



Función Pública

INFORME RENDICIÓN PÚBLICA DE CUENTAS

De 1 Julio 2024 a 30 Agosto de 2025

**Departamento Administrativo de
la Función Pública**

2025



Mariela Barragán Beltrán

Directora

Jesús Hernando Amado Abril

Subdirector

José Albeiro Rodríguez Ocampo

Secretario General

Sandra Milena Guarnizo Monroy

Directora de Gestión del Conocimiento

Livia Patricia Leal Maldonado

Directora de Participación,
Transparencia y Servicio al Ciudadano

Gerardo Duque Gutiérrez

Director de Desarrollo Organizacional

Luz Daifenis Arango Rivera

Director de Gestión y Desempeño
Institucional

Francisco Alfonso Camargo Salas

Director de Empleo Público

Juan Manuel Reyes Álvarez

Director Jurídico

Ingrith Contreras Zacipa

Jefe Oficina Relación Estado
Ciudadanías

Gabriela Rosalia Osorio Valderrama

Jefe (E) Oficina Asesora de
Comunicaciones

José David Millán

Jefe Oficina Asesora de Planeación

José Ángel Torres Benjumea

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

Jorge Iván de Castro Barón

Jefe de Oficina de Control Interno

Elaborado por: Oficina Relación Estado Ciudadanías
Departamento Administrativo de la Función Pública
Carrera 6 n.º 12-62, Bogotá, D.C., Colombia Conmutador: 601 739 5656 / 86
Fax: 739 5657 Web: www.funcionpublica.gov.co
E-mail: eva@funcionpublica.gov.co
Bogotá, D.C., Colombia

Tabla de contenido

LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MOVIMIENTO HACIA EL CAMBIO	3
INDICADORES PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026	4
GESTIÓN Y EJECUCIÓN DE RECURSOS	8
CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2024- 2025	15
REORGANIZACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	16
AVANCES EN EL FORTALECIMIENTO DEL EMPLEO PÚBLICO	24
SERVICIO SOCIAL PARA LA PAZ COMO ALTERNATIVA AL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO	35
MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	47
IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE RELACIONAMIENTO CON LAS CIUDADANÍAS	51
AVANCES EN FORMALIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	57
DEFENSA JUDICIAL Y PREVENCIÓN DE DAÑO ANTIJURÍDICO	59
GESTIÓN ESTRATÉGICA, INFORMACIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	63
PROCESO DE SELECCIÓN Y USO DE LISTAS DE ELEGIBLES	64
AVANCES EN LOS APLICATIVOS MISIONALES	65
FORTALECIMIENTO DE LA RELACIÓN CON LAS CIUDADANÍAS	69
CUMPLIMIENTO Y ASESORÍA INSTITUCIONAL	70

LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MOVIMIENTO HACIA EL CAMBIO

El Departamento Administrativo de la Función Pública es una entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional, que trabaja por el bienestar de los colombianos a través del fortalecimiento y mejoramiento continuo de la gestión pública y del desarrollo de los servidores públicos en todo el territorio nacional.

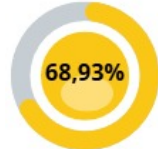
Durante el presente período, el Departamento ha avanzado con firmeza en su propósito de transformar la administración pública, guiado por el enfoque de Bioadministración Pública. Este enfoque, que sitúa la preservación de todas las formas de vida en el centro de la acción estatal, ha sido clave para impulsar una gestión pública ética, colaborativa, adaptativa y comprometida con la construcción de paz, la equidad, la justicia social y la participación ciudadana.

En coherencia con el Plan de Desarrollo 2022–2026, la Función Pública orientó su gestión hacia el cumplimiento de seis iniciativas estratégicas o macrometas, concebidas para renovar y fortalecer el aparato estatal:

1. Reorganización de las Administraciones Públicas: Reforma y optimización de la estructura administrativa para mejorar la eficiencia del Gobierno Nacional.
2. Redefinición y fortalecimiento del modelo de las administraciones públicas territoriales en clave de diversidad: Gestión pública inclusiva y adaptada a las realidades locales.
3. Formalización del empleo público: Superación del modelo de contratación por prestación de servicios, con garantías laborales dignas.
4. Servidor público orientado hacia la productividad social en un Estado Abierto: Formación de servidores comprometidos con el servicio a la ciudadanía, la transparencia y la innovación.
5. Estado Abierto para la Gobernanza Social: Promoción de la participación ciudadana y la transparencia como pilares de la gobernanza.
6. Gestión institucional: Fortalecimiento interno del Departamento para asegurar coherencia entre los procesos, recursos y objetivos estratégicos.

En este marco, la Función Pública reafirma su compromiso con el desarrollo de entidades más abiertas, participativas y transparentes. A través de productos, servicios y acciones concretas, se han promovido transformaciones orientadas a fortalecer la confianza ciudadana en el Estado y garantizar una gestión pública eficaz, alineada con los principios de apertura, ética y responsabilidad.

INDICADORES PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026

Transformación	Indicador	Descripción	Meta y Porcentaje de avance 2022-2026
El cambio es con las mujeres	Participación de las mujeres en los cargos del nivel directivo en las entidades públicas de la rama ejecutiva del orden nacional, Alcaldías y Gobernaciones	Mide el porcentaje de participación de la mujer en cargos de nivel directivo de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, Alcaldías y Gobernaciones en función del número de cargos provistos en cada una de las entidades.	Meta: 50 % Avance*:  84,25%
Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad	Personas con discapacidad vinculadas y/o contratadas en el sector público de acuerdo con lo establecido en el decreto 2011 de 2017	Mide el total de personas con discapacidad vinculadas o contratadas en el sector público, de acuerdo con los reportes realizados por las entidades, teniendo en cuenta el Decreto 2011 de 2017 en el cual se establecen diferentes lineamientos para promover la inclusión de personas con discapacidad en el empleo público.	Meta: 7.373 Para llegar a 20.000 Avance: 5.082**  68,93%
Seguridad humana y justicia social	Empleos públicos formalizados	Suma los empleos creados en las diferentes entidades del orden nacional y territorial en el marco de la ruta de formalización promovida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual establece los lineamientos técnicos para adelantar el proceso y el rol de las diferentes entidades en el mismo.	Meta: 100.000 Avance: 25.000**  25,05%
Seguridad humana y justicia social	Entidades que implementan el plan de acción de la política de empleo público y	Mide el número de Entidades Públicas del orden nacional y territorial que implementan el plan de acción de la política de empleo público y de gestión del talento	Meta: 1.000 Avance:

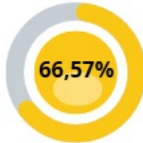
Transformación	Indicador	Descripción	Meta y Porcentaje de avance 2022-2026
	de gestión del talento humano	humano, conforme con la priorización de la estrategia de acción integral, los instrumentos y metodologías establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.	760** 
Convergencia regional	Acciones de racionalización de trámites de alto impacto	Mide las acciones de racionalización asociadas con: reducción de procesos, procedimientos, requisitos, documentos, costos, tiempos, normas y/o uso de tecnologías de la información y las comunicaciones con el fin de avanzar en la política de racionalización de trámites para garantizar el ejercicio de derechos, el enfoque diferencial, promover el emprendimiento y la formalización, mitigar los riesgos de corrupción y promover la paz en las entidades públicas del orden nacional y territorial.	Meta: 2.800 Avance: 1.864*** 
Étnico-Convergencia Regional	Porcentaje de avance en la identificación, caracterización y acompañamiento técnico para la implementación del modelo de planeación y gestión de los pueblos indígenas de la Amazonía colombiana	Mide el Porcentaje de avance en la identificación, caracterización y acompañamiento técnico para la implementación del modelo de planeación y gestión de los pueblos indígenas de la Amazonía colombiana	Meta: 100% Avance: 80,00% 

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

* Corte: 31/12/2024 ** Corte: 01/07/2025 *** Corte: 30/08/2025

Fuente: SINERGIA, DNP

Avances Plan estratégico sectorial

El Departamento Administrativo de la Función Pública estructuró para la vigencia 2023 – 2026 su planeación estratégica en seis (6) iniciativas sectoriales con las cuales se buscó desarrollar un conjunto de acciones que definen los lineamientos generales de la planeación del sector, con base en las políticas del Plan Nacional de Desarrollo, las políticas de gestión y desempeño Institucional, de acuerdo con las atribuciones misionales correspondientes, con un total de 38 productos. Para el 2025 se programaron 29 productos y con corte a mayo el Plan Estratégico Sectorial -PES tiene un avance del 30,8% (programado 26.60%). Para un total acumulado de avance (2023-2025) del PES del 76%.

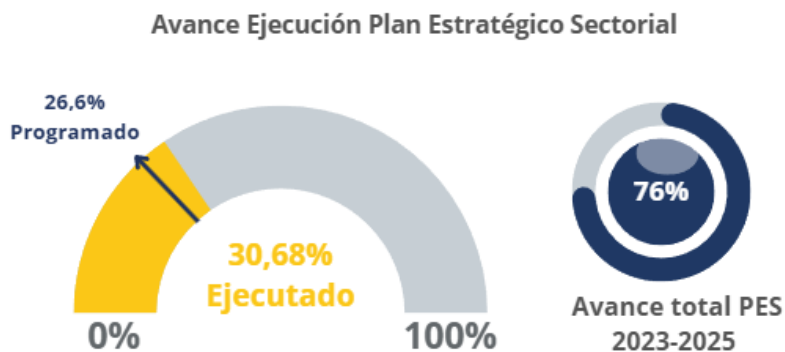


Ilustración 1. Avance Plan Estratégico Sectorial con corte mayo 2025
Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2025

Compromisos CONPES

A 31 de diciembre de la vigencia 2024, el Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con **30 compromisos en 10 documentos** de políticas de largo plazo CONPES, en términos generales los avances en la ejecución son:

Documento CONPES	Nombre del documento	No. De actividades	No. Actividad	Fecha Finalización	Avance del indicador
3918	Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia	2	3.5	2027	70%
			3.6	2028	100%
3932	Lineamientos para la articulación del Plan Marco de Implementación del Acuerdo	1	3.9	2031	100%



Función Pública

Documento CONPES	Nombre del documento	No. De actividades	No. Actividad	Fecha Finalización	Avance del indicador
	Final con los instrumentos de planeación, programación y seguimiento a políticas públicas del orden nacional y territorial				
3944	Estrategia para el Desarrollo Integral del Departamento de La Guajira y sus pueblos indígenas	1	3.5	2022	50%
4007	Estrategia para el Fortalecimiento de la Gobernanza en el Sistema de Administración del Territorio.	1	2.2	2024	40%
		1	3.5	2023	50%
4023	Política para la reactivación y el crecimiento sostenible e incluyente	1	4.3	2025	83%
		1	4.11	2026	88%
4069	Política Nacional De Ciencia, Tecnología e Innovación 2022-2031	1	4.4	2025	83%
4070	Lineamientos de política para la implementación de un Modelo de Estado Abierto	6	2.7	2025	100%
			4.1	2025	100%
			4.2	2025	64%
			4.3	2025	100%
			4.4	2024	100%
			4.10	2025	100%
		5	2.2	2024	20%
			2.3	2025	100%
			2.4	2025	93%
			2.5	2025	100%
			2.6	2025	77%
		1	5.3	2025	50%
4080	Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País	2	6.1	2025	100%
			2.4	2030	8%
		1	6.2	2030	5%
		2	6.20	2025	100%
			6.29	2025	81%
4083	Fortalecimiento del uso y la Institucionalidad de las Evaluaciones para la toma de decisiones en Colombia	1	3.3	2023	0%
		1	3.1	2024	0%
4091	Política para la Asistencia Técnica Territorial	1	1.3	2023	65%
		1	2.2	2023	5%

Avance en las metas documentos CONPES

Fuente: Elaboración propia

GESTIÓN Y EJECUCIÓN DE RECURSOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública se ha caracterizado por el manejo responsable del presupuesto asignado por el Gobierno Nacional, garantizando el cumplimiento de los principios presupuestales. Destaca en aspectos clave como la oportunidad en la toma de decisiones, el control y el seguimiento óptimo y eficiente, con el fin de cumplir los objetivos misionales definidos por la entidad. Además, informa sobre el monitoreo del avance en el gasto público, promoviendo espacios de participación y rendición de cuentas, y adaptándose a los desafíos presupuestales presentados.

