativo al Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo y sus Estatutos, aprobado por la Ley 637 de 2001. Con esta norma, el país ratificó su compromiso con la cooperación regional en materia de gestión pública y desarrollo institucional, participando activamente en las actividades del organismo y promoviendo la modernización del Estado colombiano.

Importancia y funciones de la Vicepresidencia en la Mesa Directiva del CLAD

Según el artículo 18 de los Estatutos, la Mesa Directiva asiste al Consejo Directivo en la conducción estratégica del organismo y da seguimiento a sus decisiones. Está conformada por la Presidencia y hasta tres Vicepresidencias elegidas entre los países miembros. El artículo 23 establece que las Vicepresidencias colaboran con la Presidencia, apoyan programas y proyectos, asesoran en la conducción estratégica, ejecutan encargos delegados, asumen la Presidencia en ausencia temporal del titular y cumplen las funciones que les asigne el Consejo.

Ocupar una Vicepresidencia representa un reconocimiento al liderazgo del país en modernización administrativa y reforma del Estado, además de brindarle la posibilidad de incidir directamente en la definición de la agenda estratégica y los programas de trabajo del organismo.

Historial reciente de Colombia en la Mesa Directiva

En la LIII Reunión Ordinaria del Consejo Directivo (Varadero, Cuba – noviembre de 2023), el subdirector del DAFP representó a Colombia. En esa sesión se eligió la Mesa Directiva 2023–2024: Brasil (Presidencia), Colombia (Segunda Vicepresidencia) y Panamá (Tercera).

Durante este periodo, Colombia participó activamente en las reuniones de la Mesa Directiva, abordando temas como la renovación del Consejo Científico, la revisión financiera y presupuestal 2023–2024, la planificación estratégica 2024–2026 y la firma de memorandos de entendimiento con el BID y CAF.

En la LV Reunión Ordinaria del Consejo Directivo del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), celebrada en noviembre de 2025 en Asunción, Paraguay, los países miembros aprobaron la incorporación de Colombia a la Mesa Directiva del organismo, mediante la designación de la Tercera Vicepresidencia del Consejo Directivo.

Esta elección representó el retorno de Colombia a la instancia de dirección política y estratégica del CLAD, permitiéndole participar de manera más activa en el seguimiento de las decisiones del Consejo Directivo, el acompañamiento a la Presidencia y la definición de las prioridades institucionales del organismo para la región iberoamericana. De igual manera, durante la misma reunión fue ratificada la realización del XII Encuentro Iberoamericano de Escuelas e Institutos de Administración Pública en Colombia, consolidando al país como un actor relevante en la promoción del intercambio de experiencias y la cooperación regional en materia de formación y desarrollo de capacidades para el sector público.

XII Encuentro Iberoamericano de Escuelas e Institutos de Administración Pública

Los días 4 y 5 de junio de 2026 se llevó a cabo en Colombia el XII Encuentro Iberoamericano de Escuelas e Institutos de Administración Pública, bajo el lema “La ética y la integridad en el servicio público en la era de la transformación digital”.

El encuentro reunió aproximadamente a 60 participantes, entre directivos y representantes de escuelas e institutos de administración pública de 16 países iberoamericanos, así como delegados de organismos internacionales y entidades académicas aliadas.

Se realizó la instalación del evento donde se destacó que la integridad pública debe consolidarse como una práctica cotidiana del servicio público y como un elemento fundamental para fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones. Asimismo, resaltó que la transformación digital debe desarrollarse bajo principios de transparencia, vocación por el servicio, respeto por lo público y centralidad de la ciudadanía, reconociendo el potencial de la inteligencia artificial para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios públicos, siempre acompañada de principios éticos, supervisión humana y mecanismos de control.

Las deliberaciones desarrolladas durante las diferentes sesiones permitieron identificar desafíos comunes y construir una agenda regional orientada a fortalecer la relación entre integridad pública, innovación y transformación digital. Entre los principales consensos alcanzados se destacó la necesidad de transversalizar la ética y la integridad en los programas de formación relacionados con inteligencia artificial, gobernanza de datos, ciberseguridad y competencias digitales; actualizar los instrumentos iberoamericanos de referencia en materia de gestión pública frente a los nuevos desafíos tecnológicos; y fortalecer la formación especializada en inteligencia artificial, derechos digitales, cibertransparencia e integridad pública.

De igual manera, los participantes coincidieron en la importancia de promover una mayor articulación entre las entidades responsables de la función pública, los organismos rectores de integridad, las instituciones de servicio civil y las escuelas de administración pública, así como consolidar mecanismos permanentes de intercambio de experiencias, metodologías y buenas prácticas entre los países de la región. Asimismo, se planteó la necesidad de impulsar una agenda regional sobre inteligencia artificial y empleo público que permita analizar sus efectos sobre las competencias laborales, los sistemas de mérito y la organización del trabajo en el sector público.

La realización de este encuentro fortaleció el posicionamiento internacional de Colombia y del Departamento Administrativo de la Función Pública como referentes regionales en materia de modernización del Estado, formación de servidores públicos y cooperación iberoamericana para el fortalecimiento de las administraciones públicas.

Miembros del Consejo Directivo

Los representantes de cada país son las figuras máximas de autoridad en el Sector Público de cada país.

México

- **Titular:** D^a. Irais Graciela Barreto Canales – Titular de la Unidad de Participación Social y Responsabilidad Compartida, Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno

- **Alternos:** D. Ángel Reynaldo Rodríguez Medina – Director General de Cooperación Técnica, Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno

Perú

- **Titular:** D. Guillermo Valdivieso Payva – Presidente Ejecutivo, Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)
- **Alternos:** D. Juan Teodoro Falconi Gálvez – Secretario General, Presidencia del Consejo de Ministros (PCM)

Venezuela

- **Titular:** D. Ricardo José Menéndez Prieto – Ministro del Poder Popular de Planificación
- **Alternos:** D^a. Wilmara Esther Lugo Morgado – Viceministra para Planificación Social e Institucional del Ministerio del Poder Popular de Planificación
- **Alternos:** D. José Gerardo Avendaño Rumbos – Viceministro para Planificación Económica del Ministerio del Poder Popular de Planificación

República Dominicana

- **Titular:** D. Sigmund Freund – Ministro de Administración Pública (MAP)
- **Alternos:** D^a. Grey Josefina Peña Cabral – Viceministra de Función Pública

Chile

- **Titular:** Ministro Secretaría General de la Presidencia
- **Alternos:** D. Pedro Gustavo Guerra Loins – Director Nacional del Servicio Civil

Bolivia

Titular: D. Marcelo Alejandro Montenegro Gómez–García – Ministro de Economía y Finanzas Públicas

Alternos: D^a. Gloria Villanueva Cardoso – Viceministra de Presupuesto y Contabilidad Fiscal, Ministerio de Economía y Finanzas Públicas

Argentina. Sin representantes

Ecuador

- **Titular:** D. Juan Francisco Román Mendoza – Subsecretario General de Gestión Gubernamental de la Presidencia de la República
- **Alternos:** Subsecretario de Administración Pública

Honduras

- **Titular:** D. Russel Garay Bautista – Secretario Ejecutivo de la Administración Nacional del Servicio Civil

Guatemala

- **Titular:** D. Eduardo Antonio Velásquez Carrera – Presidente de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)
- **Alternar:** D^a. Ruth Elisabeth Ávalos Castañeda – Gerente del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)

Panamá

- **Titular:** D. Felipe E. Chapman – Ministro de Economía y Finanzas
- **Alternar:** D^a. Ivette E. Martínez S. – Secretaria General del Ministerio de Economía y Finanzas

Nicaragua

- **Titular:** D. José Adrián Chavarría Montenegro – Secretario de Administración Financiera del Ministerio de Hacienda y Crédito Público

Costa Rica

- **Titular:** D^a. Marta Eugenia Esquivel – Ministra de Planificación Nacional y Política Económica
- **Alternar:** D. Carlos Eduardo Calvo – Director General de Servicio Civil

España

- **Titular:** D. Óscar López Águeda – Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública
- **Alternar:** D^a. Clara Mapelli Marchena – Secretaria de Estado de Función Pública
- **Alternar:** D. Manuel Pastor Sainz-Pardo – Director del Instituto Nacional de Administración Pública de España

Uruguay

- **Titular:** D. Sergio Pérez – Director de la Oficina Nacional del Servicio Civil de la Presidencia de la República
- **Alternar:** D. Pierre Bianchi – Subdirector de la Oficina Nacional del Servicio Civil de la Presidencia de la República

Brasil

- **Titular:** D^a. Esther Dweck – Ministra de Gestión e Innovación en Servicios Públicos
- **Alternativa:** D^a. Betânia Peixoto Lemos – Presidenta de la Escuela Nacional de Administración Pública

Cuba

- **Titular:** D. Gerardo Montenegro Morán – Director de la Dirección de Preparación y Superación de Cuadros
- **Alternativa:** D^a. Clara Mariela Columbié Santana – Directora de Organización, Planificación y Control

El Salvador

Titular: D. Félix Augusto Antonio Ulloa Garay – Vicepresidente de la República y Director de la Escuela Superior de Innovación en la Administración Pública (ESIAP)

Alternativa: D^a. Claudia De Larin – Directora Ejecutiva de la ESIAP

Paraguay

- **Titular:** D. Carlos Fernández Valdovinos – Ministro de Economía y Finanzas
- **Alternativa:** D^a. Andrea Mercedes Picaso – Viceministra de Capital Humano y Gestión Organizacional del Ministerio de Economía y Finanzas

Portugal

- **Titular:** D. António Leitão Amaro – Ministro de la Presidencia
- **Alternativa:** D^a. Luisa Neto – Presidenta del Consejo Directivo del Instituto Nacional de Administración, I.P.

Andorra

- **Titular:** D. Marc Rossell Soler – Ministro de Función Pública y Transformación Digital
- **Alternativa:** D. Marc Cornella Solà – Secretario de Estado de Función Pública

3.3.14 Difusión del Enfoque de Bioadministración Pública

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

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

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



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

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

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

Constituye un número especial que aún se encuentra en edición, el cual está orientado a promover espacios de reflexión académica, técnica e interdisciplinaria sobre los conceptos y enfoques derivados de las ciencias de la vida “*bios*” y su incidencia en la comprensión, organización y transformación de las administraciones públicas. Esta edición convoca a la

academia especializada, a las y los servidores públicos, así como a investigadores y actores vinculados a distintas áreas del conocimiento en clave de “Bios-Vida”, con el propósito de ampliar y enriquecer el debate participativo desde múltiples perspectivas.

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

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

Diálogos territoriales sobre BioAdministración Pública

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

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

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

- **Cauca**

En este departamento, el diálogo se enfocó en la vocación agropecuaria y en el aprovechamiento sostenible de la riqueza cultural y ambiental, con especial énfasis en la

participación de comunidades indígenas y afrodescendientes como actores fundamentales del desarrollo territorial.

- **Atlántico**

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

- **Santander**

En este departamento, el diálogo abordó las tensiones y oportunidades derivadas de la interacción entre la vocación agropecuaria, minero-industrial y turística del territorio, especialmente en relación con los debates sobre conservación ambiental y explotación minera, tomando como referente el Páramo de Santurbán.

