



## Función Pública

# Decreto 2740 de 2001

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

## DECRETO 2740 DE 2001

(Diciembre 20)

[Derogado por el art. 19, Decreto Nacional 3622 de 2005](#)

"Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al sistema de desarrollo administrativo".

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo de los artículos 15 al 22 de la Ley 489 de 1998,

DECRETA:

### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación y definiciones

**ARTÍCULO 1º-Ámbito de aplicación.** El presente decreto se aplica a las entidades y organismos de la rama ejecutiva del poder público del orden nacional, organizados en los términos señalados en el artículo 42 de la Ley 489 de 1998, y en lo pertinente a las entidades autónomas y territoriales y a las sujetas a regímenes especiales en virtud de mandato constitucional.

**ARTÍCULO 2º-Sistema de desarrollo administrativo.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 489 de 1998, el sistema de desarrollo administrativo es el conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos y financieros de las entidades de la administración pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional.

**ARTÍCULO 3º-Desarrollo administrativo.** El desarrollo administrativo es un proceso de mejoramiento permanente y planeado para la buena gestión y uso de los recursos y del talento humano en los organismos y entidades de la administración pública, cuyos propósitos son:

- a) La creación de relaciones de cooperación, aceptación y reconocimiento entre los servidores públicos, los particulares investidos para el ejercicio de funciones administrativas y la comunidad en general;
- b) El cumplimiento de los fines sociales del Estado y de las responsabilidades y compromisos del servidor público;
- c) El mejoramiento de los niveles de gobernabilidad de la administración pública;
- d) El mejoramiento en la calidad de los bienes y servicios a cargo del Estado.

**ARTÍCULO 4º-Políticas de desarrollo administrativo.** Conjunto de orientaciones que inducen procesos de modernización en la gestión de los elementos organizacionales y funcionales de la administración pública para el fortalecimiento de los niveles de gobernabilidad y legitimidad del Estado.

**ARTÍCULO 5º-Plan nacional de formación y capacitación.** El plan nacional de formación y capacitación es el conjunto de lineamientos y prioridades que deberán tener en cuenta las entidades y organismos de la administración pública en la elaboración de los programas de formación y capacitación, de manera que todos sus esfuerzos conduzcan al servidor público que demanda el Estado colombiano.

**ARTÍCULO 6º-Líneas estratégicas de política.** Son el conjunto de pautas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para concretar en los planes de desarrollo administrativo las orientaciones generales de las políticas de desarrollo administrativo y del plan

nacional de formación y capacitación.

**ARTÍCULO 7º**-Plan de desarrollo administrativo. Es un instrumento en el que se determinan los programas, proyectos, acciones, actividades e indicadores para el mejoramiento de la gestión de los organismos y entidades de la administración pública, en el marco de las políticas de desarrollo administrativo.

Los planes de desarrollo administrativo deben obedecer a criterios de integralidad que generen mejores alternativas de carácter organizacional e involucren orientaciones concretas para el mejoramiento de la capacidad administrativa y el desempeño institucional de las entidades y organismos a que alude el presente decreto.

## CAPÍTULO II

### Fundamentos del sistema de desarrollo administrativo

**ARTÍCULO 8º**-Adóptanse, para las entidades y organismos de la administración pública, a que hace referencia el ámbito de aplicación del presente decreto, las siguientes políticas de desarrollo administrativo, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública:

- a) El desarrollo del talento humano estatal. Orientada a desarrollar las habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos y definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el cumplimiento de los principios de la función administrativa, el mérito y la dignidad de las personas;
- b) La descentralización administrativa. Encaminada a definir estrategias que garanticen la transferencia de funciones entre los diferentes órdenes de gobierno y niveles administrativos; fomenten la autonomía de las autoridades administrativas de las entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; procuren la descongestión de los organismos principales de la administración pública y promuevan la concertación y el ejercicio compartido de la autoridad y la responsabilidad en la administración pública;
- c) La democratización de la administración pública. Apunta a consolidar la cultura de la participación social en la gestión pública con el fin de facilitar la integración de los ciudadanos y servidores públicos en el logro de las metas económicas y sociales del país. Construir organizaciones abiertas que permitan la rendición social de cuentas y propicien la atención oportuna de quejas y reclamos, para el mejoramiento de los niveles de gobernabilidad;
- d) La moralización y transparencia en la administración pública. Busca consolidar los valores de responsabilidad, compromiso y vocación de servicio en la administración pública; promover la publicidad de los actos administrativos, prevenir conductas corruptas e intervenir las áreas susceptibles de corrupción, y
- e) Los rediseños organizacionales. Orientada a diseñar organizaciones flexibles y abiertas al entorno, capaces de aprender, en las que se especifiquen aquellos elementos absolutamente necesarios y se promueva la cultura del trabajo en equipo; organizaciones orientadas a su población objetivo, con capacidad de transformarse, adaptarse y responder en forma ágil a las demandas de la comunidad, que hagan posible la descentralización y la participación de la sociedad civil.

**ARTÍCULO 9º**-Los componentes del plan nacional de formación y capacitación son:

- a) Formación y capacitación. La formación es el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual. La capacitación es el conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y a fortalecer las competencias de los servidores públicos;
- b) Lineamientos de política. La formulación y ejecución de los programas específicos de formación y capacitación deben consultar los requerimientos de los planes de acción de las entidades y organismos de la administración pública y los conocimientos y habilidades sobre las demandas del entorno, la capacidad para discernir problemas y tomar decisiones que conduzcan a soluciones efectivas y al desarrollo de valores consonantes con los intereses de lo público;
- c) Programas de formación y capacitación. Son el conjunto de orientaciones que estructuran las diferentes propuestas de formación y capacitación para el mejoramiento de la capacidad organizacional, y
- d) Implementación del plan de formación y capacitación. El plan determina responsabilidades compartidas entre una oferta institucional de organismos públicos, con obligaciones y competencias específicas, y las entidades públicas, para apoyar el desarrollo de las acciones de formación y capacitación de los sectores de desarrollo administrativo. La implementación comprende la gestión integral del plan desde su formulación hasta la evaluación y ajuste.