Con base en esta premisa, se destaca que, con corte al 30 de agosto de 2025, la ejecución presupuestal es del 59,28%, discriminada entre recursos de funcionamiento y recursos de inversión.

En cuanto a la ejecución de los recursos de funcionamiento, que cuentan con una apropiación vigente de \$34.103.299.265, estos se distribuyen en gastos de personal, adquisición de bienes y servicios, transferencias corrientes, y gastos por tributos, multas, sanciones e intereses de mora. A la misma fecha, los compromisos ascienden a \$22.697.135.184 y las obligaciones a \$21.759.755.510, con un porcentaje de ejecución del 63,81%, detallado de la siguiente manera:

DESCRIPCIÓN FUNCIONAMIENTO	APR. VIGENTE	COMPROMISO	% COMP/AP ROP.	OBLIGACIONES	% OBL/APR OP.
Gastos de Personal	\$ 30.141.439.359	\$ 19.971.852.402	66,26%	\$ 19.964.799.244	66,24%
Adquisición de bienes y servicios	\$ 2.965.308.136	\$ 2.405.125.183	81,11%	\$ 1.474.798.667	49,74%
Transferencias Corrientes	\$ 828.246.839	\$ 252.714.505	30,51%	\$ 252.714.505	30,51%
Gastos por tributos, multas, sanciones e intereses de mora	\$ 168.304.931	\$ 67.443.094	40,07%	\$ 67.443.094	40,07%
Total Presupuesto de Funcionamiento	\$ 34.103.299.265	\$ 22.697.135.184	66,55%	\$ 21.759.755.510	63,81%

Ejecución de recursos 2025

Con respecto a la ejecución de los recursos de inversión, el Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta actualmente con cinco (5) proyectos de inversión, que tienen una apropiación vigente por un valor de \$17.000.356.199. Al corte del 30 de agosto de 2025, se registran compromisos por \$11.072.473.637 y obligaciones por \$8.532.230.420, lo que representa un porcentaje de ejecución del 50,19%, distribuido de la siguiente manera:

DESCRIPCIÓN INVERSIÓN	APR. VIGENTE	COMPROMISO	% COMP/APROP.	OBLIGACIONES	% OBL/APROP.
*0505 - Consolidación de las capacidades de gestión y desempeño de las entidades y servidores públicos del nivel territorial y nacional para recuperar la	\$ 2.822.177.777	\$ 1.547.366.412	54,83%	\$ 1.546.668.948	54,80%
	\$ 336.000.000	\$ 336.000.000	100,00%	\$ 0	0,00%

DESCRIPCIÓN INVERSIÓN	APR. VIGENTE	COMPROMISO	% COMPI/APROP.	OBLIGACIONES	% OBL/APROP.
confianza de la ciudadanía en el Estado - Nacional					
*0599 - Transformación de las administraciones públicas mediante el desarrollo de políticas y lineamientos que permitan el fortalecimiento de los componentes de la función administrativa, la función pública y la gestión pública nacional	\$ 3.227.989.637	\$ 1.940.183.275	60,11%	\$ 1.656.901.567	51,33%
	\$ 718.250.000	\$ 307.170.000	42,77%	\$ 0	0,00%
*0505 - Fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación optima de un servicio público de calidad a las ciudadanías Bogotá	\$ 4.950.117.545	\$ 2.867.767.322	57,93%	\$ 2.578.670.654	52,09%
	\$ 945.750.000	\$ 733.513.600	77,56%	\$ 0	0,00%
0599 - Mejoramiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones a nivel institucional para dar cumplimiento a las políticas de Gobierno Digital y transformación Digital Bogotá	\$ 3.000.071.240	\$ 2.340.473.028	78,01%	\$ 1.749.989.251	58,33%
0505 - Implementación del servicio social para la paz como alternativa para la definición de la situación militar de los jóvenes	\$ 1.000.000.000	\$ 1.000.000.000	100,00%	\$ 1.000.000.000	100,00%
Total Presupuesto de Inversión	\$ 17.000.356.199	\$ 11.072.473.637	65,13%	\$ 8.532.230.420	50,19%
* Corresponde a los recursos asignados producto del convenio ESAP					

Fuente: SIIF Nación – Elaboración propia
La información se presenta con corte del 01 de enero al 30 de agosto de 2025

INDICADORES DE GESTIÓN

A continuación, se presentan los resultados de los indicadores que la entidad ha definido para medir, de manera sistemática y objetiva, el cumplimiento de los objetivos y compromisos institucionales. Se destaca que los 44 indicadores reportados al corte de junio de 2025 de las diferentes dependencias, han alcanzado un avance de ejecución sobresaliente. De estos, 21 corresponden a indicadores de calidad, 20 a gestión, 1 a producto y 2 a satisfacción.



Función Pública

Para una revisión más detallada se adjunta la matriz de avance de ejecución, y el informe de avance se puede consultar en el siguiente enlace en el siguiente enlace <https://www1.funcionpublica.gov.co/indicadores>

Código	Nombre del Indicador	Descripción del Indicador	Resultado	Observación del Resultado
1	Acceso al aplicativo por la integridad pública	Mide la viabilidad del sistema a través de la cantidad de accesos a la página de sistema de integridad pública por parte de los grupos de valor de la Entidad.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
2	Acceso al Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz	Mide la usabilidad a través de la cantidad de accesos a la página del sistema por parte de los grupos de valor de la Entidad.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
3	Implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación en las administraciones públicas	Fortalecer las capacidades institucionales de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial a través del acompañamiento integral para facilitar la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
4	Acciones de tutela y demandas contestadas	Reporta la ejecución realizada de las acciones de tutela y demandas recibidas, cumpliendo los términos de ley.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
5	Asesoría Integral Finalizada	Entidades que recibieron todo el ciclo de asesoría integral y lograron cerrar PAT suscrito con Función Pública	100%	Reporte personalizado
6	Atención chat EVA	Mide el porcentaje de usuarios que se atendieron en el chat EVA	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
7	Atención oportuna de incidencias y peticiones nivel especializado	Porcentaje de atención oportuno de las incidencias y peticiones de nivel especializado que se registran en la herramienta.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
8	Complejidad y oportunidad de la información	Mide la completitud y oportunidad de los datos e información estadística almacenada en la bodega de datos del SIE	100%	Reporte personalizado
9	Comunicación en FP gestionada	Mide el nivel de cumplimiento de los productos internos o salidas clave que resultan del PHVA o	100%	Se cumplió con el 100% de la meta

Código	Nombre del Indicador	Descripción del Indicador	Resultado	Observación del Resultado
		ciclo de transformación del proceso de Comunicaciones para las dependencias de la entidad.		
10	Concursos de méritos para cargos de libre nombramiento y remoción de rama ejecutiva nacional, atendidos por el Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática	El indicador busca medir la cantidad de concursos públicos en los que se brinda el acompañamiento a las entidades del orden nacional, la cantidad de personas inscritas para cada una de las plazas y las evaluaciones.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
11	Cumplimiento metas institucionales	Permite conocer el porcentaje de ejecución de las metas institucionales para cada trimestre durante la vigencia.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
12	Cumplimiento metas sectoriales	Permite conocer el porcentaje de ejecución de las metas sectoriales en la vigencia.	100%	Se reporta anual
14	Disponibilidad de los servidores	Mide el nivel de disponibilidad de los servidores de la Función Pública según programación.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
15	Documentos de análisis generados para la caracterización	Permite efectuar análisis de los datos correspondientes a las PQRSD radicadas por cada una de las temáticas de las áreas técnicas	100%	Se reporta anual
16	Ejecución financiera	Mide el cumplimiento de la ejecución financiera	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
17	Ejecución Presupuestal	Permite conocer el porcentaje de recursos presupuestales ejecutados, a nivel de obligación, frente al presupuesto asignado a la Entidad en la vigencia.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
18	Evaluaciones gestionadas por parte del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática	Número de evaluaciones gestionadas para cargos de libre nombramiento y remoción de nivel directivo, asesor, profesional, asistencial y técnico.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
20	Gestión del servicio	Conocer la efectividad en la gestión correspondiente a la atención de solicitudes allegadas al GGD	100%	Se cumplió con el 100% de la meta



Función Pública

Código	Nombre del Indicador	Descripción del Indicador	Resultado	Observación del Resultado
21	Impacto de las actividades de bienestar social	Medir el efecto de las actividades del Programa de bienestar social para obtener el % de cambio obtenido frente al año anterior.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
24	Implementación de controles del modelo de seguridad y privacidad de la información	Mide el avance en la implementación de los controles de seguridad de la información recomendados por el modelo de seguridad y privacidad de la información de la estrategia de gobierno digital	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
25	Insatisfacción Audiencia	Mide el porcentaje de usuarios que califican como deficiente los servicios prestados por el GSCI en alguna de las preguntas	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
27	Oportunidad en la Administración Documental	Conocer la efectividad de las acciones implementadas por el GGD para el fortalecimiento de la administración documental en la entidad	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
28	Oportunidad en la entrega de productos	Medir el grado de cumplimiento de los tiempos establecidos para la entrega de productos	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
29	PAC Ejecutado	Mide el cumplimiento de PAC ejecutado	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
31	Porcentaje disponibilidad del Sistema de Gestión Institucional - SGI -	Mide los tiempos de disponibilidad del Sistema de Gestión Institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública, herramienta dispuesta para el registro de avances y seguimiento a la gestión institucional a través de la planeación institucional, los riesgos, indicadores y plan de mejoramiento, datos importantes para la toma de decisiones.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
32	Posicionamiento de Función Pública	Mide la incidencia de las estrategias de comunicación externa de la entidad en el efectivo posicionamiento de la Función Pública dentro de los grupos de valor	100%	Se cumplió con el 100% de la meta



Función Pública

Código	Nombre del Indicador	Descripción del Indicador	Resultado	Observación del Resultado
33	QyR que prosperan a favor del ciudadano - Calidad del Servicio	Mide el porcentaje de Quejas y Reclamos recibidas en la Entidad que prosperan a favor del ciudadano	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
34	Sensibilización y capacitación en seguridad digital	Número de servidores y contratistas del Departamento Administrativo de la Función Pública capacitados en los elementos del sistema de gestión de seguridad de la información	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
36	Avance en la implementación del Sistema Integrado de Planeación y Gestión	Mide el porcentaje de documentación actualizada de los procesos asociados al sistema integrado de planeación y gestión, con la finalidad de mantener al día la información en el inventario documental de la Entidad.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
37	Oportunidad en la medición de indicadores institucionales de proceso	Medir el avance y reporte oportuno de los indicadores de los procesos institucionales asociados al sistema integrado de planeación y gestión, con la finalidad de tomar acciones ante la desviación.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
38	Desviaciones en la gestión de los procesos institucionales	Seguimiento a los hallazgos identificados en la gestión desarrollada por cada uno de los procesos institucionales definidos en el sistema integrado de planeación y gestión, según las auditorías de gestión y seguimientos realizados por la Oficina de Control Interno.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
39	Evaluación de la mejora continua institucional de la entidad (Desempeño Institucional)	Medir la disminución de las brechas definidas para el mejoramiento del índice de Desempeño Institucional al interior del Departamento Administrativo de la Función Pública	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
40	Reorganización Administraciones Públicas Nacionales y territoriales desde criterios orientadores	Reorganización de las administraciones públicas nacional y territoriales desde unos criterios orientadores alineados con el PND, las prioridades del gobierno actual y el reconocimiento de las	100%	Se cumplió con el 100% de la meta



Función Pública

Código	Nombre del Indicador	Descripción del Indicador	Resultado	Observación del Resultado
	alineados con el PND	necesidades específicas del territorio		
42	Vinculación de personas con discapacidad en las administraciones públicas	Cumplimiento en la vinculación de personas en situación de discapacidad en empleos públicos de entidades a nivel nacional y territorial	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
43	Empleos formalizados en Entidades del orden nacional y territorial	Avance en la meta de formalización del empleo público en Entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con los compromisos de Gobierno establecidos en el PND	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
44	Participación incidente para el dialogo y la gobernanza social	Porcentaje de la estrategia de construcción de escenarios con las ciudadanías para la participación incidente que contribuyan a tejer el cuidado de lo público implementada.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
45	Cumplimiento a la gestión estratégica institucional	Avance en el porcentaje de ejecución de las metas estratégicas institucionales durante cada vigencia	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
46	Servidor público orientado hacia la productividad	Seguimiento al fortalecimiento de las competencias laborales (capacidades, habilidades y rasgos), la inclusión, la diversidad, y el desarrollo integral de los servidores públicos para la consolidación de un Estado Abierto	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
47	Entidades que implementan política de empleo público	Asesorar a las entidades definidas en la implementación de los lineamientos de la política de empleo público y de gestión estratégica del talento humano	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
48	Estrategia de participación de las mujeres en los cargos del nivel directivo	Avance en la definición y aplicación de las estrategias para la participación de las mujeres en los altos cargos del Estado.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta

Código	Nombre del Indicador	Descripción del Indicador	Resultado	Observación del Resultado
49	Acciones de racionalización de trámites de alto impacto	Acompañar en la implementación de acciones de simplificación, racionalización y mejora de trámites y otros procedimientos administrativos prioritarios para la construcción de paz, garantía de derechos, cumplimiento de obligaciones y ejercicio de la actividad económica.	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
50	MIPG en pueblos indígenas de la Amazonía	Cumplimiento de la caracterización y acompañamiento técnico MIPG pueblos indígenas de la Amazonía	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
51	Provisión de los cargos de personal en Función Pública	Fortalecimiento de la planta de personal de Función Pública a través de la meritocracia para la planta temporal (82) y el concurso de carrera administrativa (165) desarrollado y adelantado	100%	Se cumplió con el 100% de la meta
52	Índice de transparencia evaluado	Evaluación desarrollada del índice de transparencia en Función Pública	100%	Se cumplió con el 100% de la meta

CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2024- 2025

Para el año 2024, la planeación institucional cerró con un cumplimiento del **98,12%** en el Plan de Acción Anual y del **98.20%** en el Plan Estratégico Institucional.