Ahora bien, los Diálogos Territoriales se estructuraron con una metodología en tres momentos complementarios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4 Resultados compromisos institucionales

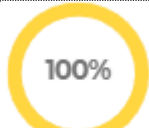
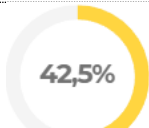
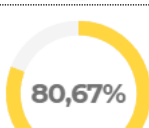
4.1 Resultados Plan Nacional de Desarrollo

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

El Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con cinco (05) indicadores sectoriales y un (01) indicador étnico del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

A continuación, se presenta el avance de estos indicadores, reflejando el compromiso del DAFP, en la construcción de un Estado que responda las necesidades y expectativas de la ciudadanía:

Tabla 30 Avance indicadores SINERGIA

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

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

Fuente: SINERGIA – DNP, junio 2026

4.2 Resultado Compromisos CONPES

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

Tabla 31 Avance CONPES

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

Documento CONPES	Nombre del documento	Vigencia	No. Actividad	Área encargada	Avance del indicador
	Guajira y sus pueblos indígenas				
4007	Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio	06-2023/12-2023	3.5	Dirección de Desarrollo Organizacional	100%
4023	Política para la reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia	2021-2025	4.3	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	90%
		2021-2026	4.11	Dirección de Desarrollo Organizacional	89%
4069	Política Nacional De Ciencia, Tecnología e Innovación 2022-2031	2022-2025	4.4	Dirección de Gestión del Conocimiento	100%
4070	Lineamientos de política para la implementación de un Modelo de Estado Abierto	2022-2025	2.7	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	90%
		2022-2025	4.1	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	100%
		2022-2025	4.2	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	40%
		2022-2025	4.3	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	85%
		2022-2025	4.10	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	83%
		2022-2024	2.2	Dirección de Empleo Público	40%

Documento CONPES	Nombre del documento	Vigencia	No. Actividad	Área encargada	Avance del indicador
		2022-2025	2.3	Dirección de Empleo Público	90%
		2022-2025	2.4	Dirección de Empleo Público	75%
		2022-2025	2.5	Dirección de Empleo Público	93%
		2022-2025	2.6	Dirección de Empleo Público	83%
4080	Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País	2023-2025	6.1	Dirección de Empleo Público	100%
		2023-2030	2.4	Dirección de Empleo Público	100%
		2023-2025	6.20	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	93%
		2023-2025	6.29	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano	65%
4083	Fortalecimiento del uso y la Institucionalidad de las Evaluaciones para la toma de decisiones en Colombia	2025-2026	2.20	Oficina Asesora de Planeación	100%
		2022-2024	3.3	Dirección de Empleo Público	0%
4091	Política para la Asistencia Técnica Territorial	2022-2023	1.3	Dirección de Desarrollo Organizacional	65%
		2023-2023	2.2	Dirección de Desarrollo Organizacional	5%
4147	Política Nacional para la Garantía de los Derechos de la población LGBTQ+	2025-2034	4.10	DPTSC	100%
		2025-2026	4.8	Dirección de Empleo Público	0%
		2025-2028	4.9	Dirección de Empleo Público	0%
		2025-2028	4.30	Dirección de Empleo Público	0%

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

4.3 Resultados Plan Marco de Implementación PMI

La entidad tiene los siguientes compromisos del Acuerdo de Paz:

Indicador B.133: Sistema de rendición de cuentas con mecanismos de rendición de cuentas estipulados en el punto 6.1.5, diseñado e implementado

Este indicador inició en el 2017 y tiene una vigencia hasta el 2031. La vigencia fue ajustada según la revisión realizada por el DNP. El indicador se cumplió al 100% en cada una de las vigencias del gobierno 2023-2026. En cumplimiento de los hitos de este indicador, la entidad realizó el diseño del sistema de rendición de cuentas y su implementación en entidades del orden nacional y territorial. En cuanto a la implementación, anualmente se ha realizado las actualizaciones que se requieran para optimizar el sistema y se realiza la revisión y retroalimentación de los informes a los municipios PDET y a las entidades nacionales obligadas, lo que permite enviar las recomendaciones de mejora a las entidades y documentar las principales en la elaboración de contenidos de los informes de Paz.

Anualmente se realiza el acompañamiento y se brindan los lineamientos para la actualización con los informes de rendición de cuentas de los municipios y las entidades obligadas. En año 2022 la actualización del Sistema de Rendición de Cuentas del Proceso de Paz se encontraba en el 74.9%, para este periodo de gobierno se ha venido actualizando según los informes presentados de la siguiente forma:

Tabla 32 Número de informes de rendición de cuentas actualizados en SIRCAP

Tipo de entidad	Entidades Nacionales Obligadas		Municipios PDET		Total Informes en SIRCAP		
	Meta esperada	Avance	Meta Esperada	Avance	Meta esperada	Total informes presentados	Porcentaje
Vigencia							
2022	57	38	170	132	227	170	74,9%
2023	57	52	170	154	227	206	90,74%
2024	56	49	170	167	226	216	95,58%
2025	45	45	170	169	215	214	99,53%

Fuente: SIPO-DNP, 31 de diciembre de 2025

Se han venido desarrollando las mejoras de interoperabilidad y mejoras del sistema, actualmente se avanza en la aprobación de los requerimientos del micrositio SIRCAP.

En el marco del fortalecimiento del indicador B-133 y de la articulación con el Sistema Nacional de Rendición de Cuentas (SNRdC), durante 2025 también se adelantaron jornadas de acompañamiento con entidades que, aunque no estaban obligadas a rendir cuentas en esta vigencia, manifestaron interés en hacerlo o deberán cumplir con esta obligación en los próximos años. Estas asesorías buscan ampliar el alcance del SIRCAP y

garantizar que sectores estratégicos se preparen para asumir de manera adecuada sus compromisos de transparencia y participación ciudadana.

Indicador B445. Plan nacional de formación de veedores, actualizado e implementado

Este indicador inició en el 2017 y tiene vigencia hasta el 2026. Se ha venido ejecutando, realizando cada uno de los hitos que corresponden a 1. Actualización de módulos del plan nacional de formación de veedores (20%) y 2. Implementación de acciones de capacitación para la formación de multiplicadores en control social (80%).

En este sentido se realizó la actualización de los 19 módulos del curso de formación de multiplicadores en control social y se ha venido implementado a través del desarrollo de las acciones de formación y capacitación en control social y veedurías a ciudadanos, comunidades y organizaciones sociales a través de modalidad presencial, virtual sincrónica y mediante cursos virtuales alojados en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública o en articulación con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Durante este periodo de gobierno se elaboraron los módulos:

- ✓ Módulo 16. Control social a la gestión del riesgo de desastres
- ✓ Módulo 17. Control social al servicio a la ciudadanía en las entidades de la administración pública
- ✓ Módulo 18. Las mujeres rurales cuidan lo público
- ✓ Módulo 19. El cuidado de lo público para la protección de derechos de las personas LGTBIQ+

A continuación, el número de beneficiarios con estas acciones de formación:

Tabla 33 Número de personas beneficiadas con el Plan de Formación de Veedores

Vigencia	Número de personas formadas
2022	4000
2023	3478
2024	7622
2025	5966
2026	2016
TOTAL	23082

Fuente SIPO-DNP -DPTSC, 30 de junio de 2026

El apoyo interinstitucional ha sido fundamental la ejecución del indicador, entidades como la Red institucional de apoyo a veedurías, así como la articulación de metas con ESAP, Departamento Nacional de Planeación e Instituto colombiano de Bienestar Familiar ha permitido potenciar los resultados de la cobertura en capacitación.

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

Este indicador inició en el 2019 y con la revisión realizada por el DNP, amplió su vigencia de ejecución hasta el año 2031; en el presente cuatrienio se ejecutó al 100% las metas según la programación de cada uno de los siguientes hitos: 1. Plan nacional de formación de veedores con pertinencia cultural diseñado (15%), Contenidos y estrategias de formación diseñados (35%) y el Plan nacional de formación de veedores implementado mediante procesos de formación de representantes de pueblos y comunidades étnicas como multiplicadores del control social en sus territorios.(50%).

Dando cumplimiento al hito 1 en un 100% se diseñó y publicó el Plan Nacional de Formación de Veedores con pertinencia cultural, el cual se denomina ahora Plan Nacional de Formación de Veedores con Enfoque Étnico; este resultado se logró, a partir del proceso de consulta y validación con varios representantes de los pueblos y comunidades étnicas. En relación con el hito 2 se ha hecho la formación a los pueblos y comunidades étnicas, según el indicador articulándose con el indicador B.E.13, el cual fue cerrado, como se describe dentro de este informe.

Tabla 34 Participantes de espacios de formación en control social – comunidades étnicas

Vigencia	Pueblos indígenas	Comunidad es negras	Afrodescendientes	Raizales	Palanqueros	Pueblo Rrom	Total
2022*	54	18	71	9	0	3	155
2023	337	1	3	0	0	1	342
2024	84	114	153	7	1	1	364
2025	395	460	116	14	3	9	997
2026	23	9	14	5	0	1	52

Fuente: SIPO, 30 de marzo de 2026

*Julio a septiembre de 2022

Indicador B.E 13. Pueblos y comunidades étnicas formados e temas de control social y veedurías.

Este indicador inicialmente tenía una vigencia de 2017 a 2026. Durante la vigencia 2023 se formaron 12 pueblos étnicos para un total de 119 comunidades capacitadas. Durante la vigencia 2024 se llevó a cabo la construcción del plan de acción de la Red Institucional de Apoyo a las veedurías Ciudadanas para estimar las acciones de formación en control social. A pesar de que la meta se sobrecumplió en el 2023, en el 2024 se siguieron llevando a cabo talleres en temas de control social, en el 2024 se llegaron a 125 pueblos y 364 ciudadanos. En el año 2024 se solicitó el cierre del indicador, por encontrarse y cumplido y por su articulación con el indicador B.E.15.

B.125.N Servidores/as públicos y colaboradores/as capacitados/as en temas relacionados al Acuerdo de Paz.

Este es uno de los indicadores que ingresaron nuevos, luego de la revisión realizada por el DNP. Tiene una vigencia de 2024 al 2031 el cual se elaboró de manera articulada entre este Departamento Administrativo, el Departamento Nacional de Planeación y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

Durante el 2023 se conformó el grupo de paz y se consolidó el documento base de la estrategia de Transversalización de la Paz, la Defensa de la Vida y la Memoria en las Administraciones Públicas; en el 2025, se lograron avances en la implementación de la Estrategia de Transversalización de la Paz, la Vida y la Memoria en las administraciones públicas, mediante la consolidación de procesos de formación y sensibilización que impactaron a **1.079 servidores, servidoras y colaboradores de entidades del orden nacional y territorial** con el propósito de desarrollar competencias en cultura de paz, reconciliación, no estigmatización y seguridad humana para facilitar la incorporación del enfoque de paz en la gestión pública.

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

B.131P.N Jóvenes certificados en el Servicio Social para la Paz promoviendo la cultura de paz y los derechos humanos en territorios PDET.

Durante el 2024 se reglamentó el Programa Servicio Social para la Paz creado mediante la Ley 2272 de 2022, la cual establece la figura del servicio social como alternativa al servicio militar, para lo cual se consolidó el diseño técnico y operativo del Programa, avanzando en la organización de las once (11) modalidades, la definición de las siete (7) etapas del modelo, los módulos de formación y la arquitectura de la herramienta tecnológica, con la expedición del Decreto 1079 de 2024 mediante el cual se definió el marco jurídico, técnico

y operativo del Servicio Social para la Paz, posteriormente este decreto fue derogado por el Decreto 1426 de 2025 en donde el liderazgo del Programa quedo en cabeza del Ministerio de Educación Nacional.