## CAPÍTULO III

### Instancias de participación y sus competencias

**ARTÍCULO 10.-**Instancias de participación. Para armonizar el funcionamiento y propósitos del sistema de desarrollo administrativo se definen cuatro instancias básicas con sus respectivas competencias: Los ministerios y departamentos administrativos; los comités sectoriales de desarrollo administrativo; los ministros y directores de departamento administrativo y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

PARAGRAFO-Las asambleas departamentales y los concejos distritales y municipales, dispondrán la conformación del comité de desarrollo administrativo en sus respectivas entidades territoriales y definirán las instancias que consideren necesarias para la operatividad del sistema de desarrollo administrativo.

El máximo órgano de dirección de las entidades autónomas y de las sujetas a regímenes especiales, en virtud de mandato constitucional, determinará las instancias correspondientes para efectos de implementar el sistema de desarrollo administrativo en sus entidades y organismos.

**ARTÍCULO 11.-**El Departamento Administrativo de la Función Pública. Instancia rectora del sistema de desarrollo administrativo, a quien corresponde:

- a) Formular las políticas de desarrollo administrativo y difundirlas para la adecuada aplicación de los comités de desarrollo administrativo;
- b) Establecer las metodologías para elaborar los planes de desarrollo administrativo y el adecuado funcionamiento del sistema;
- c) Prestar asesoría, acompañamiento y asistencia técnica a los comités de desarrollo administrativo;
- d) Velar por la ejecución de las políticas de administración pública y de desarrollo administrativo;
- e) Recibir los planes sectoriales de desarrollo administrativo;
- f) Efectuar la evaluación posterior a la ejecución de los planes de desarrollo administrativo, y
- g) Elaborar el informe anual de ejecución y resultados de las políticas de desarrollo administrativo para facilitar su consulta y divulgación.

**ARTÍCULO 12.-**Ministerios y departamentos administrativos. Instancia coordinadora del sistema, cuyas funciones son:

- a) Adoptar, coordinar y articular, en el respectivo sector, las políticas de desarrollo administrativo, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública;
- b) Organizar y orientar el comité sectorial de desarrollo administrativo, y
- c) Preparar y divulgar los planes de desarrollo administrativo del sector.

**ARTÍCULO 13.-**Ministros y directores de departamento administrativo. Constituyen la instancia facilitadora, para lo cual ejercen las siguientes funciones:

- a) Conformar y presidir el comité sectorial de desarrollo administrativo;
- b) Orientar, coordinar, controlar y evaluar la ejecución y los resultados de las políticas de desarrollo administrativo dentro del respectivo sector, y
- c) Suministrar al Departamento Administrativo de la Función Pública la información requerida en materia de desarrollo administrativo.

**ARTÍCULO 14.-**Comité sectorial de desarrollo administrativo. Instancia directiva y técnica del sistema, conformado por el ministro o director de departamento administrativo y los superintendentes, directores, gerentes o presidentes de las entidades que la ley defina como adscritas o vinculadas a cada ministerio o departamento administrativo. A los comités de desarrollo administrativo les corresponde:

- a) Presentar, ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, el plan de desarrollo administrativo durante los primeros sesenta (60) días de cada año;
- b) Implementar el plan de desarrollo administrativo, en su respectivo sector, y
- c) Hacer seguimiento, por lo menos una vez cada tres meses, a la ejecución de las políticas de desarrollo administrativo formuladas dentro del plan respectivo.

#### CAPÍTULO IV

##### Operatividad del sistema de desarrollo administrativo

**ARTÍCULO 15.-**La operatividad del sistema de desarrollo administrativo se realiza a través de la implementación de los planes de desarrollo administrativo: sectoriales, de las entidades autónomas y sujetas a regímenes especiales en virtud del mandato constitucional y de las entidades territoriales.

PARAGRAFO-El Departamento Administrativo de la Función Pública elaborará y mantendrá vigente y actualizado un manual operativo que contendrá los parámetros conceptuales y metodológicos del sistema de desarrollo administrativo y de los planes de desarrollo administrativo.

**ARTÍCULO 16.-**Los ministerios y departamentos administrativos prepararán el plan de desarrollo administrativo del sector respectivo.

**ARTÍCULO 17.-**Los planes de desarrollo administrativo, preparados por los ministerios y departamentos administrativos, serán presentados por los comités sectoriales correspondientes al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro de los primeros sesenta días de cada año.

ARTÍCULO 18.-El Departamento Administrativo de la Función Pública presentará a la Presidencia de la República el informe anual de ejecución y resultados de las políticas de desarrollo administrativo, para lo cual solicitará los informes que considere pertinentes a los organismos y entidades de la administración pública.

ARTÍCULO 19.-Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación, modifica en lo pertinente el Decreto 682 de 16 de abril de 2001 y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D.C., a 20 de diciembre de 2001.

ANDRES PASTRANA ARANGO

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Mauricio Zuluaga Ruiz

NOTA: Publicado en el Diario Oficial No. 44659 de Diciembre 27 de 2001.

---

*Fecha y hora de creación: 2026-02-02 06:34:04*