Avance Ejecución Plan de Acción 2024

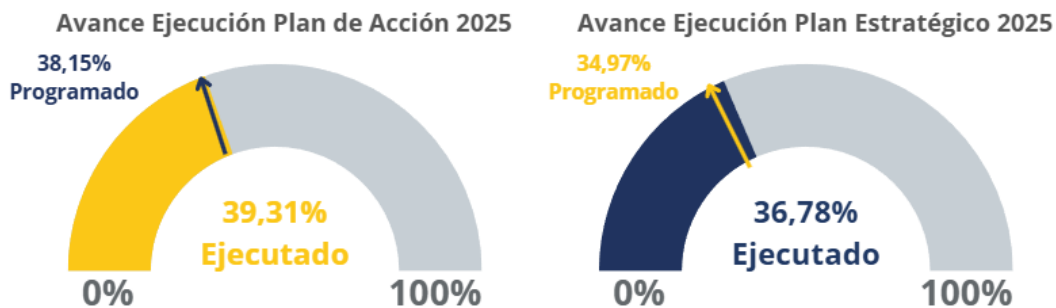


Avance Ejecución Plan Estratégico 2024



Avance a la planeación diciembre de 2024
Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2024

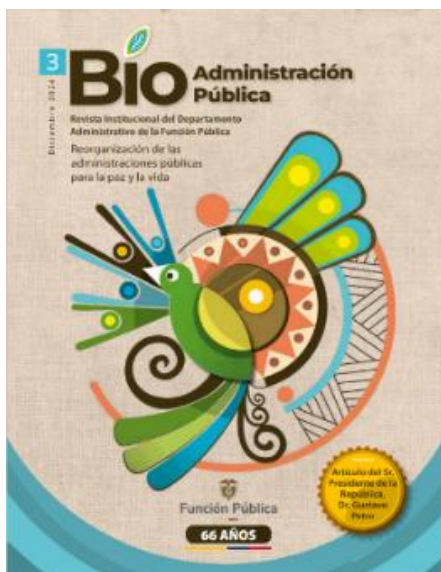
El Plan Estratégico institucional y al Plan de Acción anual para el 2025 tiene un avance del 39.31% en el Plan de Acción y del 36.78 en el plan estratégico.



Avance a la planeación junio de 2025
 Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2025

REORGANIZACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

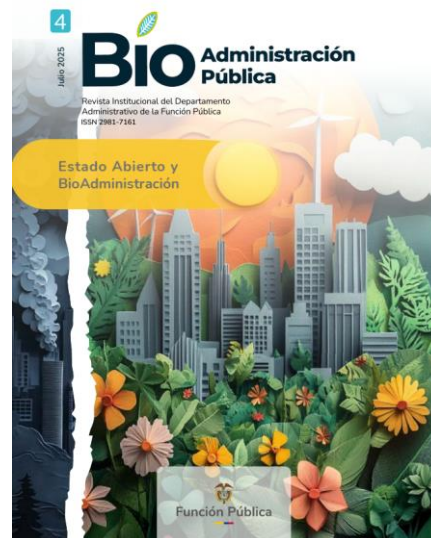
En el marco de la apuesta por un Estado orientado a la vida, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha promovido activamente la difusión del enfoque de Bioadministración Pública como un eje transformador de la gestión estatal. Una de las estrategias más efectivas para este propósito ha sido la Revista de Bioadministración Pública, consolidada como un espacio de análisis académico, institucional y ciudadano que impulsa una visión de administración pública centrada en la protección integral de la vida.



Entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de agosto de 2025, se publicaron las ediciones 3 y 4, enfocadas en temas estratégicos para la reorganización administrativa y la consolidación del Estado Abierto. La edición 3, titulada “Reorganización de las Administraciones Públicas para la Paz y la Vida”, superó las 26.500 descargas y propuso una arquitectura estatal basada en ecosistemas administrativos, cooperación, participación ciudadana y equidad territorial. Por su parte, la edición 4, “Estado Abierto y Bioadministración”, con más de 26.700 descargas, abordó el tránsito del Gobierno Abierto hacia un Estado Abierto, integrando principios éticos, ecológicos y democráticos, con énfasis en experiencias territoriales como la gobernanza del agua

en comunidades indígenas y la recuperación del patrimonio cultural ancestral.

Ambas ediciones han sido fundamentales para consolidar la Bioadministración como un enfoque vivo, ético y transformador, aportando herramientas técnicas y conceptuales para una gestión pública más justa, humana y transparente. En este mismo sentido, y en alianza con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), el Departamento elaboró un documento de socialización orientado a facilitar la comprensión y aplicación del modelo en los territorios. Este material busca acercar el enfoque conceptual y metodológico a las entidades locales mediante estrategias participativas y contextualizadas, fortaleciendo así la capacidad institucional en todos los niveles. Esta iniciativa reafirma el compromiso del Gobierno del Cambio con una gobernanza democrática, inclusiva y sostenible, en la que las entidades territoriales asumen un rol activo en la formulación e implementación de políticas públicas centradas en la vida.



Reorganización de la administración pública nacional – Proyecto de reforma a la Ley 489 de 1998

Como parte del proceso de modernización del marco normativo de la Administración Pública, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha establecido como meta estratégica para 2025 avanzar en una reforma integral a la Ley 489 de 1998, que regula la organización y funcionamiento del Estado. Esta iniciativa busca consolidar un modelo de administración pública más flexible, eficiente, transparente y alineado con los principios de la Bioadministración Pública y el Estado Abierto, respondiendo a los retos actuales de gobernanza y fortalecimiento institucional.

En marzo de 2025 se llevó a cabo un taller liderado por la Subdirección y la Dirección de Desarrollo Organizacional, con la participación de más de 80 servidores del DAFP. Este ejercicio colaborativo permitió generar un documento base con insumos técnicos y propuestas para la transformación normativa. Entre los temas discutidos se incluyeron las limitaciones del modelo actual, la necesidad de reorganización administrativa, y la incorporación de principios como eficacia, equidad, participación y ética pública, así como el reconocimiento de la diversidad territorial y la corresponsabilidad entre el Estado y la ciudadanía.

En paralelo, durante 2024, y en alianza con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), se adelantó el levantamiento de una cartografía organizacional y funcional de 255 alcaldías municipales, incluyendo municipios PDET, ZOMAC y distritos especiales. Esta investigación, que contó con el trabajo de 22 semilleristas en 16 direcciones territoriales, evidenció la persistencia de estructuras centralizadas y rígidas en la mayoría de los municipios, alejadas de sus particularidades territoriales. Entre los hallazgos más relevantes se identificó que el 29% del presupuesto municipal promedio se destina al funcionamiento de las secretarías, que el 29% de los municipios no publica información de PQRSD, y que existen brechas significativas en capacidad institucional, equidad y transparencia.

Estos hallazgos constituyen una línea base fundamental para la formulación del proyecto de reforma a la Ley 489 de 1998, permitiendo proponer reformas diferenciadas que consideren indicadores demográficos, fiscales, sociales y ambientales. El principal reto es pasar de un modelo replicado desde el centro a un enfoque territorializado, que reconozca los saberes locales, promueva la competitividad regional y fortalezca la gobernanza democrática en cada territorio. Esta apuesta reafirma el compromiso del Departamento con un Estado más adaptativo, cercano y orientado a la vida.

DIALOGO SOCIAL

Negociación colectiva del Sector Público – Acuerdo Nacional Estatal 2025 – 2026

Durante el primer semestre de 2025 se desarrolló el proceso de negociación colectiva del sector público para el periodo 2025–2027, en cumplimiento del Decreto 243 de 2024. El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el respaldo técnico de su Subdirección, participó como negociador en representación del Gobierno Nacional, junto con delegados del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, y el Departamento Nacional de Planeación (DNP). Previamente, se realizaron jornadas de capacitación dirigidas a entidades públicas y organizaciones sindicales para fortalecer la comprensión del nuevo marco normativo y generar condiciones de confianza para un diálogo informado y transparente. Desde el inicio del proceso, se priorizó la discusión sobre el incremento salarial como eje estratégico, con el objetivo de equilibrar la sostenibilidad fiscal y la dignificación del empleo público.

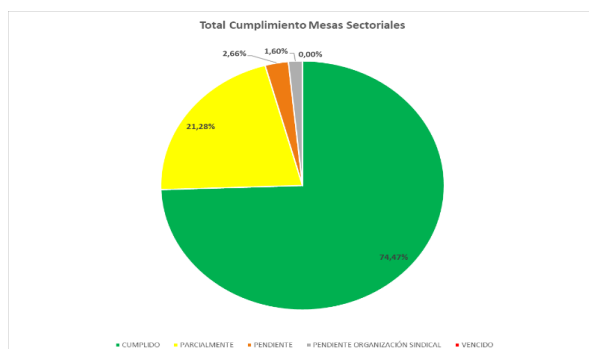
En el marco de la Negociación Nacional Estatal 2025, se recibieron 14 pliegos de solicitudes sindicales hasta el 31 de marzo. Posteriormente, se habilitó un espacio entre el 8 y el 14 de abril para que las organizaciones de segundo y tercer grado trabajaran en su consolidación. Como resultado, el 14 de abril se radicó un pliego unificado, construido por 46 organizaciones sindicales (9 confederaciones y 37 federaciones), en un hecho histórico

para el sindicalismo del sector público. El documento agrupó 94 solicitudes distribuidas en 12 capítulos, que abarcaron temas clave como carrera administrativa, política laboral y salarial, garantías sindicales, bienestar, enfoque de género, y seguridad y salud en el trabajo.

Con base en el pliego consolidado, el 16 de abril de 2025 se instaló formalmente la Mesa de Negociación Nacional Estatal, con la participación de 40 negociadores y 27 asesores sindicales, y 6 negociadores y 15 asesores del Gobierno Nacional. Entre el 22 de abril y el 23 de mayo se llevaron a cabo quince jornadas de trabajo. El 30 de abril se firmó un acuerdo parcial en materia salarial, que estableció para 2025 un incremento del 7% (equivalente al IPC de 2024 más un 1,8% adicional), con retroactividad al 1.º de enero. Para 2026, se pactó un aumento equivalente al IPC de 2025 más un 1,9%, a partir del 1.º de enero de ese año. Este acuerdo benefició a más de 1.250.000 servidores públicos a nivel nacional.