Durante la vigencia 2025, se avanzó en la divulgación, inscripción y verificación documental del Servicio Social para la Paz; se aprobaron anexos técnicos y se fortaleció la herramienta tecnológica; se definió la formación inicial y el Comité Técnico adoptó ajustes clave para el ingreso de los promotores y la organización del proceso. Se llevó a cabo el proceso de convocatoria, inscripción, selección priorización e ingreso de los jóvenes promotores. Por consiguiente, los jóvenes inscritos realizaron su elección entre las modalidades disponibles durante esta fase inicial, de acuerdo con la oferta habilitada por las entidades líderes. Es así como, los jóvenes inscritos seleccionaron las siguientes modalidades del Servicio Social para la Paz:

Tabla 35 Jóvenes inscritos por modalidad

N° Modalidad	Denominación Modalidad	Jóvenes Inscritos
3	Servicio social para la refrendación y el cumplimiento de acuerdos de paz	604
4	Servicio social para promover la política pública de paz, la reconciliación, la convivencia y la no estigmatización	702
5	Servicio social para la protección de la naturaleza, la biodiversidad, las fuentes hídricas, hábitats marinos y costeros, ecosistemas estratégicos, la riqueza ambiental y forestal del país	377
6	Servicio social para promover la paz étnico, cultural y territorial, respetando el derecho de autodeterminación, la autonomía, usos y costumbres de las comunidades étnicas, y la cultura campesina	139
7	Servicio social para la protección y cuidado de las personas en condición de discapacidad y personas mayores en condición de vulnerabilidad	157
9	Servicio social para ser vigía del patrimonio cultural material e inmaterial de la Nación	1.982
11	Servicio social para promover la educación y las actividades relacionadas en materia de gestión del riesgo y cambio climático	1.679

Nota: El número de jóvenes inscritos corresponde a los que realizaron su registro inicial, sin requerirse la culminación total del formulario de inscripción.

Fuente: Herramienta Tecnológica Servicio Social para la Paz, 27 de octubre de 2025.

Tabla 36 Desagregación de jóvenes inscritos y seleccionados por departamento

N° Modalidad	Denominación Modalidad	Departamento	Jóvenes Inscritos	Jóvenes Seleccionados
3	Servicio social para la refrendación y el cumplimiento de acuerdos de paz	Chocó	29	5
		Nariño	60	16
		Norte de Santander	31	4
		Valle del Cauca	143	45

N° Modalidad	Denominación Modalidad	Departamento	Jóvenes Inscritos	Jóvenes Seleccionados
4	Servicio social para promover la política pública de paz, la reconciliación, la convivencia y la no estigmatización	Antioquia	1	-
		Arauca	1	-
		Bogotá D.C.	210	35
		Bolívar	1	-
		Cauca	21	15
		Cesar	56	16
		Chocó	1	-
		Córdoba	14	4
		Magdalena	1	-
		Meta	1	-
		Nariño	3	-
		Norte de Santander	40	21
		Sucre	1	-
		Valle del Cauca	6	-
5	Servicio social para la protección de la naturaleza, la biodiversidad, las fuentes hídricas, hábitats marinos y costeros, ecosistemas estratégicos, la riqueza ambiental y forestal del país	Antioquia	16	5
		Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	1	1
		Atlántico	8	7
		Bolívar	8	6
		Boyacá	1	1
		Caquetá	27	14
		Cauca	6	5
		Chocó	14	2
		Córdoba	2	-
		Magdalena	11	4
		Nariño	16	6
		Norte de Santander	4	2
		Putumayo	2	-
		Valle del Cauca	23	11
6	Servicio social para promover la paz étnico, cultural y territorial, respetando el derecho de autodeterminación, la autonomía, usos y costumbres de las comunidades étnicas, y la cultura campesina	Arauca	1	-
		Bogotá D.C.	5	1
		Cauca	3	1
		Cesar	1	1
		La Guajira	4	-
		Magdalena	1	-
		Nariño	4	2
		Valle del Cauca	13	1
7	Servicio social para la protección y cuidado de las personas en condición de discapacidad y personas mayores en condición de vulnerabilidad	Cauca	2	-
		Cesar	1	-
		Chocó	6	3
		Meta	1	1
		Nariño	9	4
		Norte de Santander	16	3
		Santander	1	1
		Valle del Cauca	16	6
9		Bogotá D.C.	174	15
		Bolívar	265	21

N° Modalidad	Denominación Modalidad	Departamento	Jóvenes Inscritos	Jóvenes Seleccionados
11	Servicio social para ser vigía del patrimonio cultural material e inmaterial de la Nación	Cauca	105	22
		Chocó	74	4
		Valle del Cauca	352	46
	Servicio social para promover la educación y las actividades relacionadas en materia de gestión del riesgo y cambio climático	Antioquia	13	3
		Arauca	2	-
		Atlántico	6	-
		Bogotá D.C.	363	22
		Bolívar	9	2
		Boyacá	1	-
		Caldas	1	-
		Caquetá	3	-
		Cauca	19	7
		Cesar	16	7
		Chocó	9	-
		Córdoba	4	1
		Cundinamarca	2	1
		Guaviare	1	-
		Huila	3	-
		La Guajira	11	2
		Magdalena	4	2
		Meta	6	1
		Nariño	4	-
		Norte de Santander	20	5
		Risaralda	4	-
		Santander	3	-
		Sucre	25	14
		Tolima	26	3
		Valle del Cauca	12	5
Total			432	

Nota 1: El número de jóvenes inscritos corresponde a quienes completaron el formulario de inscripción.

Nota 2: En total se seleccionaron 432 jóvenes (promotores).

Fuente: Herramienta tecnológica Servicio Social para la Paz, 4 de noviembre de 2025.

En este punto, es importante precisar que, en el caso de las modalidades 6 y 7, aunque estas permitieron la inscripción de jóvenes en los municipios previamente definidos por el Programa y avanzaron de manera adecuada en la etapa de selección, no se dio inicio a las actividades, situación que obedece exclusivamente a decisiones y procesos administrativos y operativos bajo la responsabilidad específica del Ministerio de Igualdad y Equidad.

Finalmente, el 24 de diciembre se expidió el Decreto 1426 de 2025 *“Por el cual se adiciona el Título 11 a la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 Único Reglamentario del Sector Educación, para incorporar el Servicio Social para la Paz creado mediante la Ley 2272 de 2022”*, lo cual se traduce en que el liderazgo del Programa fue trasladado oficialmente al Ministerio de Educación Nacional, atendiendo una directriz presidencial y en

el marco del fortalecimiento de las trayectorias educativas, del acceso al primer empleo y de la articulación entre formación y servicio.

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

Ilustración 8 Avance consolidado de indicadores plan marco de implementación del acuerdo de paz



Fuente: DAFP-OAP, 30 de junio de 2026

5 Situación de Recursos y gestión presupuestal

5.1 Talento Humano

A continuación, se relaciona la planta de personal como estaba conformada desde el 31 de diciembre de 2022 a corte 30 de junio de 2026, de la siguiente manera:

Tabla 37 Planta Talento Humano 2026

Concepto (CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN)	Número total de cargos de la planta	Número de cargos provistos	Número de cargos vacantes
A la fecha de inicio de la gestión	43 cargos	36 cargos	7 cargos
A la fecha de finalización de gobierno	43 cargos	40 cargos	3 cargos
Variación porcentual	0%	11.11%	-57.14%
CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA			
A la fecha de inicio de la gestión	200 cargos	185 cargos	15 cargos
A la fecha de finalización de gobierno	200 cargos	172 cargos	28 cargos
Variación porcentual	0%	-7.03%	86.67%

Fuente: DAFP-Grupo de Gestión Humana – GGH, 30 de junio de 2026

5.1 Concurso de mérito

El Departamento Administrativo de la Función en conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), expidió el acuerdo No. 50 del 10 de marzo del 2022, “por el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección Entidades del Orden Nacional No. 2249 de 2022”, en el cual se ofertaron 165 empleos donde las listas de elegibles del proceso quedaron en firme desde el mes de mayo de 2024 en las modalidades de Ascenso y Abierto.

De acuerdo con lo anterior el grupo de gestión humana, nos permitimos informar cual es la situación administrativa y como se encuentran los empleos ofertados en el proceso de la siguiente manera:

Tabla 38 Empleos Ofertados

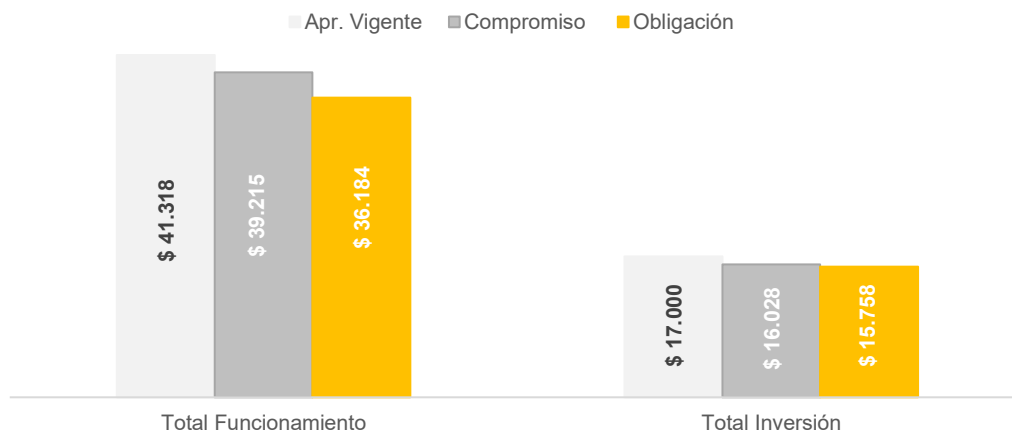
Denominación del Empleo	Número de cargos	Situación Administrativa	Vacantes	Vacancias Temporal
Profesional Universitario	28 cargos	21 servidores de CA	1 empleo	6 empleos
Profesional Especializado	112 empleos	100 servidores de CA	1 empleo	11 empleos
Técnicos Administrativos	14 empleos	9 servidores de CA	1 empleo	4 empleos
Asistenciales	11 empleos	10 servidores de CA	N/A	1 empleo
Total, Cargos	165 empleos	140 servidores de CA	3 empleos	22 empleos

Fuente: DAFP-GGH, 31 de marzo de 2026

5.2 Ejecución Presupuestal

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

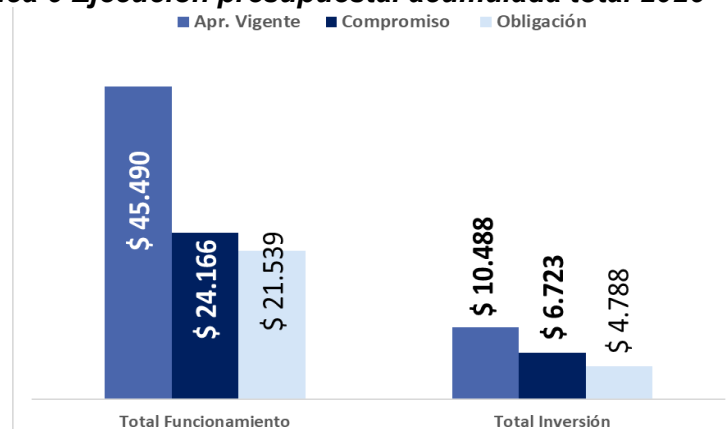
Gráfica 5 Ejecución presupuestal Dic 31- 2025



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

A 31 de julio de 2026, Función Pública contó con un presupuesto asignado total de \$55.978 millones de pesos, de los cuales se han comprometido \$30.878 millones y se han obligado \$26.327 millones. La gráfica muestra la ejecución de los compromisos por rubro presupuestal.