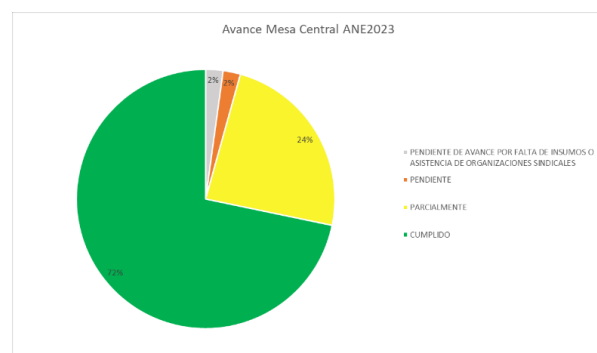
El proceso concluyó el 23 de mayo con un acuerdo final, en el que se logró consenso en 71 de las 94 solicitudes presentadas, las cuales fueron agrupadas en 60 acuerdos definitivos. Se destacaron avances en los capítulos de garantías sindicales, bienestar, capacitación, mujeres y género, así como en materia de carrera administrativa y política salarial, con compromisos clave para la progresividad de derechos y la estabilidad laboral. Esta negociación se consolidó como un instrumento de corresponsabilidad entre el Estado y las organizaciones sindicales, en coherencia con los principios de la Bioadministración pública, centrada en la vida, la justicia social y la participación democrática. Los acuerdos abarcaron aspectos como cumplimiento de acuerdos anteriores, política laboral, salud laboral, vigencia, mecanismos de seguimiento, divulgación y carrera administrativa, entre otros.

Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos sindicales 2023-2024



cumplimiento del 71,44% de los acuerdos correspondientes a la mesa central y del 74,47% respecto de las mesas sectoriales.

El balance al cierre del Acuerdo Nacional Estatal 2023, cuya vigencia se extendió desde el año 2023 y hasta el 2024, es del



Este balance fue validado por la mesa bipartita (organizaciones sindicales y gobierno nacional) de seguimiento de acuerdos anteriores en el marco del proceso de negociación del acuerdo 2025, los más representativos se pueden resumir así:

1. Incremento salarial de las vigencias 2023 y 2024
2. Actualización de la normatividad y expedición de lineamientos
3. Cumplimiento de garantías sindicales
4. Beneficios en materia de bienestar y capacitación

En cuanto al balance de cumplimiento del acuerdo nacional estatal ANE 2025, a la fecha no se ha convocado el comité bipartito de seguimiento por cuanto el acta final fue suscrita el 12 de agosto de 2025, fecha a partir de la cual inicia el periodo de cumplimiento y cuyos acuerdos más próximos de vencimiento están para el mes de- octubre de 2025.

Estrategia de Gestión Internacional

Durante el período comprendido entre julio de 2024 y agosto de 2025, el Departamento Administrativo de la Función Pública avanzó en la implementación de su Estrategia de Gestión Internacional, cuyo propósito es fortalecer el posicionamiento institucional de Colombia en el escenario global mediante el relacionamiento técnico con organismos multilaterales, gobiernos, agencias de cooperación y centros especializados en temas de administración pública, gobernanza, integridad e innovación. Esta estrategia se enmarca en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, la Estrategia Nacional de Cooperación Internacional (ENCI) y los compromisos multilaterales del DAFP con entidades como la OCDE, el CLAD, el BID y la Alianza para el Gobierno Abierto, articulándose a su vez con los objetivos estratégicos institucionales. En este marco, la gestión internacional del DAFP se organizó en torno a tres ejes: incrementar la participación en espacios internacionales, promover la cooperación técnica y financiera, y facilitar el acceso de servidores públicos a oportunidades de formación internacional, contribuyendo así al fortalecimiento de capacidades institucionales y al intercambio de buenas prácticas para una administración pública más innovadora y conectada globalmente.

Resultados por Líneas de Acción

En el Periodo reportado el Departamento Administrativo de la Función Pública fortaleció su participación en espacios internacionales, alineado con los objetivos estratégicos y los compromisos multilaterales de Colombia. En el marco del Objetivo 1: Incrementar la participación del DAFP en instancias internacionales, se destaca la participación como

miembro titular del Consejo Directivo del CLAD, el cumplimiento de compromisos con la OCDE —incluyendo encuestas, revisión técnica de documentos y entrega de insumos para “Governance at a Glance 2025”—, y la presencia institucional en eventos clave como el Congreso del CLAD en Brasil y varias sesiones de la OCDE. También se realizó seguimiento a la postulación de Colombia al Open Gov Challenge con el compromiso de innovación pública sostenible.

Bajo el Objetivo 2: Promover la cooperación técnica y financiera, se avanzó en el fortalecimiento de alianzas existentes, con reuniones bilaterales con la Embajada de Emiratos Árabes Unidos, la Agencia de Cooperación de Corea (KOICA), y participación activa en espacios convocados por la APC. Además, se generaron nuevos acercamientos diplomáticos con ocho embajadas, así como con el BID y la Red Nacional de Innovación Pública, en busca de futuras colaboraciones para el fortalecimiento institucional.

En el marco del Objetivo 3: Promocionar la formación internacional de los servidores públicos, se difundieron 13 convocatorias internacionales de capacitación —incluyendo programas de Nueva Zelanda, Fundación Carolina y el Centro de Infraestructura Digital de la India— y se brindó acompañamiento técnico a procesos de postulación. Entre los logros más destacados están la coordinación del curso CLAD sobre enfoque de género en Bogotá, la asistencia técnica a la Gobernación del Valle del Cauca y la preselección de candidatos para intercambios de buenas prácticas organizados por el CLAD e instituciones europeas.

En conclusión, la Estrategia de Gestión Internacional ha consolidado el rol del DAFP en el escenario global, ampliando su visibilidad, fortaleciendo vínculos de cooperación y facilitando el acceso de los servidores públicos a oportunidades de formación. Estos avances sientan bases sólidas para continuar posicionando a Colombia como referente regional en gestión pública, integridad y administración orientada a la vida y la equidad.

FORTALECIMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA A TRAVÉS DE LA EVALUACIÓN MERITOCRACIA

Avances en la Selección de Personal para Cargos Clave

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

En este sentido, el objetivo fundamental del proceso es la evaluación cualitativa de los funcionarios que requiere cada entidad de la rama ejecutiva del poder público, a través de la identificación del nivel de desarrollo de las competencias que son requeridas para desempeñar adecuadamente las funciones del empleo de acuerdo a su perfil, lo que contribuirá positivamente en el cumplimiento de los objetivos y metas de cada entidad territorial y nacional.

De acuerdo a lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con la competencia y la idoneidad para adelantar las evaluaciones de competencias cuando así los nominadores de los cargos decidan adelantar el proceso con este Departamento, lo anterior, de conformidad con lo establecido en las normas que acobijan cada proceso. Dentro de los empleos a evaluar se encuentran los de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional, jefes de control interno o quien haga sus veces en las entidades territoriales y los gerentes de Empresas Sociales del Estado.

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

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

Las entidades del orden nacional pueden solicitar a este Departamento Administrativo la realización de la evaluación de competencias para sus candidatos cuando así lo requieran. De acuerdo a lo anterior, se presentan algunos de los datos más relevantes frente a este proceso de evaluación:

		Total
Año	Mes	evaluados
2024	Ago-dic	1765
2025	Ene-jul	2985

Fuente: Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática

Según los datos señalados, para el periodo comprendido entre el 1 Julio 2024 y el 30 de agosto 2025, desde el Departamento a través del Grupo de Meritocracia se han gestionado

4.750 procesos de Libre Nombramiento y Remoción para los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo.

Evaluación de competencias Jefe de Control Interno Territoriales

De conformidad con lo señalado en el Decreto 989 de 2020, por el cual se adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades territoriales, los entes territoriales pueden solicitar a este Departamento Administrativo la realización de la evaluación de competencias para sus candidatos cuando así lo requieran. . De acuerdo a la demanda de solicitudes; se presentan los siguientes datos:

Año	Mes	Total evaluados
2024	ago-dic	8
2025	ene-jul	17

Fuente: Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática

Según los datos señalados, para el periodo comprendido entre el 1 Julio 2024 y el 30 de agosto 2025, desde el Departamento a través del Grupo de Meritocracia se han gestionado veinticinco (25) 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 por la cual se señalan las competencias que se deben demostrar para ocupar el empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado, los entes territoriales pueden solicitar a este Departamento Administrativo la realización de la evaluación de competencias para sus candidatos cuando así lo requieran. De acuerdo a la demanda de solicitudes; se presentan los siguientes datos:

Año	Mes	Total evaluados
2024	ago-dic	17
2025	ene-jul	24

Fuente: Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática

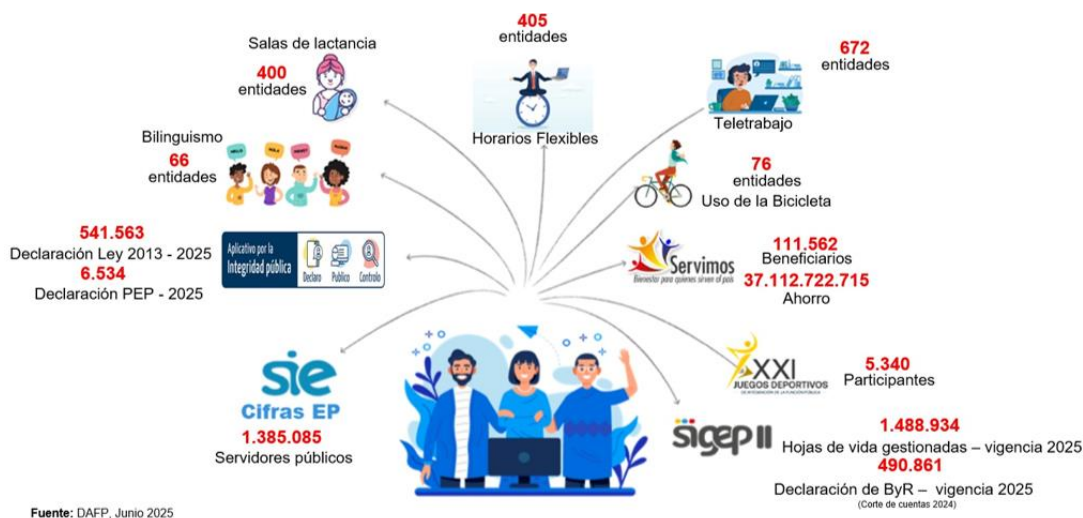
Según los datos señalados, para el periodo comprendido entre el 1 Julio 2024 y el 30 de agosto 2025, desde el Departamento a través del Grupo de Meritocracia se han gestionado cuarenta y uno (41) evaluaciones de competencias correspondientes a hospitales de

primer, segundo y tercer nivel de complejidad, para el empleo de gerente o director de las Empresas Sociales del Estado.

AVANCES EN EL FORTALECIMIENTO DEL EMPLEO PÚBLICO

Inclusión, equidad e integridad

Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de agosto de 2025, se evidenció un avance significativo en el cumplimiento de tres indicadores clave del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, relacionados con la implementación de la política de empleo público y la gestión estratégica del talento humano. Se reporta un avance del 76% en el indicador de entidades asesoradas y que cumplen los lineamientos de la política, lo que representa 130 entidades en 2025 y un acumulado de 760 en el cuatrienio, frente a una meta total de 1.000. Este avance refleja el compromiso del DAFP con la eficiencia y modernización de la gestión pública.



Política de integridad

En materia de integridad pública, se expidió la Circular Conjunta 100–04 de 2025 junto con la Secretaría de Transparencia, que fija lineamientos para el cumplimiento de obligaciones en cuanto a declaraciones de bienes, rentas, conflictos de interés, impuesto sobre la renta y personas expuestas políticamente. Esta medida busca consolidar una cultura institucional de ética y transparencia en el empleo público.

Política de Empleo Público y Gestión Estratégica de Talento Humano

Frente a la Política de Empleo Público y Gestión Estratégica de Talento Humano, 130 entidades Públicas del orden nacional y territorial han implementado el plan de acción de la política de empleo público y de gestión del talento humano, conforme con la priorización de la estrategia de acción integral, los instrumentos y metodologías establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En el indicador definido en el Plan Nacional de Desarrollo el cual establece para la presente vigencia 250 entidades con implementación de la política GETH, con corte a junio de 2025, se ha avanzado en el 76%.



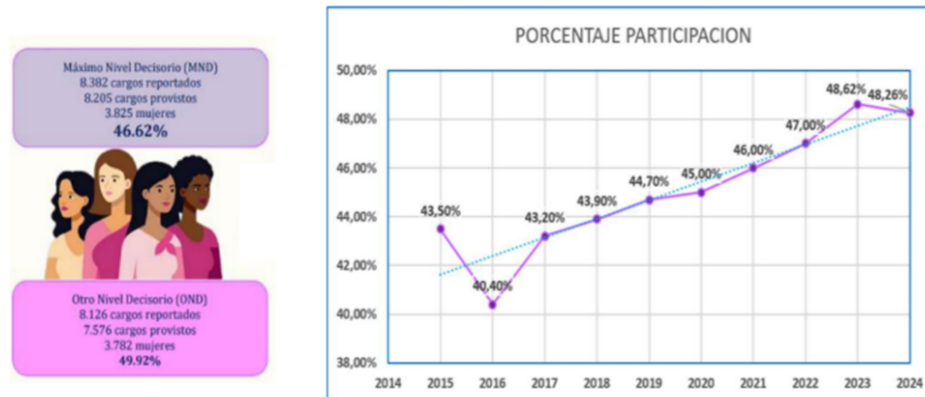
Así mismo, las estrategias, planes, programas y proyectos que contribuyen al fortalecimiento de la gestión estratégica de talento humano presentan los siguientes avances:

-  Salas de lactancia: 400 entidades
-  Horarios Flexibles: 405 entidades
-  Teletrabajo: 672 entidades
-  Uso de la Bicicleta: 76 entidades
-  Bilingüismo: 66 entidades
-  Aplicativo por la Integridad Pública - Declaración Ley 2013 – 2025: 541.563
-  Declaración PEP – 2025: 6.534
-  Test de Integridad – 2025: 97 entidades con test
-  Servimos: 111.562 Beneficiarios (\$37.112.722.715 Ahorro)
-  XXIII Juegos Deportivos de Integración de la Función Pública - 3.070 Participantes
-  SIE - Cifras EP: 1.398.483 Servidores públicos
-  SIGEP II: 1.488.934 Hojas de vida gestionadas – vigencia 2025
- 490.861 Declaración de Bienes y Rentas – vigencia 2025

ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

Equidad de género

Con corte a diciembre de 2024, el informe de Ley de Cuotas o de Participación Femenina se situó en el 46,52% para el máximo nivel decisorio y en un 49,92% para los otros niveles decisorios. En resumen, el porcentaje promedio de la participación de la mujer en los empleos del nivel decisorio de las entidades públicas fue del 48,26%.



Es importante mencionar que el 6 de septiembre de 2024, se expidió la Ley 2424 de 2024 que modificó a la Ley 581 de 2000, en el sentido que incrementó del 30% al 50% el porcentaje de participación de la mujer en los empleos del máximo y el otro nivel decisorio en las entidades públicas, un compromiso que demuestra el avance hacia la paridad.

En este sentido, mediante el Decreto 859 de 2025, la Función Pública reglamentó la Ley de Cuotas, no solo fijando el 50% del porcentaje de participación femenina, sino, definiendo los empleos que deben ser tenidos en cuenta para determinar cada nivel.

Por último, el 12 de septiembre se expidió la Circular Externa 100-006-2025 la cual insta a todas las entidades a realizar el reporte de la Ley de Cuotas, establecido en la Ley 581 de 2000 y en la Ley 2424 de 2024 reglamentada por el Decreto 859 de 2025.

Promoción del ingreso de Jóvenes al Estado Colombiano

El Estado colombiano ha consolidado acciones concretas en función de incrementar las oportunidades para los jóvenes. Durante el trimestre de abril a junio de 2025, la tasa de desempleo de jóvenes (15 a 28 años) en Colombia según el DANE es del 15,3%, situación que pone de manifiesto la desventaja de inserción en el mercado laboral de los jóvenes al sector público. Igualmente, en el mismo trimestre la Tasa Global de Participación de los jóvenes es 54,3%.

Para el caso del sector público colombiano, de acuerdo con las cifras de SIGEP (marzo 2025), la participación de los jóvenes menores de 30 años en entidades públicas es del 4,90%. Esta cifra de vinculación de jóvenes al sector público contrasta con las cifras de servidores públicos en edad de pensión, pues el 9,06% de los servidores públicos son mayores de 63 años; situación que, invariablemente, va a dilatar y hacer más lento el cambio generacional en el Estado y la inserción de los jóvenes en el sector público.

Con este panorama, las acciones adelantadas por Función Pública cobran especial relevancia para beneficiar a los jóvenes en específico, quienes se convierten en un actor principal de transformación. En este sentido, las dos iniciativas más relevantes son:

- 🚦 Estrategia “Más Jóvenes en el Estado”: el Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, busca con esta estrategia que los jóvenes entre los 18 y 28 años conozcan cuáles son los mecanismos que tienen para ingresar al servicio público, con el fin de generar oportunidades de empleo y disminuir las barreras de acceso al mercado laboral.
- 🚦 Programa Estado Joven: es una iniciativa liderada de manera conjunta entre el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública creada en el año 2016, que tenía por objetivo facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de los jóvenes, a través de incentivos para la realización de prácticas laborales en el sector público.

Específicamente, el programa estaba dirigido a jóvenes entre los 15 y 28 años de edad, que sean estudiantes de programas de formación en los niveles normalista, universitario, tecnológico y técnico ofrecidos por instituciones de educación superior reconocidas por la autoridad competente, y en cuyos planes académicos se contemple como requisito de titulación, el desarrollo de una etapa práctica.

Las normas que respaldan la inserción laboral de jóvenes en el sector público son las siguientes:

Ley 1780 de 2016, “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”.

- ✓ “ARTÍCULO 13. Promoción de escenarios de práctica en las Entidades Públicas. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará y reglamentará una política que incentive, fomente y coordine los programas de jóvenes talentos, orientados a que jóvenes sin experiencia puedan realizar prácticas laborales, judicatura y relación docencia de servicio en el área de la salud, en las entidades públicas, las cuales contarán como experiencia para el acceso al servicio público.



Función Pública

- ✓ PARÁGRAFO 1º. En caso de realizar en el sector público la práctica laboral, judicatura o relación docencia de servicio en el área de la salud, las entidades públicas podrán realizar la vinculación formativa del practicante y no será obligatorio celebrar convenios con la Institución Educativa, salvo en los casos en que la Institución Educativa lo solicite en el marco de la autonomía universitaria(...)"
- Ley 1955 de 2019, "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.", artículo 196, ingreso de jóvenes entre los 18 y 28 años al servicio público.
- ✓ "ARTÍCULO 196. GENERACIÓN DE EMPLEO PARA LA POBLACIÓN JOVEN DEL PAÍS. Con el fin de generar oportunidades de empleo para la población joven del país y permitir superar las barreras de empleabilidad de este grupo poblacional, las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, para lo cual deberán garantizar cuando adelanten modificaciones a su plana de personal, que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. Para la creación de nuevos empleos de carácter permanente del nivel profesional, no se exigirá experiencia profesional hasta el grado once (11) y se aplicarán las equivalencias respectivas.
 - ✓ PARÁGRAFO PRIMERO. Las entidades públicas deberán adecuar sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia, o para determinar las equivalencias que corresponda, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.
 - ✓ PARÁGRAFO SEGUNDO. Las entidades y organismos que creen empleos de carácter temporal deberán garantizar que el 10% de estos empleos sean asignados para jóvenes entre los 18 y 28 años.
 - ✓ PARÁGRAFO TERCERO. Cuando las entidades públicas vinculen provisionales a sus plantas de personal deberán dar prioridad a los jóvenes entre los 18 y 28 años para dicha vinculación.
 - ✓ PARÁGRAFO CUARTO. Para el cumplimiento en lo consagrado en el presente artículo, tendrán prioridad los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar."
- Decreto 2365 de 2019, "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público".
- ✓ "ARTÍCULO 2.2.1.5.1. Objeto. El presente Capítulo tiene por objeto fijar los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población."

Ley 2039 de 2020, “Por la cual se promueve la inserción laboral y productiva de los jóvenes y dictan disposiciones”.

- ✓ “ARTÍCULO 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes y dictar disposiciones que aseguren su implementación, en concordancia con el artículo 45 de la Constitución Política y los convenios internacionales firmados por Colombia que dan plena garantía a los derechos de los jóvenes.
- ✓ ARTÍCULO 2. Equivalencia de experiencias. Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y posgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integra/ del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, servicio en los consultorios jurídicos, monitorias, contrato laborales, contratos de prestación de servicios, la prestación del Servicio Social PDET y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.

(Inciso modificado por el Art. 9 de la Ley 2221 de 2022).

En el caso de los grupos de investigación, la autoridad competente para expedir la respectiva certificación será el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación al igual que las entidades públicas y privadas parte del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, SNCTel en el caso de la investigación aplicada de la formación profesional integral del SENA, la certificación será emitida por esta institución.

El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo reglamentarán, cada uno en el marco de sus competencias, en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley, a fin de establecer una tabla de equivalencias que permita convertir dichas experiencias previas a la obtención del título de pregrado en experiencia profesional válida. En todo caso, el valor asignado a la experiencia previa será menor a aquella experiencia posterior a la obtención del respectivo título. En el caso del sector de la Función Pública, las equivalencias deberán estar articuladas con el Decreto 1083 de 2015 o el que haga sus veces.

- ✓ PARÁGRAFO 1. La experiencia previa solo será válida una vez se haya culminado el programa académico, aunque no se haya obtenido el respectivo título, siempre y cuando no se trate de aquellos casos establecidos en el Artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.



Función Pública

- ✓ PARÁGRAFO 2. En los concursos públicos de mérito se deberá tener en cuenta la experiencia previa a la obtención del título profesional. En la valoración de la experiencia profesional requerida para un empleo público, se tendrá en cuenta como experiencia previa para los fines de la presente ley, la adquirida en desarrollo y ejercicio de profesiones de la misma área del conocimiento del empleo público.
- ✓ PARÁGRAFO 3. En el término de seis (6) meses contados a partir de la promulgación de La presente ley, el Ministerio de Trabajo reglamentará un esquema de expediente digital laboral que facilite a los trabajadores en general pero especialmente a los trabajadores jóvenes en particular; la movilidad en los empleos, de tal forma que contenga, entre otras, las certificaciones digitales académicas y laborales de que trata este Artículo. Este expediente hará parte de Jos sistemas de información del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec) creado por ley 1636 de 2013 y deberá cumplir las garantías en calidad informática contenidas en la ley 527 de 1999.
- ✓ PARÁGRAFO 4. Para el caso del servicio en consultorios jurídico la experiencia máxima que se podrá establecer en la tabla de equivalencias será de seis (6) meses.
- ✓ PARÁGRAFO. Las entidades públicas, privadas y sin ánimo de lucro deberán expedir un certificado en el que conste que el estudiante finalizó el Servicio Social PDET, especificando el tiempo prestado y las funciones realizadas. (Parágrafo adicionado por Art. 9 de la Ley 2221 de 2022)."

Ley 2043 de 2020, "Por medio de la cual se reconocen las prácticas, laborales como experiencia profesional y/o relacionada y se dictan otras disposiciones".

- ✓ "ARTÍCULO 1º. Objeto. La presente ley tiene como objeto establecer mecanismos normativos para facilitar el acceso al ámbito laboral, de aquellas personas que recientemente han culminado un proceso formativo, o de formación profesional o de educación técnica, tecnológica o universitaria; al reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título.
- ✓ ARTÍCULO 2º. Finalidad. La presente ley tiene como propósito contribuir a la materialización de los principios y derechos fundamentales del Estado Social de Derecho, entre otros: el trabajo, la dignidad humana, la seguridad social, el mínimo vital, libertad en la escogencia de profesión u oficio; garantizando que la población que ha culminado recientemente con un proceso de como estudios pueda ingresar de manera efectiva a ejercer su actividad laboral.
- ✓ ARTÍCULO 3º. Definiciones. Para los efectos de la presente ley entiéndase como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación

profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.

- ✓ PARÁGRAFO 1º. Se considerarán como prácticas laborales para efectos de la presente ley las siguientes:

1. Práctica laboral en estricto sentido.
2. Contratos de aprendizaje.
3. Judicatura.
4. Relación docencia de servicio del sector salud.
5. Pasantía.
6. Las demás que reúnan las características contempladas en el inciso primero del presente artículo.”

Decreto 952 de 2021, “Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 y se adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 del 2015, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público”.