Gráfica 6 Ejecución presupuestal acumulada total 2026 – Jul 31



Fuente: Tablero de Control DAFP con corte 31 de julio de 2026

5.2.1 Gestión de Proyectos de Inversión

Tabla 39 Proyectos de Inversión

Ficha BPIN	Nombre del proyecto	Recurso asignado	Dependencia responsable	Valor Comprometido	Valor Obligado	% de ejecución	Saldo por ejecutar	Estado
202300000000076 (2024-2027)**	0505- Consolidación de las capacidades de gestión y desempeño de las entidades y servidores públicos del nivel territorial y nacional para recuperar la confianza de la ciudadanía en el Estado - Nacional	\$9.556	Dirección de Desarrollo Organizacional	\$8.335	\$8.325	87.12%	\$1.221	Abierto
202300000000137 (2024-2027)**	0599- Transformación de las administraciones públicas mediante el desarrollo de políticas y lineamientos permitan el fortalecimiento de los componentes de la función administrativa, la función pública y la gestión pública Nacional	\$13.567	Subdirección General	\$12.550	\$11.831	87,20%	\$1.017	Abierto
202300000000136 (2024-2027)**	0505- Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación optima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá	\$10.857	Secretaría General	\$9.920	\$8.764	80,72%	\$1.567	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	\$10.107	La Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	\$8.236	\$6.941	68.68%	\$1.871	Abierto

Ficha BPIN	Nombre del proyecto	Recurso asignado	Dependencia responsable	Valor Comprometido	Valor Obligado	% de ejecución	Saldo por ejecutar	Estado
	y transformación Digital Bogotá							
202300000000152 (2025-2028)	0505 - Implementación del servicio social para la paz como alternativa para la definición de la situación militar de los jóvenes	\$ 1.700	Dirección de gestión del Conocimiento	\$ 1.000	\$ 1.000	58,82%	\$ 700	Abierto

Fuente: Oficina Asesora de Planeación, julio 31 de 2026.

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

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

El convenio tuvo una duración de siete (7) meses y doce (12) días, iniciando su ejecución el 30 de abril y finalizando el 12 de diciembre de 2025 y su objetivo consistió en “Aunar esfuerzos interinstitucionales con el fin de adelantar las actividades acordadas, que se requieran en el cumplimiento del Plan Estratégico Sectorial del Sector Función Pública en la vigencia 2025.”

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

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

Estas circunstancias implicaron que la ejecución efectiva de los recursos se concentrara en un periodo cercano a cuatro (4) meses, situación que exigió un proceso permanente de reorganización operativa, priorización estratégica de actividades y fortalecimiento de los

mecanismos de coordinación, seguimiento y control entre las dependencias técnicas del DAFP y la ESAP. No obstante, gracias a la articulación interinstitucional y a la gestión adelantada por los equipos responsables, fue posible garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos y la entrega de la totalidad de los productos pactados.

Los recursos incorporados fueron distribuidos entre tres proyectos de inversión estratégicos de la entidad: (i) "Consolidación de las capacidades de gestión y desempeño de las entidades y servidores públicos del nivel territorial y nacional para recuperar la confianza de la ciudadanía en el Estado", con una apropiación de \$336.000.000; (ii) "Transformación de las administraciones públicas mediante el desarrollo de políticas y lineamientos que permitan el fortalecimiento de los componentes de la función pública y la administración pública nacional", con recursos por \$945.750.000; y (iii) "Formulación y fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación óptima de un servicio público de calidad a las ciudadanías", con una asignación de \$718.250.000. Estos proyectos financiaron integralmente las actividades previstas y permitieron atender los compromisos técnicos derivados del convenio.

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

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

Tabla 40 Productos del Convenio 998-2025

No	Producto	Responsable DAFP	Responsable ESAP
1	Elaboración de dos (2) Documentos Técnicos en Administración Pública	Dirección de Desarrollo Organizacional	Dirección de Fortalecimiento y Apoyo a la Gestión Estatal

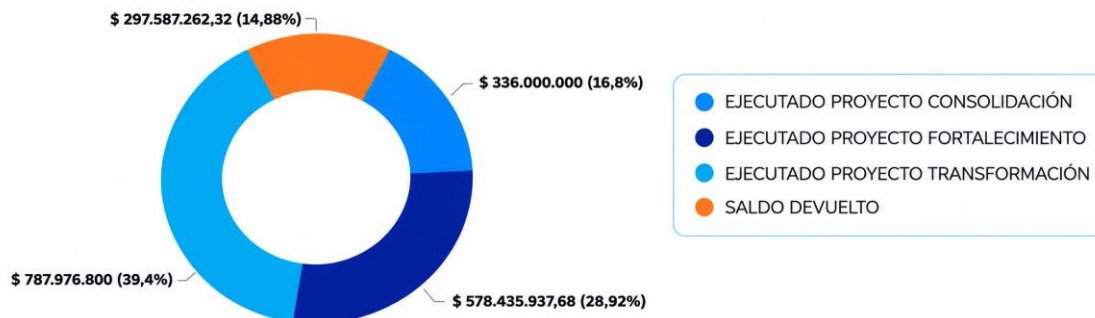
No	Producto	Responsable DAFP	Responsable ESAP
2	Elaboración de un (1) Documentos Técnicos en Temática de: Gestión del Conocimiento, Inteligencia Artificial (IA) y Estado Abierto	Dirección de Gestión del Conocimiento	Dirección de Fortalecimiento y Apoyo a la Gestión Estatal
3	Diálogos Territoriales Sobre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

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

Fuente: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano

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

Gráfica 7 Balance Financiero del Convenio 998-2025



Fuente: Subdirección

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

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

5.4 Convenio Interadministrativo Derivado No. 357-2026.ESAP–DAFP

Con corte al 23 de junio de 2026, el convenio presenta un avance global del 64,12%, frente a un avance esperado del 60,90%, evidenciando un comportamiento alineado con la programación.

Estado de actividades

- Total Actividades: 181
- En ejecución: 116 (64,1%)
- Finalizadas: 65 (35,9%)

El avance presenta un comportamiento progresivo en las diferentes direcciones, en línea con la implementación de la estrategia.

Avance por Dirección Técnica

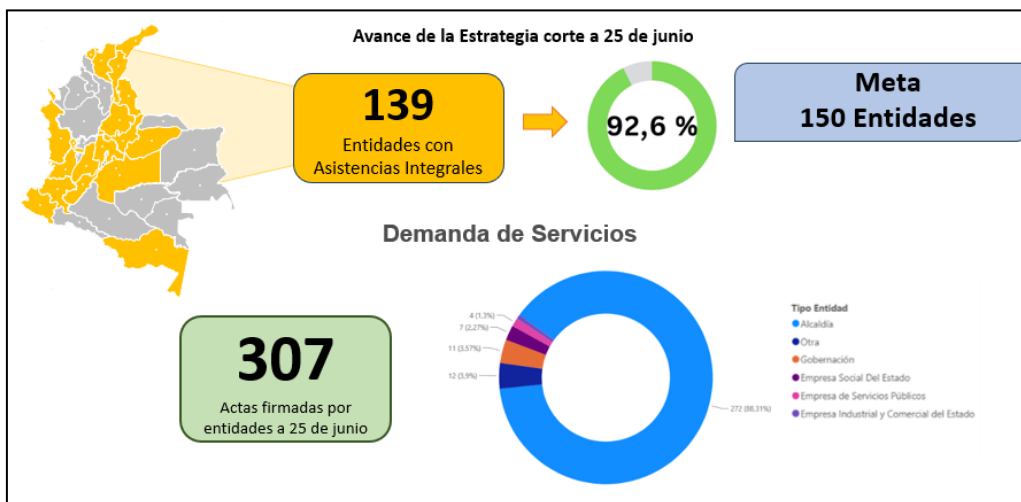
- Subdirección General: Avance: 100%
- Dirección de Gestión del Conocimiento: Avance: 58,4%
- Dirección de Gestión y Desempeño Institucional: Avance: 70,6%
- Dirección de Empleo Público: Avance: 53%
- Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones: Avance: 67,5%
- Dirección de Desarrollo Organizacional: Avance: 56%

- Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano Avance: 66,5%

Fortalecimiento Territorial

En el marco de la Estrategia de Fortalecimiento Territorial, se informó al Comité Directivo que, a la fecha, se han brindado asesorías integrales a 139 entidades con asistencias integrales, lo que representa un avance del 92,6% frente a la meta establecida de 150 entidades para la vigencia. Este resultado evidencia el progreso sostenido de la estrategia y el fortalecimiento de la asistencia técnica brindada por Función Pública a las entidades territoriales priorizadas, contribuyendo al mejoramiento de sus capacidades institucionales y de gestión.

Ilustración 9 Estrategia de Fortalecimiento Territorial

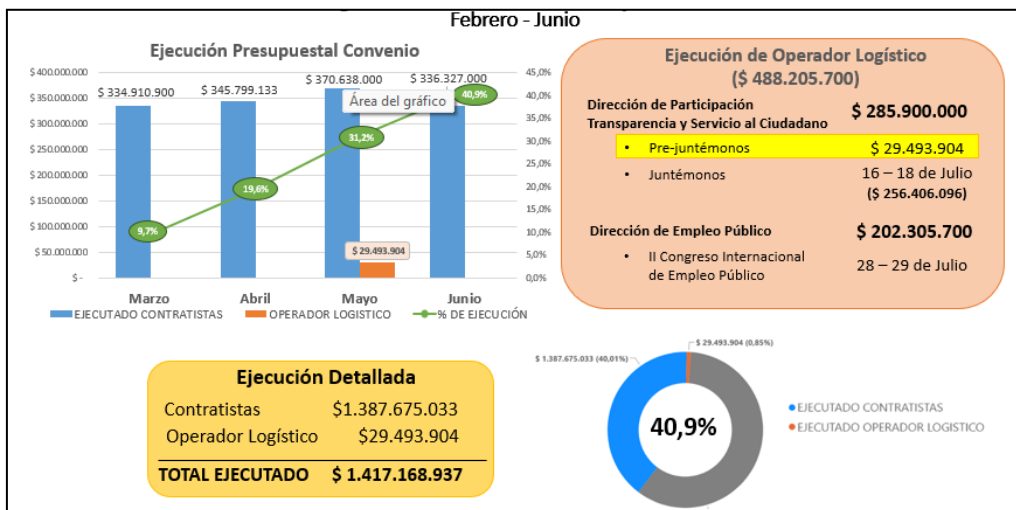


Fuente: Convenio DAFP – ESAP junio

Ejecución Presupuestal:

El avance de la ejecución presupuestal del Convenio 357 de 2026, correspondiente al mes de junio con corte al 30 de junio, la ejecución acumulada asciende a \$1.417.168.937 que corresponde al 40,9% de ejecución. De eso el 40,01% corresponde a lo ejecutado por los contratistas que equivale a \$1.387.675.9237 y el 0,85% corresponde a la ejecución del operador logístico el cual avanzó en el desarrollo del pre-juntémonos con un valor ejecutado de \$29.493.904.

Ilustración 10 Ejecución presupuestal Convenio



Fuente: Convenio DAFP – ESAP junio

Aporte en especie DAFP

Durante la sesión del Comité Directivo se presentó el consolidado del aporte en especie realizado tanto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) como por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) la cual cuenta con un aporte por valor de \$1.422.061.244 tuvo una ejecución con corte a junio de \$ 720.456.163 es decir, un 50,66% de avance de la siguiente forma:

Ilustración 11 Aporte en Especie



Fuente: Convenio DAFP – ESAP junio

5.5 Estado recursos Financieros

5.5.1 Estado de Situación financiera

El estado de situación financiera presenta, de manera clasificada, resumida y consistente, la situación financiera del Departamento Administrativo de la Función Pública, a una fecha determinada, revelando la totalidad de sus bienes, derechos, obligaciones y el valor del patrimonio.

Tabla 41 Estado de la Situación Financiera

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
(VIGENCIA FISCAL 2025)	
Activo total	\$ 9.130,72
Corriente	\$ 370,64
No corriente	\$ 8.760,09
Pasivo total	\$ 9.715,68
Corriente	\$ 6.165,27
No corriente	\$ 3.550,41
Patrimonio	-\$ 584,96
(VIGENCIA FISCAL A 31 DE MARZO 2026)	
Activo total	1.609,57
Corriente	365,88
No corriente	8.243,69
Pasivo total	8.480,17
Corriente	5.011,50
No corriente	3.468,67
Patrimonio	-129,40

Fuente: DAFP-GGF, 31 de marzo de 2026

5.5.2 Estado de resultados

Tabla 42 Estado de Resultados

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
(VIGENCIA FISCAL 2025)	
Ingresos Operacionales	53.174,92
Gastos Operacionales	55.812,43
Costos de Venta y Operación	0
Resultado Operacional	-2.637,51
Ingresos Extraordinarios	0
Resultado No Operacional	0
Resultado Neto	-2.637,51
(VIGENCIA FISCAL A 31 DE MARZO 2026)	
Ingresos Operacionales	12.481,54
Gastos Operacionales	11.767,19

CONCEPTO	VALOR (en millones de pesos)
Costos de Venta y Operación	0
Resultado Operacional	714,36
Ingresos Extraordinarios	0
Resultado No Operacional	0
Resultado Neto	714,36

Fuente: DAFP-GGF, 31 de marzo de 2026

5.5.3 Bienes muebles e inmuebles

A continuación, se relacionan los bienes muebles e inmuebles de la entidad en cada una de las vivencias.