- ✓ “ARTÍCULO 2.2.5.6.1. Objeto. El objeto de este capítulo es reglamentar la equivalencia u homologación de experiencia previa al título, prevista en el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020, por experiencia profesional válida para efectos de los procesos de inserción laboral en el sector público.
- ✓ ARTÍCULO 2.2.5.6.2. Ámbito de aplicación. Las normas de este capítulo regulan el reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional válida y son aplicables para efectos de los procesos de inserción laboral y productiva de jóvenes en el sector público.
- ✓ PARÁGRAFO 1. De acuerdo con los artículos 5 de la Ley 1622 de 2013 y 1 de la Ley 2039 del 2020, las normas previstas en este capítulo son aplicables para efectos de los procesos de inserción laboral en el sector público de los jóvenes que estén entre los 14 y los 28 años.
- ✓ PARÁGRAFO 2. Las disposiciones contenidas en este capítulo son aplicables para efectos de la provisión temporal o definitiva de los empleos públicos y para los procesos de contratación directa de las entidades públicas. Las entidades territoriales darán aplicación al contenido de este decreto.
- ✓ PARÁGRAFO 3. De acuerdo con los artículos 229 del Decreto Ley 019 de 2012 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, el ámbito de aplicación de las normas previstas

en este capítulo expresamente excluye las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad social en salud, cuya experiencia profesional solo se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

- ✓ PARÁGRAFO 4. De acuerdo con el parágrafo 1 del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, las prácticas en relación docencia de servicio en el área de la salud, el contrato de aprendizaje establecido en la Ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios y la judicatura; seguirán siendo reguladas por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes.
- ✓ ARTÍCULO 2.2.5.6.3. Reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional. Las autoridades encargadas del desarrollo y diseño de los concursos de méritos, los directores de contratación y los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces deberán reconocer, como experiencia profesional válida, el noventa por ciento (90%) de la intensidad horaria certificada que dediquen los estudiantes de los programas y modalidades contemplados en el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020; al desarrollo de las actividades formativas.
- ✓ PARÁGRAFO 1. El tiempo dedicado al desarrollo de las actividades de qué trata el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 solo valdrá como experiencia profesional válida cuando el contenido de la actividad formativa o de práctica guarde relación directa con el programa cursado por el estudiante y cuando aporte la certificación que expida la autoridad competente.
- ✓ PARÁGRAFO 2. El reconocimiento de experiencia profesional válida previsto en este artículo únicamente operará si el estudiante ha culminado su programa formativo, siempre y cuando no se trate de los casos previstos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.
- ✓ PARÁGRAFO 3. El ejercicio de las profesiones reguladas continuará rigiéndose por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes y la equivalencia de experiencia previa por experiencia profesional válida no habilitará a su beneficiario para ejercer la respectiva profesión.
- ✓ PARÁGRAFO 4. De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, se tendrá como práctica laboral toda actividad formativa que desarrolle un estudiante de programas de formación complementaria, ofrecidos por las escuelas normales superiores, o de educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.”

Ley 2214 de 2022, “Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones”.

- ✓ “ARTÍCULO 1. La presente Ley tiene por objeto el fortalecimiento en la implementación de las medidas del sector público para eliminar barreras de empleabilidad de los jóvenes entre 18 y 28 años, con el fin de ampliar la oferta de empleos en las entidades públicas a nivel nacional por medio del fortalecimiento de las prerrogativas contenidas en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019.
- ✓ ARTÍCULO 2. Jóvenes sin experiencia: para la aplicación de las medidas a las que se refiere el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, se entenderá por jóvenes sin experiencia, las personas de dieciocho (18) a veintiocho (28) años, bachilleres o egresados de programas de educación técnico, tecnólogo y pregrado, sin experiencia profesional conforme al artículo 11 del Decreto 785 de 2005 y/o aquellos jóvenes que acrediten sus prácticas como experiencia profesional, sin perjuicio de lo contemplado en la ley 2043 de 2020.”

En consecuencia, y de acuerdo con el marco normativo citado, es pertinente indicar que el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 determina que con el objeto de crear incentivos educativos y labores, a partir de la expedición de la ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, servicio en los consultorios jurídicos, monitorias, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.

Conforme con lo anterior, por medio del Decreto 952 de 2021, se reglamentó lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, señalando que las normas previstas en dicho Decreto serán aplicables para efectos de los procesos de inserción laboral en el sector público de los jóvenes que estén entre los 14 y los 28 años.

Por lo tanto, se considera que las disposiciones previstas en el Decreto 952 de 2021, serán de aplicación únicamente en los procesos de inserción laboral en el sector público de los jóvenes que estén entre los 14 y los 28 años. Sin embargo, es pertinente mencionar que la Ley 2043 de 2020 dispone que aquellas personas que recientemente han culminado un proceso formativo, o de formación profesional o de educación técnica, tecnológica o universitaria que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título; de forma obligatoria se reconocerá como experiencia profesional y/o relacionada para los practicantes que culminaron su práctica laboral desde

la fecha que fue publicada y sancionada la correspondiente ley, esto es el 27 de julio de 2020.

Por otra parte, se indica que la Ley 1955 de 2019, en su artículo 196, señaló que las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado entre los 18 y 28 años, garantizando que cuando adelanten modificaciones a su planta de personal, que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no acrediten experiencia profesional para el nivel profesional. Para la creación de nuevos empleos de carácter permanente del nivel profesional, se aplicarán las equivalencias respectivas. En desarrollo de esta Ley, se expidió el Decreto 2365 de 2019, el cual se encuentra compilado en el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública que fijó los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo allí establecido.

Por último, es importante señalar que, la Ley 2214 de 2022 fortalece la implementación de las medidas del sector público para eliminar barreras de empleabilidad de los jóvenes entre 18 y 28 años, con el fin de ampliar la oferta de empleos en las entidades públicas a nivel nacional por medio del fortalecimiento de las prerrogativas contenidas en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019.

Discapacidad en el Servicio Público

En cuanto a las estadísticas y datos de personas con discapacidad vinculadas y/o contratadas en el empleo público, es importante precisar que de acuerdo con las bases del Plan Nacional de Desarrollo que hacen parte de la Ley, del capítulo 7, titulado “Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad”, establece en su eje 3: “Educación y trabajo inclusivos para garantizar autonomía e independencia”. Allí se indica que se adelantarán acciones para facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el sector público, dicho capítulo define indicadores de primer nivel, entre los cuales se encuentra: “Personas con discapacidad vinculadas y/o contratadas en el sector público, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2011 de 2017”.

Este indicador tiene como propósito promover la vinculación y/o contratación de personas con discapacidad, con la meta de alcanzar 20.000 personas empleadas al finalizar el cuatrienio. Es así como al corte del 30 de junio del 2025, se han vinculado y /o contratado un total de 17.709 personas con discapacidad, de las cuales 3.229, son contratistas y 14.480 son servidores públicos.

Así mismo, este Departamento Administrativo se encuentra adelantando los trámites para la expedición del proyecto de Decreto “Por medio del cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, referente al procedimiento para la reserva de plazas para personas con

discapacidad en los concursos de ingreso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa.

SERVICIO SOCIAL PARA LA PAZ COMO ALTERNATIVA AL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

El Servicio Social para la Paz (SSP) se configura como una estrategia de Estado orientada a fortalecer los procesos de reconciliación, convivencia y participación ciudadana de las juventudes colombianas, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2272 de 2022, mediante la cual se establece su carácter de alternativa al servicio militar obligatorio. Su marco normativo fue reglamentado a través del Decreto 1079 de 2024, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el objetivo de garantizar su diseño, implementación y seguimiento en el marco de las políticas de paz y los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia, Potencia Mundial de la Vida”. Este programa constituye una herramienta estructural para materializar el enfoque de Paz Total del Gobierno Nacional, consolidando espacios de formación, participación y acción social dirigidos a las juventudes en territorios priorizados, especialmente aquellos afectados por el conflicto armado o con presencia de Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).

Durante el periodo comprendido entre el 1 de Julio de 2024 y el 30 de agosto de 2025, el DAFP ha liderado de manera directa los procesos de implementación, ejecución y consolidación institucional del programa, articulando esfuerzos técnicos, normativos, financieros y operativos que han permitido avanzar significativamente en su puesta en marcha a nivel nacional. El proceso se ha caracterizado por su enfoque interinstitucional y territorial, garantizando la participación de múltiples entidades públicas, ministerios, alcaldías y organismos de control, bajo criterios de transparencia, corresponsabilidad y eficiencia administrativa.

En la fase de estructuración normativa y técnica, se conformó el Comité Técnico del Servicio Social para la Paz, instancia encargada de definir los lineamientos de operación del programa, sus criterios de elegibilidad, los mecanismos de priorización territorial y los instrumentos de seguimiento y control. Este Comité ha sesionado en veinticuatro (24) oportunidades, generando insumos fundamentales para la consolidación del Manual Operativo del SSP, documento que fija las directrices técnicas, los roles institucionales y los procedimientos administrativos aplicables a todas las entidades vinculadas. De manera complementaria, se elaboraron los once (11) anexos técnicos que reglamentan las modalidades del servicio, estableciendo objetivos específicos, entidades líderes, criterios de selección, indicadores de desempeño y metas territoriales.

En el marco del proceso de implementación operativa, se diseñó, desarrolló e implementó el Sistema de Información del Servicio Social para la Paz, en coordinación con la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (OTIC). Esta plataforma tecnológica ha permitido la gestión integral del ciclo del programa, desde el registro de los jóvenes interesados y la validación de requisitos, hasta la verificación de afiliaciones, la gestión documental, la trazabilidad de pagos y el seguimiento al cumplimiento de las actividades en campo. La interoperabilidad del sistema con bases de datos de entidades aliadas ha garantizado eficiencia, trazabilidad y transparencia en la administración del programa, cumpliendo estándares de seguridad de la información y de protección de datos personales conforme a la normativa vigente.

Durante la fase de ejecución, se consolidaron alianzas estratégicas con entidades de carácter educativo y de cooperación internacional. Con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se estructuró el componente formativo obligatorio, orientado al fortalecimiento de competencias ciudadanas, la comprensión de la estructura del Estado, la cultura de la legalidad, la ética pública y las habilidades blandas para el trabajo comunitario. Paralelamente, mediante una alianza con América Solidaria (Chile y Colombia), se implementaron procesos de capacitación y acompañamiento para tutores y promotores en liderazgo, convivencia pacífica, salud mental y construcción de paz, dentro del proyecto internacional “Los y las jóvenes deciden vivir en un entorno de paz en Colombia”. Dichos esfuerzos han contribuido a consolidar una red de jóvenes promotores de paz con capacidades técnicas y sociales para incidir en sus territorios.

En el proceso de convocatoria nacional, el programa alcanzó 12.876 registros de jóvenes postulantes, de los cuales 2.353 cumplieron los criterios de elegibilidad y fueron confirmados como inscritos. En aplicación de los principios de transparencia y equidad, el 10 de abril de 2025 se realizó un sorteo público nacional, transmitido a través de las plataformas digitales institucionales y acompañado por la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República y veedurías ciudadanas. Posteriormente, mediante la Circular Conjunta 007 de 2025, se oficializó el listado definitivo de 432 jóvenes habilitados como promotores del Servicio Social para la Paz, de los cuales 383 formalizaron su inscripción en la plataforma SIRECEC, requisito indispensable para el inicio de la etapa práctica. Los jóvenes seleccionados suscribieron sus actas de inicio, fueron afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales (ARL) y cumplieron con los exámenes médicos ocupacionales conforme a las exigencias de la Resolución 268 de 2025.

A corte del 30 de agosto de 2025, el programa reporta la ejecución activa de siete (7) de las once (11) modalidades, con un total de 407 jóvenes en etapa formativa y práctica. Estas modalidades comprenden la implementación de acciones en sectores estratégicos como la protección ambiental, la promoción de la convivencia, la gestión del riesgo, la preservación del patrimonio cultural y la atención a poblaciones vulnerables. La distribución por modalidad es la siguiente: 67 jóvenes en la Modalidad 3 (Refrendación y cumplimiento de los Acuerdos de Paz); 87 jóvenes en la Modalidad 4 (Promoción de la política pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización); 59 jóvenes en la Modalidad 5 (Protección de la naturaleza, biodiversidad y ecosistemas estratégicos); 24 jóvenes en las Modalidades 6 y 7 (Paz étnica, cultural y cuidado de personas mayores o con discapacidad); 102 jóvenes en la Modalidad 9 (Vigía del patrimonio cultural material e inmaterial de la Nación); y 68 jóvenes en la Modalidad 11 (Educación y gestión del riesgo y cambio climático). Estas actividades se desarrollan en 22 departamentos, priorizando zonas PDET, municipios rurales dispersos y territorios históricamente afectados por el conflicto armado.