Tabla 43 Bienes muebles e inmuebles

CONCEPTO	2026 (corte 31 de marzo)	2025	2024	2023	2022
TERRENOS	\$ 108.477.859	\$ 108.477.859	\$ 108.477.859	\$ 108.477.859	\$ 108.477.859
EDIFICACIONES	\$ 5.490.829.358	\$ 5.490.829.358	\$ 5.490.829.358	\$ 5.490.829.358	\$ 5.490.829.358
MAQUINARIA Y EQUIPO	\$ 45.072.550	\$ 45.072.550	\$ 46.800.950	\$ 49.800.950	\$ 48.573.950
EQ. TRANSPORTE Y ELEVACIÓN	\$ 485.865.737	\$ 485.865.737	\$ 485.865.737	\$ 544.665.737	\$ 572.237.165
EQ. COMUNIC. Y CÓMPUTO	\$ 4.481.264.660	\$ 4.182.427.736	\$ 4.183.615.579	\$ 4.128.369.244	\$ 4.811.899.727
MUEBLES Y ENSERES OFICINA	\$ 581.152.707	\$ 581.152.707	\$ 647.041.937	\$ 664.176.945	\$ 664.176.945
BIENES MUEBLES EN BODEGA	\$ 434.934.176	\$ 733.771.100	\$ 714.785.121	\$ 661.064.702	\$ 78.325.818
OTROS CONCEPTOS	\$ 13.392.201	\$ 13.392.201	\$ 10.947.201	\$ 13.392.201	\$ 13.392.201
TOTAL COSTO BRUTO (A)	\$ 11.640.989.248	\$ 11.640.989.248	\$ 11.688.363.742	\$ 11.660.776.996	\$ 11.787.913.023
(-) DEPRECIACIÓN (B)	- \$ 7.976.225.233	- \$ 7.818.267.075	- \$ 7.159.128.612	\$ 6.452.417.001	- \$ 6.501.934.928
VALOR NETO CONTABLE	\$ 3.664.764.015	\$ 3.822.722.173	\$ 4.529.235.130	\$ 5.208.359.995	\$ 5.285.978.095

Fuente: DAFP-Secretaría General – Grupo de Gestión Administrativa – GGA, 31 de marzo de 2026

5.6 Proceso Contable

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

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

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

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

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

6 Reglamentos, manuales de organización, de procedimientos

Relación reglamentos, manuales de organización, de procedimientos

Se incluye la siguiente información de interés general, actualizada durante la vigencia 2025:

- Sistema Integrado de Planeación y Gestión
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/intranet/mop>
- Manual del Sistema Integrado de Planeación y Gestión
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/intranet/mop/mejoramiento-institucional/manuales-guias>
- Manual del Sistema de Gestión institucional
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/intranet/mop/planeacion-y-presupuesto/manuales-guias>
- Resoluciones de comités: Comité sectorial, Comité Directivo, Comité Institucional de Gestión y Desempeño, comité de publicaciones, Comité de Convivencia, Comité Contractual
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/intranet/mop/direccion-y-estrategia/documentos-externos-y-otros>
- Manual de Contratación
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/intranet/mop/gestion-contractual/manuales-guias>
- Manual de Funciones
<https://www1.funcionpublica.gov.co/manual-de-funciones>
- Estructura orgánica
<https://www1.funcionpublica.gov.co/quienes-somos/organigrama-de-funcion-publica>

Modelo de Operación por procesos

Desde el año 2008 Función Pública diseñó e implementó un modelo de gestión de calidad, el cual posteriormente se articuló con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (año 2017) dando origen al Sistema Integrado de Planeación y Gestión – SIPG como mecanismo que integra funciones, procesos, planes y estrategias institucionales y posibilita una gestión coordinada e integral al servicio de los grupos de valor.

Durante la vigencia 2022-2026, la entidad le apostó a un análisis del estado actual del SIPG y el rediseño del modelo de operación por procesos con el fin de i) asegurar el cumplimiento normativo de los requisitos aplicables a la Entidad, ii) la identificación y documentación de los procesos, procedimientos y actividades claves para la adecuada gestión y iii) la estandarización de flujos de trabajo que permitieran la alineación institucional y la transferencia de conocimiento al interior de la entidad.

Es así como, gracias a la gestión del plan de trabajo ejecutado y articulado a la planeación institucional, durante la vigencia evaluada se avanzó en:

- I. **Rediseño del mapa de operación por procesos:** modificación de 5 a 4 líneas de procesos, para mayor claridad y entendimiento de los usuarios internos y externos, mejoramiento visual del esquema de articulación, identificación clara de la interacción de dependencias y grupos de valor y, finalmente, identificar el talento humano al servicio de la Entidad y de las ciudadanías como eje central del modelo.

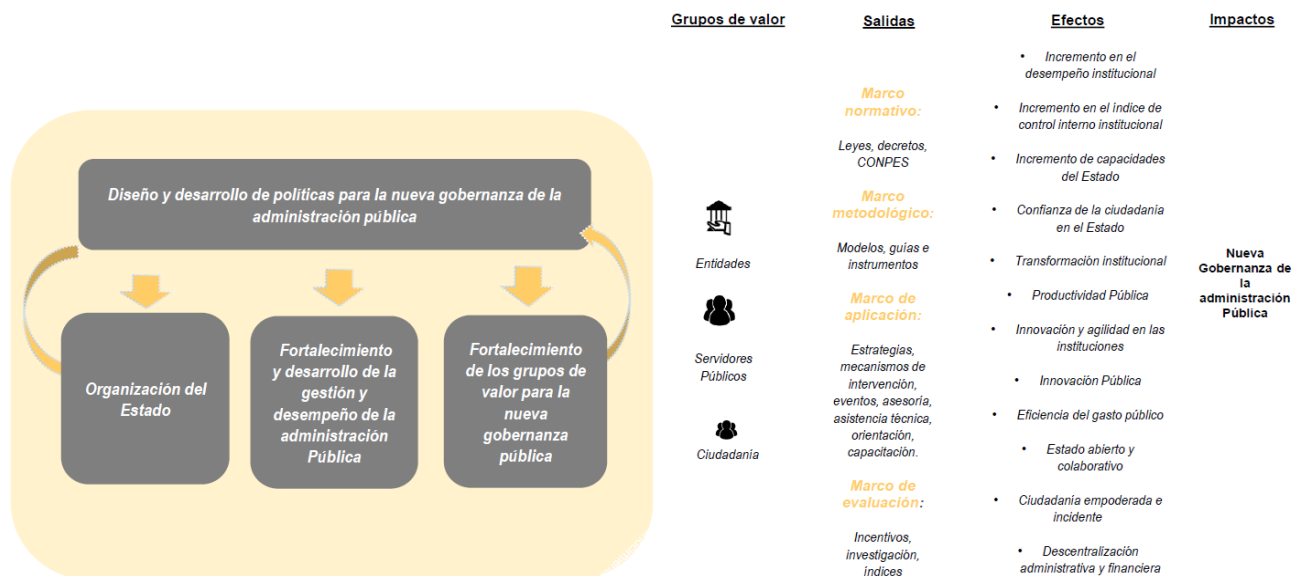
Ilustración 12 Rediseño del mapa de operación por procesos



Fuente: Intranet – Página Web DAFP, 30 de junio de 2026

- II. **Redefinición de la cadena de valor en Función Pública:** a través del proyecto de rediseño, el análisis técnico-jurídico y mesas de trabajo con las diferentes dependencias de la Entidad, durante las vigencias 2023, 2024 y 2025, se concreta la redefinición de la cadena de valor, la convalidación de la misión y visión institucional y la actualización de los objetivos institucionales.

Ilustración 13 Redefinición de la cadena de valor en Función Pública



Fuente: DAFP-Grupo de Mejoramiento Institucional (GMI), 30 de junio de 2026

III. Actualización del Sistema Integrado de Planeación y Gestión: mediante la realización de más de 97 mesas de trabajo, 18 talleres para el desarrollo de habilidades y competencias, análisis técnico de la Entidad, asesoría permanente a las dependencias de la Entidad, la actualización de herramientas y el desarrollo de nuevas metodologías, se concluyó en la vigencia 2025-2026 la actualización del Sistema Integrado de Planeación y Gestión SIPG, logrando: i) actualización de la plataforma estratégica y el modelo de operación a través de mesas participativas, ii) identificación y documentación de 19 procesos institucionales, iii) cumplimiento de la ley “chao marcas” en la actualización de los documentos del SIPG, iv) rediseño de la jerarquía documental de Función Pública y v) mejoramiento de la documentación asociada.

Procesos línea estratégica:

Tabla 44 Procesos línea estratégica

No.	Proceso	Objetivo
1	Dirección y Estrategia	Impartir directrices para el desarrollo de la gestión institucional mediante la entrega de estrategias y la gestión de los recursos físicos, tecnológicos, humanos y financieros, con el propósito de dar cumplimiento a los compromisos adquiridos con el estado y las ciudadanías.
2	Planeación y Presupuesto	Orientar la planeación institucional y la gestión presupuestal de la entidad, mediante la entrega de lineamientos y la asesoría a las dependencias durante las diferentes etapas, con el fin de asegurar la consolidación y el cumplimiento de las funciones, compromisos y competencias delegadas a la Función Pública.
3	Información estratégica y estadística	Consolidar la información estratégica y estadística de la entidad, mediante la definición de lineamientos, el procesamiento, la validación y la gestión de los datos institucionales, con el fin de proporcionar información consistente hacia los grupos de valor para su posterior uso y aprovechamiento
4	Mejoramiento institucional	Diseñar e implementar el Sistema Integrado de Planeación y Gestión de Función Pública, mediante la asesoría técnica, el acompañamiento metodológico, la actualización documental, el análisis normativo y el seguimiento a los procesos, con el fin de estandarizar el modelo de operación para el fortalecimiento de la gestión institucional.
5	Comunicación estratégica	Gestionar la planificación, producción, gestión y difusión de la información institucional, tanto interna como externa, con el fin de fortalecer la transparencia, la confianza ciudadana y la articulación entre las diferentes dependencias de la entidad. Busca asegurar que los mensajes transmitidos sean claros, oportunos, incluyentes y coherentes con la misión, visión, objetivos estratégicos y valores de la administración pública.
6	Gestión de las tecnologías	Liderar la gestión estratégica de las tecnologías de la información y las comunicaciones de Función Pública, encaminadas al desarrollo de iniciativas institucionales y sectoriales con componente de TI, que apoyen la transformación digital, impulsen la innovación y gestionen los servicios y productos de TI, mediante la

No.	Proceso	Objetivo
		implementación de soluciones tecnológicas para satisfacer las necesidades de los grupos de valor, acorde con las metas y objetivos establecidos en cada vigencia
7	Relacionamiento Estado-Ciudadanías	Fortalecer los espacios institucionales de relacionamiento con las ciudadanías, mediante la implementación de lineamientos, la promoción de la participación ciudadana, la consolidación de una estrategia de rendición de cuentas, la racionalización de trámites y la mejora continua de los productos y servicios, con el propósito de aumentar la satisfacción de los grupos de valor.

Fuente: DAFP-GMI, 30 de junio de 2026

Procesos línea misional:

Tabla 45 Procesos línea misional

No.	Proceso	Objetivo
8	Diseño y desarrollo de políticas para la gobernabilidad y gobernanza de las administraciones públicas	Formular políticas en materia de las administraciones y la gobernanza pública, al igual que en la organización administrativa del Estado, mediante la participación ciudadana, la innovación, el desarrollo de metodologías y el diseño de herramientas, para la transformación de las entidades nacionales y territoriales.
9	Fortalecimiento y desarrollo de la gestión y desempeño en las administraciones públicas	Desarrollar capacidades de las entidades y los servidores públicos a través de la entrega de un portafolio integral y la identificación de buenas prácticas que permita el fortalecimiento de la capacidad instalada y el mejoramiento de la prestación de los servicios del Estado en el orden nacional y territorial
10	Fortalecimiento de los grupos de valor para la gobernabilidad y la gobernanza pública	Desarrollar acciones para promover la participación y el relacionamiento entre las ciudadanías y el Estado, mediante la formación, la orientación de los lenguajes claros, la atención diferenciada y el desarrollo de programas y mecanismos de cocreación para la identificación de necesidades, que permitan incidir en la calidad de vida de los diferentes grupos de valor en las entidades nacionales y territoriales.

Fuente: DAFP-GMI, 30 de junio de 2026

Procesos línea apoyo:

Tabla 46 Procesos línea apoyo

No.	Proceso	Objetivo
11	Gestión Contractual	Coordinar y ejecutar la adquisición de bienes, obras y servicios requeridos en cada vigencia según lo previsto en el Plan Anual de Adquisiciones, mediante el desarrollo de las etapas y los lineamientos rectores de contratación, con el fin de proveer los insumos requeridos para el cumplimiento de las metas y propósitos de la Entidad.
12	Gestión Financiera	Gestionar los recursos de funcionamiento e inversión en cada vigencia fiscal, a través de la programación, asignación, distribución del Programa anual mensual izado de caja, trámite de pagos y la consolidación de información financiera, con el fin de ejecutar el presupuesto de la entidad conforme a la normatividad aplicable.
13	Gestión Administrativa	Administrar los bienes y recursos de la entidad en cada vigencia, a través de la planificación y gestión de las necesidades y adquisiciones requeridas, con el propósito de velar por el adecuado funcionamiento institucional y el cumplimiento de su misionalidad.
14	Gestión Documental	Coordinar la gestión del ciclo de vida de los documentos de archivo de la Entidad, garantizando su autenticidad, integridad y disponibilidad, mediante la definición e implementación de lineamientos para la creación, captura, organización, valoración, conservación y disposición final, asegurando la memoria y el patrimonio documental de la Entidad a lo largo del tiempo.
15	Gestión del talento humano	Administrar el ciclo de vida del servidor público de la Entidad mediante la formulación e implementación de lineamientos, planes, programas y estrategias integrales de gestión humana, orientadas a fortalecer el desempeño, el desarrollo profesional y el bienestar laboral, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales., oportunos, incluyentes y coherentes con la misión, visión, objetivos estratégicos y valores de la administración pública.
16	Defensa Jurídica	Desarrollar e implementar un modelo integral de gestión de defensa jurídica dentro del Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de lineamientos claros para la conciliación y fortalecimiento de los procedimientos internos que permitan la efectiva defensa de los intereses de la entidad, la reducción del

No.	Proceso	Objetivo
		número de demandas en contra de la entidad y el valor de las condenas a su cargo cuando la entidad es requerida por una autoridad judicial o administrativa.

Fuente: DAFP-GMI, 30 de junio de 2026

Procesos línea de evaluación:

Tabla 47 Procesos línea de evaluación

No.	Proceso	Objetivo
17	Control Disciplinario Interno	Coordinar las acciones de prevención y control sobre conductas con presunta incidencia disciplinaria de los servidores públicos, a través de una estrategia de capacitación, acciones de investigación y acciones de juzgamiento, con el fin de evitar o disminuir la ocurrencia de hechos investigables que afectan el debido funcionamiento de la entidad.
18	Seguimiento y evaluación a la gestión	Consolidar los resultados de la gestión institucional en cada vigencia, a través de la captura, procesamiento, análisis y visualización organizada de los datos, con el fin de presentar información consistente y oportuna a los grupos de valor sobre los compromisos, competencias y recursos asignados a la Entidad.
19	Evaluación Independiente	Evaluar el sistema de Control Interno a través del seguimiento y auditorías a la gestión institucional programadas en el Plan Anual de Auditorías con el fin de verificar el cumplimiento y efectividad de los requerimientos aplicables a la entidad

Fuente: DAFP-GMI, 30 de junio de 2026

La ejecución del proyecto de rediseño durante la vigencia del presente informe posibilitó la creación de dos nuevas oficinas asesoras en el año 2023: la Oficina de Relacionamento Estado-Ciudadanía y la Oficina de Control Disciplinario Interno (acatando las directrices al respecto), al igual que la implementación de acciones para la mitigación de fuga del conocimiento previsto con la incorporación de 185 nuevos servidores a la Entidad en el año 2024.

Anexos:

- Mapa de operación por procesos
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/intranet/mop>

Portafolio de productos y servicios: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.funcionpublica.gov.co/documentos/d/guest/brochure

6.1 Infraestructura y obras públicas

Por la misionalidad de esta entidad, este criterio no aplica.

6.2 Gestión Contractual

La información de la contratación realizada por el DAFP se encuentra relacionada en el **Anexo No. 1 Contratación DAFP Vigencia 2023-2026**.

6.3 Sistemas de información y aplicativos

En el marco de la gestión institucional de tecnologías de la información, el Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con un conjunto de **sistemas de información y bases de datos estratégicas**, los cuales soportan la operación de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo, así como la implementación y seguimiento de las políticas públicas a cargo de la entidad.

Con el propósito de consolidar estos activos de información, se estructuró un **inventario detallado**, contenido en el **Anexo No. 2. Sistemas de Información Estratégicos – DAFP** el cual hace parte integral del presente documento. En este archivo se relaciona la totalidad de los sistemas de información, incluyendo sus características técnicas y funcionales.

A partir de este inventario, se destacan algunos de los sistemas más relevantes por su nivel de criticidad, impacto institucional y aporte a la gestión pública, entre los cuales se encuentran:

- **SIGEP (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público):** herramienta fundamental para la administración del talento humano en el Estado, que permite gestionar información de servidores públicos y contratistas, apoyando la transparencia y la toma de decisiones.
- **SUIT (Sistema Único de Información de Trámites):** plataforma orientada a la racionalización, estandarización y publicación de trámites, facilitando el acceso de la ciudadanía a los servicios del Estado y fortaleciendo la relación Estado-ciudadano.

- **FURAG** (Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión): instrumento clave para la medición del desempeño institucional y el seguimiento a la implementación de políticas de gestión y desempeño en las entidades públicas.
- **Sistemas de soporte a la gestión interna:** orientados a apoyar procesos administrativos, de planeación, seguimiento y control, los cuales garantizan la operación eficiente de la entidad.

Estos sistemas, en conjunto, permiten **materializar las políticas de Función Pública**, sirviendo como herramientas tecnológicas para la recolección, procesamiento, análisis y reporte de información estratégica, lo cual es fundamental para la toma de decisiones, la evaluación institucional y la mejora continua.

El catálogo contenido en el archivo Excel incluye información detallada de cada sistema, tales como su descripción, proceso al que da soporte, nivel de criticidad, responsables, estado y relaciones con otros sistemas, permitiendo así una gestión integral bajo el enfoque de arquitectura empresarial.

Es importante señalar que el Excel constituye la **fuentes principal y oficial del inventario**, mientras que el presente documento ofrece el contexto general y resalta los sistemas de mayor impacto para la entidad.

Finalmente, se recomienda mantener actualizado este inventario de manera periódica, con el fin de asegurar la calidad de la información y su alineación con los objetivos estratégicos, así como con los lineamientos de Gobierno Digital, seguridad de la información y continuidad del negocio.

6.4 Instancias de gobernanza interna y externa en entidades

se adjunta al presente informe las instancias de participación externa e interna que puede ser consultada en el **Anexo No. 3 Instancias de Gobernanza**.

6.5 Asuntos jurídicos y de control

Acciones judiciales

A través del grupo de defensa jurídica se gestiona el ciclo completo de defensa para minimizar impactos fiscales y mejorar la toma de decisiones del Estado. En este entendido se adjunta en formato Excel, la información en relación con la actividad litigiosa del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para consulta se relaciona el **Anexo No. 4 Procesos judiciales 30-06-2026**

Procesos disciplinarios

Actualmente en la entidad cuenta con tres procesos disciplinarios activos, discriminados de la siguiente manera:

- Investigación Disciplinaria No. 001-2026 - apertura 27 de febrero de 2026
- Indagación Previa No. 002-2026 - apertura 04 de marzo de 2026
- Indagación Previa No. 003-2026 - apertura 25 de marzo de 2026.

Cabe señalar que los tres procesos disciplinarios se encuentran en etapa de instrucción, donde se recauda material probatorio.

Estado del sistema de control interno

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

En términos de efectividad, el sistema permite identificar de manera oportuna desviaciones, riesgos y aspectos susceptibles de mejora, y cuenta con mecanismos formales de evaluación. A su vez, se reconocen oportunidades para seguir fortaleciendo el diseño y la ejecución de controles críticos, especialmente en procesos como la gestión documental, la supervisión contractual y la gestión del talento humano, con el propósito de potenciar su efectividad integral.

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

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

Ambiente de Control

El componente de Ambiente de Control se encuentra formalmente estructurado y alineado con los principios de integridad, responsabilidad y transparencia establecidos en la Ley 87 de 1993. La entidad cuenta con un Código de Integridad institucional adoptado y socializado, en proceso de apropiación por parte de los servidores; un Comité de Convivencia Laboral activo; la implementación del esquema de cuatro líneas de defensa; y lineamientos definidos para la gestión de conflictos de interés.

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

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

Evaluación de Riesgos

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

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

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

Actividades de Control

El componente de Actividades de Control muestra avances en la estructuración de mecanismos de control, soportados en la estandarización progresiva de procesos, la adopción de manuales institucionales y el uso de herramientas tecnológicas para el seguimiento y monitoreo. La entidad dispone de instrumentos como el Manual de Funciones, el Manual de Contratación, la Matriz de Autoridad y Responsabilidad, y controles asociados a la seguridad de la información.

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

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

Información y Comunicación

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

Se identifican oportunidades de mejora orientadas a fortalecer la articulación con el rediseño de procesos, profundizar la apropiación del Código de Integridad y consolidar la aplicación de metodologías para la identificación de causas raíz y la definición de controles preventivos. Estas acciones contribuirán a mejorar la calidad y oportunidad de la información para la gestión institucional.

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

Actividades de Monitoreo

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

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

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

Para consulta se relaciona el **Anexo No. 5 Conclusiones informe estado control interno 2025.**

Planes de mejoramiento suscritos con oficios de control interno o con la Contraloría General de la República

Con corte a 31 de diciembre de 2025, el Departamento Administrativo de la Función Pública no presenta planes de mejoramiento vigentes suscritos con la Contraloría General de la República. De acuerdo con comunicación oficial con radicado No. 20241200039331 del 23 de enero de 2024, la entidad informó el cumplimiento total (100%) de las acciones derivadas de los tres (3) hallazgos correspondientes a la auditoría de la vigencia 2017, cumplimiento reportado oportunamente a través del SIRECI.