La Modalidad 4, liderada por el DAFP, se destaca por su alto nivel de ejecución territorial, con 970 jóvenes postulantes y 87 vinculados formalmente, distribuidos en Norte de Santander, Cesar, Córdoba, Bogotá y Cauca, en coordinación con 16 entidades del orden nacional y territorial. Todos los participantes cuentan con afiliación vigente a la ARL, formación certificada en el Diplomado de la ESAP y acompañamiento técnico-pedagógico por parte de tutores territoriales. La totalidad de los jóvenes activos se encuentra registrada en la plataforma SIRECEC, con avances superiores al 81% en los módulos formativos, reflejando un compromiso sostenido con la consolidación de competencias ciudadanas y comunitarias.

Desde la perspectiva de planeación y control, el DAFP formuló y logró la aprobación del indicador de desempeño PMI B.131.P.N – “Jóvenes certificados en el Servicio Social para la Paz promoviendo la cultura de paz y los derechos humanos en territorios PDET”, avalado por el Departamento Nacional de Planeación (DNP). Este instrumento de seguimiento permitirá medir el impacto real del programa, incorporando indicadores de resultado, eficacia y sostenibilidad en el marco de la política pública de paz.

Los avances alcanzados hasta el momento evidencian una implementación efectiva y una ejecución estructurada, basada en una gestión articulada, el fortalecimiento institucional, la digitalización de procesos y la transparencia en la administración pública. Sin embargo, se reconocen retos relacionados con la ampliación de cobertura territorial, la gestión oportuna de pagos, la consolidación de convenios con entidades territoriales y la continuidad presupuestal del programa. Frente a estos desafíos, el DAFP ha dispuesto estrategias de

fortalecimiento administrativo y financiero que incluyen la depuración de registros, la optimización de flujos de desembolso y la implementación de mecanismos de asistencia técnica a las modalidades.

En cumplimiento de la política de transparencia y rendición de cuentas, se deja constancia de que la ejecución presupuestal del programa correspondiente a la vigencia 2025 será consolidada en el cuadro financiero anexo, el cual reflejará los recursos aprobados, comprometidos y ejecutados, así como las fuentes de financiación y los rubros asociados a formación, apoyo administrativo, operación territorial y pagos a promotores.

El Servicio Social para la Paz es un programa reglamentado por el Gobierno Nacional, establecido en los artículos 10 y 11 de la Ley de Paz Total 2272 de 2022. Su implementación se rige por lo dispuesto en el Decreto 1079 de 2024, el cual constituye el Comité Técnico del Servicio Social, conformado por:

- Ministerio de la Igualdad y Equidad
- Departamento Nacional de Planeación
- Oficina del Comisionado Consejero de Paz
- Ministerio de Defensa Nacional
- Ministerio de Educación
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

Para la ejecución del programa, se creó una subcuenta en el Fondo Colombia en Paz. A esta subcuenta se destinan los recursos de tres convenios suscritos entre diversas entidades: el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE), el Ministerio de Educación y el DAFP.

De conformidad con el Decreto 1079 de 2024, el convenio suscrito entre el DAFP y el Fondo Colombia en Paz (convenio DAFP-FCP 1675-2025) determina los gastos asociados a las responsabilidades adquiridas, específicamente en lo concerniente al Capítulo 7: "Auxilio Económico, Certificación, Beneficios y Definición de la Situación Militar".

Según el artículo 2.2.38.7.1, el DAFP realiza los pagos del auxilio económico a los promotores, que incluyen los siguientes componentes:

Auxilio Económico Mensual.

1. **Dotación Semestral:** Equivalente a medio Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).
2. **Auxilio de Transporte:** En los mismos términos y cuantía establecidos por el Gobierno Nacional para los trabajadores.
3. **Bonificación de Navidad:** Equivalente al 50% de un SMMLV.

4. **Bonificación por Seguro de Vida Colectivo:** Equivalente al recibido por los jóvenes que prestan el servicio militar.
5. **Bonificación de Culminación:** Al finalizar los doce (12) meses de servicio y cumplir todos los requisitos, el promotor tendrá derecho a un pago único equivalente a un SMMLV.

Ejecución de convenios establecidos en la Sub cuenta Servicio Social para la Paz

Ejecución DAPRE decreto No. 1621 de 2024

En relación con DAPRE decreto No. 1621 del 30 de diciembre de 2024, el cual corresponde al giro de **tres mil millones de pesos** (\$3.000.000.000) a la subcuenta, a continuación, se relaciona el estado de su ejecución.

Línea de acción		Servicio social para la paz			
Fuente de recursos	vigencia	2025		total	
PGN funcionamiento	recursos asignados	\$		\$	
			3.000.000.0		3.000.000.0
		00		00	
	comprometido	\$		\$	
			531.183.068		531.183.068
	con CDP	\$	-	\$	-
	disponible	\$		\$	
			2.468.816.9		2.468.816.9
		32		32	
	pagado	\$	2.436.500	\$	2.436.500
PGN inversión	recursos asignados	\$	-	\$	-
	comprometido	\$	-	\$	-
	con CDP	\$	-	\$	-
	disponible	\$	-	\$	-
	pagado	\$	-	\$	-
recursos convenio	recursos	\$	-	\$	-

	asignados				
	comprometido	\$	-	\$	-
	con CDP	\$	-	\$	-
	disponible	\$	-	\$	-
	pagado	\$	-	\$	-
Total	recursos asignados	\$		\$	
			3.000.000.0		3.000.000.0
		00		00	
	comprometido	\$		\$	
			531.183.068		531.183.068
	con CDP	\$	-	\$	-
	disponible	\$	2.468.816.9	\$	2.468.816.9
		32		32	
	PAGADO	\$	2.436.500	\$	2.436.500

Convenio DAFP-FCP 1675-2025 (Valor: \$1,000 millones): Frente al convenio entre el DAFP y el FCP, por un valor de **mil millones de pesos** (\$1.000.000.000) trasladados a la subcuenta, a continuación se relaciona el presupuesto y su distribución. A corte del 31 de julio de 2025, no se han ejecutado (girado) recursos; sin embargo, los fondos se encuentran **comprometidos**, principalmente para el pago del auxilio económico mensual de las y los jóvenes, cuya solicitud de desembolso ya fue cursada al Fondo Colombia en Paz.

ITEM	VALOR	CUPOS	TOTAL
Auxilio económico Modalidad 4	\$ 16.483.808	40	\$ 659.352.320
Total Equipo base			\$ 326.759.345,60
Imprevistos variación de salarios o gastos no previstos			\$ 13.888.334
		TOTAL	\$ 1.000.000.000

PERFIL	CANT.	VALOR MENSUAL	CANTIDAD DE MESES	TOTAL
Abogado	1	\$ 6.990.508	12	\$ 83.886.105,60
Gestor territorial	2	\$ 4.492.340	12	\$ 107.816.160
Pedagogo	1	\$ 4.492.340	12	\$ 53.908.080
Asitencial	1	\$ 2.538.300	12	\$ 30.459.600
Financiero	1	\$ 4.168.604	5	\$ 20.843.020
Ing de sistemas	1	\$ 7.461.595	4	\$ 29.846.380
			TOTAL	\$ 326.759.345,60

Convenio DAFP - FCP - Ministerio de Educación (Valor: \$3,700 millones):

Este convenio se encuentra establecido por un valor de **tres mil setecientos millones de pesos** (\$3.700.000.000). Los recursos se encuentran a la espera de ser girados al Fondo Colombia en Paz; no obstante, ya están **comprometidos** mediante un Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP).

ÍTEM	Valor aporte MEN	Valor aporte DAFP	Valor aporte Fondo Colombia en paz
Valor por entidad	\$ 3.779.591.592,00	\$0	\$0
Tipo aporte	Dinero	n/a	n/a
Valor total del convenio*	\$ 3.779.591.592,00		

ITEM	VALOR x Joven	cupos	TOTAL
Modalidad 5	\$ 16.483.808	47	\$ 774.738.976,00
Modalidad 9	\$ 16.483.808	108	\$ 1.780.251.264,00
Modalidad 11	\$ 16.483.808	10	\$ 164.838.080,00
Kit por Joven (alcance 8 personas)	\$485,366.00	108	\$ 52.419.528,00
Total gestores territoriales			\$ 243.034.506,00
Total Equipo base			\$ 539.605.638,00
Tiquetes y viáticos			\$ 171.600.000,00
Subtotal			\$ 3.726.203.412,00
Imprevistos			\$ 53.103.600,00
TOTAL			\$ 3.779.591.592,00

Finalmente, conforme a la modificación del Decreto 1079 de 2024 mediante el Decreto de 2025, que adiciona el Decreto 1075 de 2015, el Servicio Social para la Paz se incorpora formalmente al sector educación, bajo la coordinación del Ministerio de Educación Nacional (MEN). Este traslado permitirá fortalecer su componente pedagógico, la certificación académica de los jóvenes participantes y la integración del programa en la estructura de políticas educativas, garantizando su sostenibilidad técnica y presupuestal a largo plazo. El Departamento Administrativo de la Función Pública continuará brindando acompañamiento técnico y normativo durante el proceso de empalme, asegurando la transferencia adecuada de información, la continuidad de los procesos en curso y la preservación de los principios que orientan este programa como una alternativa formativa, equitativa y transformadora al servicio militar obligatorio, comprometida con la construcción de paz, la reconciliación nacional y el fortalecimiento del estado social de derecho.

Política de Gestión del Conocimiento

En la vigencia 2024, La Dirección de Gestión del Conocimiento elaboró un (1) documento técnico para la actualización de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. La

sexta dimensión de MIPG plantea que las entidades transformen la información que se genera en las diferentes áreas en conocimiento útil, por medio de aplicación de herramientas tecnológicas para organizar y sistematizar prácticas significativas que dinamicen los procesos, procedimientos que faciliten el aprendizaje colectivo. La transformación de las ideas que se producen al interior de las entidades en conocimiento, promueve espacios de co-creación e innovación para dar soluciones a retos públicos territoriales y nacionales para proporcionar soluciones efectivas, que permitan orientar la gestión al servicio de las ciudadanías diversas.

Se actualizaron los ejes de implementación de la política: Eje 1. Herramientas de apropiación y analítica pública, el propósito se centra en la generación, organización y apropiación del conocimiento a partir de datos e información inicial, en sistemas que sean usados y aplicados de manera continua por las y los servidores públicos de la entidad. La transformación de datos crudos en conocimiento estratégico es fundamental para fortalecer la toma de decisiones, la creación de políticas públicas y la mejora de los procesos operativos dentro de las entidades públicas.

El Eje 2. Saber innovar para la vida, se propone fomentar una innovación que reconozca la diversidad de saberes y formas de conocimiento, promoviendo la co-creación de soluciones orientadas al bienestar de las comunidades y a la sostenibilidad. Este eje se enfoca en la creatividad, la participación y la efectividad en la implementación de políticas públicas que respeten y valoren el entorno natural y social. El Eje 3. Cultura de compartir, comunicar y transformar, promueve una cultura organizacional que valore el intercambio de conocimientos, la comunicación efectiva y la transformación de saberes en acciones concretas. Este eje enfatiza la importancia de compartir experiencias y prácticas significativas, fortalecer capacidades con actividades de cierre de brechas en el conocimiento y generar espacios que promuevan aprendizajes colaborativos

La política se integró en el documento Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG versión 6 publicado en diciembre de 2024. En la vigencia 2025 se publicará la Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) – Versión 2 que integra más de doce (12) formatos y herramientas actualizadas y nuevas para la implementación de la política en las entidades territoriales y nacionales.

Innovación Pública (laboratorios, decreto, mesa intersectorial):

La innovación en el sector público desde el DAFP se concibe como la implementación de soluciones novedosas para abordar los problemas públicos a través de productos y servicios que transformen las realidades sociales. Innovar implica reconfigurar las

condiciones tangibles e intangibles de los procesos de gestión pública, tales como las herramientas tecnológicas, los procesos administrativos, los recursos y la mentalidad de los servidores públicos.

En el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de agosto de 2025 la Dirección de Gestión del Conocimiento diseñó una “Guía Metodológica para realizar procesos de innovación pública: Laboratorios itinerantes en contextos territoriales” además, se logró desarrollar quince (15) laboratorios de innovación pública al finalizar el año 2024 y tres (3) laboratorios de innovación pública en el primer semestre del 2025.