Mapa de riesgos de la entidad

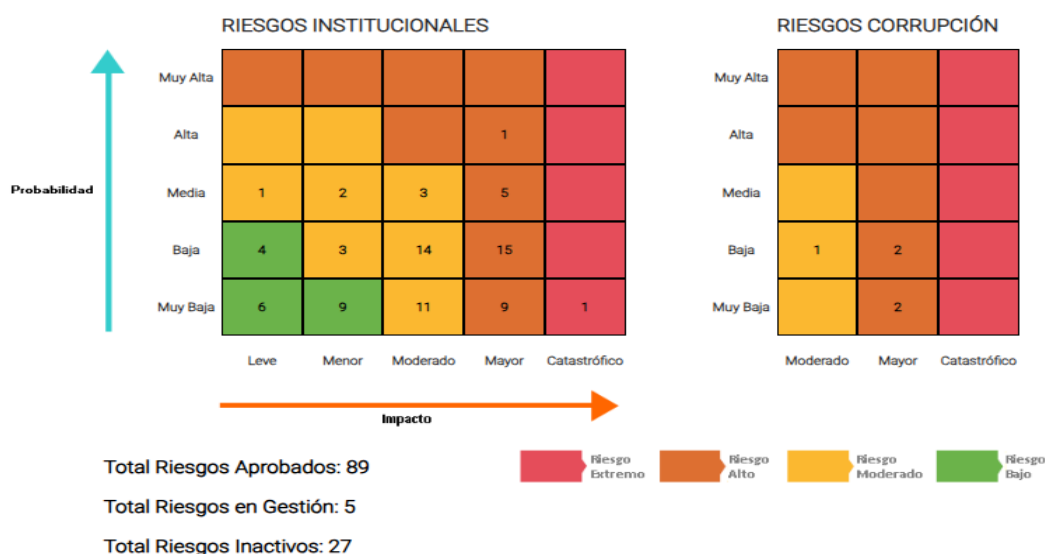
El Mapa en el **Anexo No. 6 Mapa riesgos vigencia 2026.**

Gestión del Riesgo

Durante la vigencia 2022-2026, se gestionaron los riesgos institucionales, se monitorearon los controles establecidos mediante alertas tempranas, se validaron anualmente la continuidad de los riesgos, se desarrollaron habilidades y competencias en los servidores públicos y colaboradores para el seguimiento a los riesgos y controles y se dispuso la herramienta automatizada (módulo de riesgos SGI) de manera permanente. Dichas acciones permitieron minimizar la ocurrencia de los riesgos y el impacto generado por la materialización, acciones que fueron integradas y gestionadas en el plan de mejoramiento institucional a través de acciones preventivas y correctivas.

De igual manera, se actualizó la política y Metodología de riesgos en el año 2024/2025 incorporando los riesgos fiscales a la gestión institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública, al igual que los riesgos de fuga de conocimiento y los riesgos de daño antijurídico, conllevando a la actualización del mapa de riesgos institucional. Posteriormente, en el primer trimestre del 2026, se articulan los nuevos lineamientos emitidos por la Secretaría de Transparencia a través del Programa de Transparencia y Ética Pública, para la identificación de riesgos de integridad, lavado de activos, conflicto de interés y corrupción.

Tabla 48 Matriz de Calor - Riesgos DAFP



Fuente: DAFP-GMI, 30 de junio de 2026

Enlaces

- Mapa de riesgos institucional <https://www1.funcionpublica.gov.co/mapa-de-riesgo>
- Módulo de riesgos SGI <https://www.funcionpublica.gov.co/DAFPSGIWeb/>
- Plan de Mejoramiento Institucional <https://www1.funcionpublica.gov.co/control>

6.6 Fortalecimiento de la relación con las ciudadanías

Política de Servicio a las Ciudadanías

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

- Se realizó el autodiagnóstico de la política en donde se evidencia un avance en la consolidación de la Oficina de Relacionamento Estado – Ciudadanía, en la formulación de procesos y en los sistemas de información con que se cuenta para la evaluación estadística.
- Como todos los años, se llevó a cabo la actualización de la caracterización de usuarios y la oferta institucional.
- Con el fin de fortalecer la gestión institucional y garantizar una atención ciudadana de calidad, la Oficina de Relación Estado Ciudadanías llevó a cabo la revisión y actualización de documentos fundamentales del proceso de Relacionamento Estado Ciudadanías tales como:
 - Protocolo de Servicio al Ciudadano (2025)
 - Pacto por el Trato Digno (2025)
 - Política de Tratamiento de Datos Personales (2025)
 - Acciones Incluyentes para la Atención a Ciudadanías Diversas (2025)
 - Modelo de Servicio al Ciudadano (2025)
 - Política de Tratamiento de Datos Personales (actualización complementaria) (2025)

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

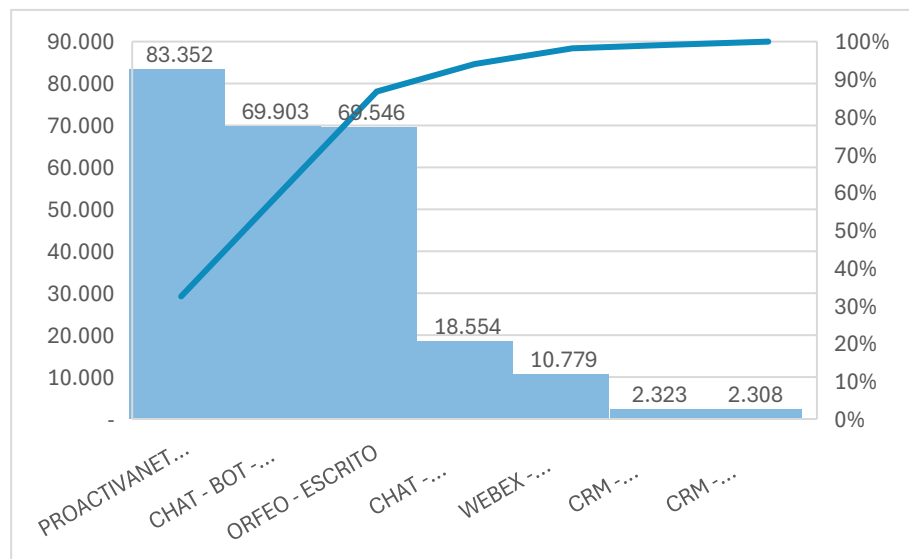
Tabla 49 Atención por canal

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

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

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

Gráfica 8 Distribución de plataforma de los canales



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

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

Tabla 50 Puntos de control en requerimientos

PETICIONES	CANTIDADES
Respuesta extemporánea	380
Sin respuesta en el mes	39
TOTALES	419

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

- En conjunto, estos resultados ratifican el compromiso institucional con la transparencia, la eficiencia y la calidad en la atención con los grupos de valor, consolidando una relación más cercana, abierta y dispuesta.

- En cuanto a las mejoras de los canales de atención, hay un nuevo proveedor de los requerimientos de llamadas telefónicas, el cual nos permite obtener datos estadísticos precisos para la evaluación y toma de decisiones directivas.
- Se realizó en el mismo camino la revisión de cada respuesta automática y general por parte de cada dirección técnica con el fin de mantener actualizada la información brindada a nuestros grupos de valor.
- Se está trabajando en la actualización de la caracterización de grupos de valor vigencia 2026 a través de mesas de trabajo con todas las dependencias de la entidad.
- Se está analizando el cambio de encuestas de percepción de los grupos de valor con el fin de unificar las preguntas con criterios de accesibilidad, trato digno, Lenguaje claro, comprensible y accesible, oportunidad, calidad y utilidad del servicio, transparencia y confianza y por último satisfacción general.

Medición de Percepción Ciudadana

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

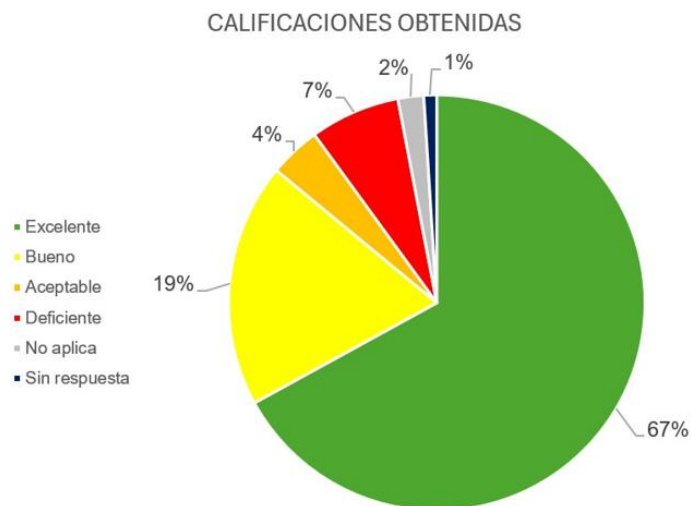
Tabla 51 Encuestas Recibidas - OREC

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

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

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

Gráfica 9 Calificaciones Obtenidas - OREC



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

Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP)

El Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de su Comité Institucional de Gestión y Desempeño, aprobó el Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2028 y su componente programático.

Esta acción da cumplimiento al Decreto 1122 de 2024 y a su anexo técnico. El documento oficial se publicó el 31 de enero de 2026 en la página web de la entidad: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/d/quest/2026-01-30_programa_transparencia_etica_publica.

Para el diseño de este programa se completaron con éxito las primeras cuatro fases del anexo técnico:

- Formulación.
- Validación.
- Consolidación.
- Aprobación y publicación.

Actualmente, el programa se encuentra en la fase de ejecución y seguimiento. En esta etapa se desarrollan las actividades planeadas y se vigila su avance según lo establecido en el cronograma.

Tabla 52 Ejecución y seguimiento del PTEP

No.	ACCIÓN ESTRATÉGICA	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA META	ÁREA RESPONSABLE
1	Redes internas	Realizar Seguimiento al proceso a través del control de indicadores y riesgos	Mantener actualizado el Sistema Integrado de Gestión en lo que corresponda al área	Dirección de Desarrollo Organizacional
2	Redes externas	Semana de la rendición de cuentas	Dinamizar el sistema nacional de rendición de cuentas mediante el fomento de la articulación interinstitucional para la conformación de nodos y la implementación de tres (3) rutas de rendición de cuentas articuladas con ejercicios de control social.	Dirección de Participación, Transparencia y servicio a las Ciudadanías

Fuente: Oficina de Relación Estado Ciudadanías

Índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA) Logro Institucional: 91% de Cumplimiento en Transparencia

El Departamento Administrativo de la Función Pública obtuvo una calificación del 91% en el Índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA).

Este resultado demuestra el compromiso de la entidad con la Ley 1712 de 2014 y evalúa de forma positiva la aplicación de la Resolución 1519 de 2020 de MinTIC, específicamente en:

Anexo 1: Accesibilidad en páginas web.

Anexo 2: Estándares para publicar información de forma proactiva.

Anexo 3: Condiciones técnicas y de seguridad digital.

Con este puntaje, la entidad se consolida como un referente en la garantía del derecho ciudadano al acceso a la información pública.

Aspectos a Mejorar y Compromisos Institucionales

Con base en los resultados del seguimiento actual y los hallazgos de la auditoría realizada por la Procuraduría General de la Nación, la entidad ha priorizado la siguiente acción de mejora:

Reestructuración del Menú de Transparencia:

Modificar y actualizar de manera integral el menú de "Transparencia y Acceso a la Información Pública" en el portal web institucional. Esta acción se ejecutará siguiendo de forma estricta las disposiciones normativas y la estructura técnica exigida por la Resolución 1519 de 2020 del Ministerio de las TIC.

Con la implementación de esta mejora, el Departamento Administrativo de la Función Pública busca subsanar las observaciones de la entidad de control, optimizar la experiencia del ciudadano y cerrar la brecha del 9% restante para alcanzar el cumplimiento total en la próxima medición del ITA.

Racionalización de trámites y simplificación administrativa

Durante el periodo del segundo semestre del año 2025 al primer semestre del presente año se han venido ejecutando varias actividades en relación al desarrollo de la política de racionalización, simplificación y estandarización de tramites, que a continuación se relacionan:

Durante el mes de diciembre se realizaron mesas de trabajo con todas las dependencias dueñas de los tramites y otros procesos administrativos OPAS de la entidad, en base al inventario de tramites de la entidad.

La oficina Relación Estado Ciudadanías, realizó posterior a las mesas de trabajo la consolidación de los tramites de las direcciones o grupos de trabajo que manifestaron aplicar la estrategia de racionalización, simplificación y estandarización de trámites.

En el Comité Institucional de gestión y desempeño, realizado los días 28, 29 y 30 de enero del 2026, se socializaron tres (03) trámites para iniciar el proceso de racionalización, estos se reflejan en la siguiente gráfica:

Ilustración 14 Trámites a racionalizar en vigencia 2026

<u>Actividad</u>		<u>Metas</u>	<u>Fechas (inicio y fin)</u>	<u>Responsable (s)</u>
01	Registro de hoja de vida en el SIGEP	Racionalizarlo eliminando el trámite y convirtiéndolo en una consulta de acceso a la información pública.	02/01/2026 01/12/2026	DEP
02	Evaluación de competencias y conductas asociadas a los candidatos para ser gerentes o directores de ESE	Establecer lineamientos claros y estandarizados que orienten a las entidades en la aplicación de pruebas meritocráticas, garantizando transparencia, planeación y consistencia en los procesos de evaluación.	02/01/2026 31/12/2026	Meritocracia
03	Concepto técnico para la aprobación de reformas de estructuras y plantas de personal	Se busca realizar el concepto técnico con documentos en línea a través de un desarrollo para tal fin	02/01/2026 31/12/2026	DDO

Fuente: Oficina de Relación Estado Ciudadanías

Los anteriores trámites están a cargo de las siguientes direcciones y grupo:

- El trámite liderado por la Dirección de Empleo Público y codificado con el número 76254 "Registro de hoja de vida en el SIGEP", con el propósito de eliminar el trámite actual, de tal manera que sea una consulta de libre acceso para los servidores públicos y contratistas.
- El trámite liderado por la Dirección de Desarrollo Organizacional y codificado con el número 58219 "Concepto técnico para la aprobación de reformas de estructuras y plantas de personal" con el propósito de actualizar el trámite de tal manera que pueda realizarse en línea, permitiendo la reducción del uso de papel, retroalimentación en tiempo real, se puede realizar la traza a las revisiones y retroalimentación independientemente del profesional que lo realice.
- El trámite cuyo líder es el Grupo de Gestión Meritocrática y codificado con el número 43114 "Evaluación de competencias y conductas asociadas a los candidatos para ser gerentes o directores de ESE" con el propósito de diseñar e implementar un procedimiento, incluyendo dentro del mismos, guías de aplicación que permitan ejecutar de manera adecuada los procesos meritocráticos para este tipo de cargos.

Con la aprobación en el comité de gestión institucional se procedió con el registro de la estrategia de la vigencia el día 16 de febrero de 2026 en el Sistema Único de Información de Trámites SUIT y la publicación en la página web oficial del Departamento Administrativo de La Función Pública.

Ilustración 15 Registro en el SUIT estrategia racionalización de tramites vigencia 2026

Gestión de Racionalización:
Plan de Racionalización de trámite(s)/Otros Procedimientos Administrativos:



Trámites y Otros Procedimientos Administrativos - Priorizados:
 Los siguientes trámites son los que usted priorizó en la etapa anterior y harán parte de su estrategia antitrámites para la presente vigencia.:

Tipo	Número	Nombre	Acciones
	58219	Concepto técnico para la aprobación de reformas de estructuras y plantas de pers...	
	76254	Registro de hoja de vida en el SIGEP	
	43114	Evaluación de competencias y conductas asociadas a los candidatos para ser gere...	

Fuente: Oficina De Relación Estado Ciudadanía OREC



De forma permanente con la periodicidad definida por la entidad (trimestralmente) se realiza monitoreo de primera línea a las dependencias líderes de los tramites en proceso de racionalización donde se reportan avances relacionados el desarrollo del proceso de racionalización cuyas evidencias.

Se comunico a través de correo electrónico a las respectivas dependencias responsables de la racionalización de trámites, seis (06) preguntas con las cuales la Oficina De Control Interno adelantará el seguimiento a la estrategia de racionalización de su trámite en el sistema SUIT finalizado la vigencia 2026.

1. ¿Cuenta con el plan de trabajo para implementar la propuesta de mejora del trámite?
2. ¿Se implementó la mejora del trámite en la entidad?
3. ¿Se actualizó el trámite en el SUIT incluyendo la mejora?
4. ¿Se ha realizado la socialización de la mejora tanto en la entidad como con los usuarios?
5. ¿El usuario está recibiendo los beneficios de la mejora del trámite?
6. ¿La entidad ya cuenta con mecanismos para medir los beneficios que recibirá el usuario por la mejora del trámite?

Fortalecimiento de los mecanismos de participación ciudadana

En aras de dar cumplimiento a la normativa que regula la participación ciudadana en el que hacer público y con la finalidad de agregar valor a la gestión, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha mostrado el compromiso que tiene con la ciudadanía mediante de la aplicación del concepto de participación ciudadana en la práctica que adelanta.

Como parte de la implementación de la participación ciudadana, la cual se configura como un derecho, es deber de la administración pública, facilitar mecanismos y herramientas que permitan la debida ejecución del mencionado derecho por parte de la ciudadanía. Por esta razón, el Departamento Administrativo de la Función Pública, construye y ejecuta la Estrategia de la Participación Ciudadana (EPC), la cual se encarga de aglomerar actividades realizadas por la entidad en las cuales se lleve a cabo un ejercicio de participación ciudadana, en donde se propicie el dialogo con la ciudadanía en general y los grupos de interés.

Estrategia de Participación Ciudadana

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

direcciones y dependencias que se hicieron partícipes en la estrategia durante la vigencia de 2026.

Tabla 53 Cronograma de las mesas de trabajo para la EPC 2026

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
Realizar mesa de trabajo en conjunto con la Dirección General y Subdirección	11 de noviembre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías Subdirección Dirección General
Realizar mesa de trabajo en conjunto con la Dirección de Gestión del Conocimiento	24 de octubre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías Dirección de Gestión del Conocimiento
Realizar mesa de trabajo en conjunto con la Oficina Asesora de Planeación	23 de octubre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías Oficina Asesora de Planeación
Realizar mesa de trabajo en conjunto con la Dirección de Empleo Público	24 de octubre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías Dirección de Empleo Público
Realizar mesa de trabajo en conjunto con la Dirección de Desarrollo Organizacional	27 de octubre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías Dirección de Desarrollo Organizacional
Realizar mesa de trabajo en conjunto Dirección de Gestión y Desempeño Institucional	28 de octubre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías Dirección de Gestión y Desempeño Institucional
		Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano
Realizar mesa de trabajo en conjunto Dirección Jurídica	04 noviembre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías Dirección Jurídica
Realizar mesa de trabajo en conjunto Secretaría General y todos sus grupos (Especialmente presupuesto y contratación)	05 noviembre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías Secretaría General y todos sus grupos
Realizar mesa de trabajo en conjunto Oficina de las Tecnologías, de la Información y Comunicaciones.	07 noviembre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías y Oficina de las Tecnologías, de la Información y Comunicaciones.
Realizar mesa de trabajo con la Oficina de Relación Estado Ciudadanías.	10 noviembre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías
Recolección de acciones, formulación y publicación de la Estrategia de Participación Ciudadana del Departamento Administrativo de la Función Pública de 2025	14 de noviembre de 2025	Oficina de Relación Estado Ciudadanías

Fuente: Oficina de Relación Estado Ciudadanías

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

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

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

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

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

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

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

Estrategia de Rendición de Cuentas

El proceso de rendición de cuentas es determinante para la administración pública, dado que promueve el dialogo activo entre las entidades del Estado, sus grupos de valor y la

ciudadanía. Este ejercicio es enriquecido por la comunicación en doble vía, que tiene como objetivo principal conocer las necesidades y los temas de interés de la ciudadanía y grupos con los que la institución interactúa con mayor frecuencia. Con el objetivo desarrollar este proceso de manera integral se ejecuta en tres grandes partes:

a) Rendición de Cuentas Institucional:

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

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

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

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

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

Ilustración 16 Convocatoria de grupos focales 2026



Fuente: Oficina Asesora de Comunicaciones

b) Rendición de Cuentas Paz

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

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

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

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

Ilustración 17 Convocatoria de círculo de la palabra: Tu voz cuenta.



Fuente: Oficina Asesora de Comunicaciones

- **Tomémonos un café por la paz.**

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

- Indicador B.125.N - Servidores/as públicos y colaboradores/as capacitados/as en temas relacionados al Acuerdo de Paz: Dirección del Gestión del Conocimiento
- Indicador B.133: Sistema de rendición de cuentas con mecanismos de rendición de cuentas estipulados en el punto 6.1.5, diseñado e implementado: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano
- Indicador B.E. 15: Plan de formación a veedores con pertinencia cultural, diseñado e implementado: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.

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

Ilustración 18 Convocatoria Tomémonos un café por la paz



Fuente: Oficina Asesora de Comunicaciones

c) Sistema Nacional de Rendición de Cuentas:

El Sistema Nacional de Rendición de Cuentas (SNdRC) busca promover y fortalecer la relación entre el Estado y las Ciudadanías durante el proceso de Rendición de cuentas, por esta razón, el Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñó la Estrategia Educomunicativa acerca del cuidado de la público y la paz positiva, la cual, tiene por objetivo promover la cultura de Rendición de Cuentas en los servidores públicos y contratistas de la entidad por esta razón, se formularon y ejecutaron las siguientes actividades:

Tabla 54 Actividades del SNdRC

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	ESTADO
Capacitación acerca del SNdRC y estrategia educomunicativa para la Oficina de Relación Estado Ciudadanías	Se realizó la capacitación al grupo de Rendición de cuentas de la Oficina de Relación Estado Ciudadanías respecto a la estrategia educomunicativa del Sistema Nacional de Rendición de Cuentas y como se relaciona con el cuidado de lo público y la paz positiva.	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio a la Ciudadanías	Completada
Capacitación acerca del SNdRC y estrategia educomunicativa para el Departamento	Se realizó la capacitación a los enlaces de cada Dirección técnica u oficinas respecto a la estrategia educomunicativa del Sistema Nacional de Rendición de Cuentas y como se relaciona con el cuidado de lo público y la paz positiva.	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio a la Ciudadanías. Oficina de Relación Estado Ciudadanías	Completada

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	ESTADO
Administrativo de la Función Pública			
Construcción de la estrategia educomunicativa del SNdRC del Departamento Administrativo de la Función Pública	Se formuló la estrategia educomunicativa en conjunto con las Direcciones Técnicas y oficinas asistentes a la capacitación.	En cabeza de: Dirección de Participación, Transparencia y Servicio a la Ciudadanías. Oficina de Relación Estado Ciudadanías Con apoyo de: Direcciones técnicas y demás dependencias	Completada
Ejecución de la estrategia educomunicativa del SNdRC	Se realizó la ejecución de la estrategia educomunicativa de la siguiente forma: - Socialización del cuidado de lo público y la paz positiva: Se publicaron frases alusivas a este tema en las pantallas y ordenadores de la entidad. - Medición de la socialización: Una vez realizada la actividad anterior se realizó encuestas para medir la efectividad de la socialización.	Oficina de Relación Estado Ciudadanías	Completada

Fuente: Oficina Relación Estado Ciudadanías

7 Firma

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

Para constancia se firma la presente Acta de Informe de Gestión en Bogotá D.C. a los seis (06) días del mes de agosto del año dos mil veintiséis (2026).

Mariella del Socorro Barragán Beltran
Acta de informe de gestión
Junio 2026 – Agosto 2026

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