Adicionalmente, se realizó articulación intersectorial para el fortalecimiento del ecosistema de innovación pública con el Departamento Nacional de Planeación (DNP), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones MinTic se realizaron siete (7) encuentros intersectoriales y mesas de trabajo para la redacción de un (1) decreto que de creación a la Comisión Intersectorial de Innovación Pública y Gestión del Conocimiento (Red Nacional de Innovación y articulación con el V Plan de Estado Abierto junto al DNP).

Convenio interadministrativo ESAP-DAFP

En el marco del convenio interadministrativo firmado con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) durante el segundo semestre del año 2024 la Dirección de Gestión del Conocimiento lideró y elaboró un documento técnico sobre “Paz Total”, una (1) guía metodológica para el desarrollo de laboratorios de innovación pública y desarrolló diez (10) laboratorios de innovación pública en territorio. Diseñó y creó un (1) diplomado de 120 horas sobre “Enfoques de desarrollo en seguridad humana en planeación multinivel”, un (1) diplomado de 120 horas sobre “Gobernabilidad para la paz”.

Adicionalmente, creó un diplomado de 80 horas sobre “Innovación pública para gerentes públicos” y construyó un (01) documento técnico con líneas de política pública sobre la reorganización de las administraciones públicas. Desarrolló un proyecto de investigación en gestión del conocimiento, innovación y administración pública para la vida.

En el año 2025, realizaron mesas de concertación con la ESAP para acordar las temáticas de un nuevo convenio y se realizaron las gestiones administrativas para la conformación de dos equipos que elaborarán un (1) documento técnico en temáticas de “Gestión del conocimiento, Inteligencia Artificial (IA) y estado abierto” y un (1) proyecto de investigación sobre “la ciencia abierta y la gestión del conocimiento en la administración pública”. Adicionalmente, se proyecta la conformación de un equipo de trabajo especializado para la elaboración de un documento técnico orientado al fortalecimiento de los contenidos,

metodologías y enfoques del Diplomado del Servicio Social para la Paz (SSP) para la vigencia 2026 y un documento analítico y propositivo que consolide el desarrollo de la etapa formativa.

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

El decreto 430 de 2016¹ asignó mediante el artículo 14 las funciones de la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional las siguientes.

Artículo 14. *Dirección de Gestión y Desempeño Institucional.* Son funciones de la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional, las siguientes:

1. Proponer, diseñar, ejecutar, promover y evaluar la política en materia de gestión administrativa, desempeño institucional y calidad, incentivos a la buena gestión y control interno en el Estado, y proponer al Gobierno nacional los ajustes necesarios.

...)

6. Adelantar acciones para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno, con énfasis en su función preventiva y de apoyo al proceso de toma de decisiones y de su apropiación por parte de los servidores públicos.

(...)

Consecuencia de estas funciones la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional lidera la política de gestión administrativa que se materializa a través de la formulación conceptual y teórica del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y de la labor articuladora de los diferentes líderes de las políticas de gestión y desempeño, de las cuales, adicionalmente se lleva a cabo el liderazgo particular de la política de control interno

A partir de estas funciones, para la vigencia 2025, la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional ha proyectado en el marco de su planeación institucional las siguientes metas a nivel de entregable y actividad.

E4	Modelo Integrado de Planeación y Gestión con enfoque diferencial actualizado.
E4-A1	Convocar y presentar ante el Consejo de Gestión y Desempeño Institucional las propuestas de actualización de MIPG para su revisión y aprobación.
E4-A2	Adelantar la medición del desempeño institucional de la vigencia 2024
E4-A3	Acompañamiento técnico para la implementación del modelo de planeación y gestión (específico) para los pueblos indígenas de la Amazonía Colombiana

¹ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

E4-A4	Dar respuesta oportuna y con calidad a las peticiones que le sean asignadas en temas de competencia de la Dirección
E4-A5	Desarrollar la evaluación de la medición del desempeño institucional bajo la NTC PE 1000:2020.
E4-A6	Actualizar las guías e instrumentos que en materia de gestión y Control Interno se requiera, en articulación con las actualizaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión

De esta manera, con ocasión de la actividad N.º 6 se determinó la necesidad de actualizar las siguientes guías e instrumentos técnicos relacionados con la política de control interno.

- i. Guía para la gestión integral del riesgo versión 7
- ii. Guía de Auditoría Interna Basada en Riesgos
- iii. Guía mapa de aseguramiento
- iv. Guía para la Analítica de Datos y su uso en la planificación y ejecución de las Auditorías Internas basadas en riesgos versión 2
- v. Actualización formato informe semestral del estado del Sistema de Control Interno

A continuación, se describen en detalles las gestiones realizadas para la formulación y actualización de las guías e instrumentos relacionados anteriormente.

Guía para la gestión integral del riesgo versión 7

Actualizada en articulación con la Secretaría de Transparencia, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y la Superintendencia Nacional de Salud, esta versión conserva la estructura metodológica general e incorpora los principios del marco COSO-ERM (2017). Se fortalecieron los conceptos de apetito y madurez del riesgo, los lineamientos sobre riesgos fiscales y de corrupción mediante la adopción del Sistema de Gestión de Riesgos para la Integridad Pública – SIGRIP, y se ampliaron los contenidos sobre riesgos de seguridad de la información, incluyendo ejemplos y una matriz práctica. Además, se introdujeron indicadores clave de riesgo para el seguimiento institucional.

Guía de Auditoría Interna Basada en Riesgos

Durante el segundo semestre de 2025 se realizaron mesas de trabajo para revisar el proyecto de modificación del Decreto 648 de 2019 y armonizar los lineamientos de auditoría interna. En el mes de septiembre se efectuó una mesa técnica con la Contraloría General de la República para fortalecer la gestión integral de dichos planes. La guía se encuentra en su fase final de consolidación y revisión editorial previa a su publicación.

Guía mapa de aseguramiento

En coordinación con el Ministerio de Hacienda, se formuló una versión inicial de la guía basada en una buena práctica sectorial, con el objetivo de permitir a las entidades identificar el tipo y grado de aseguramiento sobre su operación. La herramienta busca facilitar la detección de áreas críticas con bajo nivel de confianza o sin mecanismos de aseguramiento. Actualmente se culminó la redacción del segundo capítulo y la versión final del instrumento.

Guía para la Analítica de Datos y su uso en la planificación y ejecución de las Auditorías Internas basadas en riesgos versión 2

Se avanzó en los capítulos 2 y 3, orientados a los fundamentos técnicos y éticos de la analítica de datos en auditoría interna, y se continúa con la redacción de demás capítulos consolidando una estructura que promueve el uso estratégico de datos para la planificación y ejecución de auditorías.

Actualización formato informe semestral del estado del Sistema de Control Interno

Se desarrolló un nuevo formato que redefine la lógica de evaluación del sostenimiento del Sistema de Control Interno, integrando evidencias y criterios de efectividad por dimensión. Además, en coordinación con la Contaduría General de la Nación, se identificaron los elementos del Sistema de Control Interno Contable que deben incorporarse como base de los demás subsistemas, garantizando coherencia y trazabilidad en la evaluación institucional.

MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

La Medición del Desempeño Institucional (MDI) es una operación estadística oficial liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a través de la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional (DGD). Su objetivo es evaluar anualmente el nivel de gestión y desempeño de las entidades públicas del orden nacional y territorial, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y del Modelo Estándar de Control Interno (MECI), con el propósito de identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora que contribuyan al fortalecimiento de la gestión pública.

El objeto de medición de la MDI es el nivel de implementación de las 19 políticas de gestión y desempeño que integran el MIPG, agrupadas en siete dimensiones operativas. Cada política es liderada por una entidad del Gobierno Nacional responsable de formular lineamientos, instrumentos y guías técnicas para orientar su adopción. Estos líderes definen

los indicadores y las preguntas que conforman el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, instrumento tecnológico mediante el cual las entidades reportan su información.

El FURAG es una herramienta en línea que se habilita una vez al año para la recolección de datos. Contiene un banco de preguntas estructurado por los líderes de las políticas, que permite medir el grado de avance en la implementación de los componentes del MIPG y el MECI. Los formularios, diligenciados por los jefes de planeación y los jefes de control interno, se adaptan según el tipo, nivel y naturaleza jurídica de cada entidad. Para evitar duplicidad de reportes, la plataforma puede precargar información proveniente de registros administrativos como el Sistema Único de Información de Trámites (SUIT) o el Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF).

Una vez finalizada la recolección, los datos se consolidan en un archivo plano (pivote) que reúne las respuestas originales de cada entidad. Este registro constituye la fuente única del proceso estadístico; por ello, no se aplican ediciones ni imputaciones a la información, preservando su integridad, trazabilidad y responsabilidad institucional.

El procesamiento de los datos se desarrolla mediante un modelo estadístico lineal fundamentado en la Teoría Clásica de los Tests (TCT), que permite estimar el desempeño real de las entidades a partir de variables ordinales derivadas de las respuestas al FURAG. Este modelo garantiza la comparabilidad entre vigencias y la consistencia técnica de los resultados.

Los principales productos estadísticos son los índices de desempeño, que reflejan el grado de avance institucional:

- El Índice de Desempeño Institucional (IDI), que mide la capacidad global de gestión y resultados de cada entidad.
- Los índices por dimensiones y por políticas, que permiten analizar el cumplimiento en cada área del MIPG.
- Los índices detallados, que profundizan en componentes específicos definidos anualmente por los líderes de política.
- El Índice de Control Interno, que valora la madurez y efectividad del sistema de control interno en las entidades.

Los resultados se publican anualmente en cuadros estadísticos (habitualmente en formato Excel) que incluyen la identificación de las entidades, sus puntajes y la clasificación por nivel de desempeño. Estos insumos son utilizados por las entidades públicas, los líderes

de política, los organismos de control y la ciudadanía para orientar decisiones, fortalecer la gestión institucional y promover la mejora continua.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN PARA LOS PUEBLOS INDÍGENAS DE LA AMAZONÍA COLOMBIANA

Durante 2024 se cumplió con la meta de entregar el documento de caracterización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) adaptado a los pueblos indígenas de la Amazonía, remitido oficialmente a la Mesa Regional Amazónica el 4 de diciembre. Este avance corresponde al cumplimiento del indicador IT4-217 del Plan Nacional de Desarrollo, relacionado con la implementación de modelos de gestión con enfoque diferencial.

En el primer semestre de 2025, se dio continuidad al proceso mediante acciones de gestión interinstitucional y validación técnica de la propuesta. Se realizaron reuniones con entidades del orden nacional y territorial, como el Ministerio del Interior y las gobernaciones de los departamentos amazónicos, para fortalecer el acompañamiento y articular esfuerzos de implementación. Además, se participó en la Mesa Regional Amazónica No. 103 y en la sesión XLIII de la Mesa Permanente de Coordinación Interadministrativa, donde se avanzó en acuerdos interinstitucionales y se socializó la propuesta con autoridades indígenas.

Se destaca la asistencia técnica solicitada por el Resguardo Ticoya, lo cual permitió conocer su organización y avanzar en una ruta de implementación ajustada a su contexto. También se sostuvieron reuniones con la Organización de los Pueblos Indígenas de la Amazonía Colombiana (OPIAC), que se comprometió a gestionar la ruta de implementación ante la Mesa Regional Amazónica y el Ministerio del Interior.

En conjunto, estas acciones consolidan el compromiso del Departamento Administrativo de la Función Pública con el enfoque étnico-diferencial en la gestión pública, abriendo camino hacia la implementación participativa del MIPG en territorios indígenas amazónicos, en concordancia con sus dinámicas culturales, políticas y territoriales.

PREMIO NACIONAL DE ALTA GERENCIA 2024 - 2025

Vigencia 2024: El Premio Nacional de Alta Gerencia continúa consolidándose como el principal reconocimiento a la gestión pública efectiva e innovadora en el país. Para la vigencia 2024, se recibieron 157 experiencias postuladas en los énfasis temáticos de fortalecimiento institucional y relacionamiento con la ciudadanía. Como resultado, se reconocieron 6 entidades ganadoras y 9 menciones de honor.

Además, se premiaron 4 entidades con mejor desempeño institucional y 7 menciones de honor entre las que se destacaron por sus resultados en el diligenciamiento del Formulario Único de Reporte de Avances de Gestión – FURAG. Estas experiencias reflejan buenas prácticas con impacto social, contribuyendo al fortalecimiento de lo público.

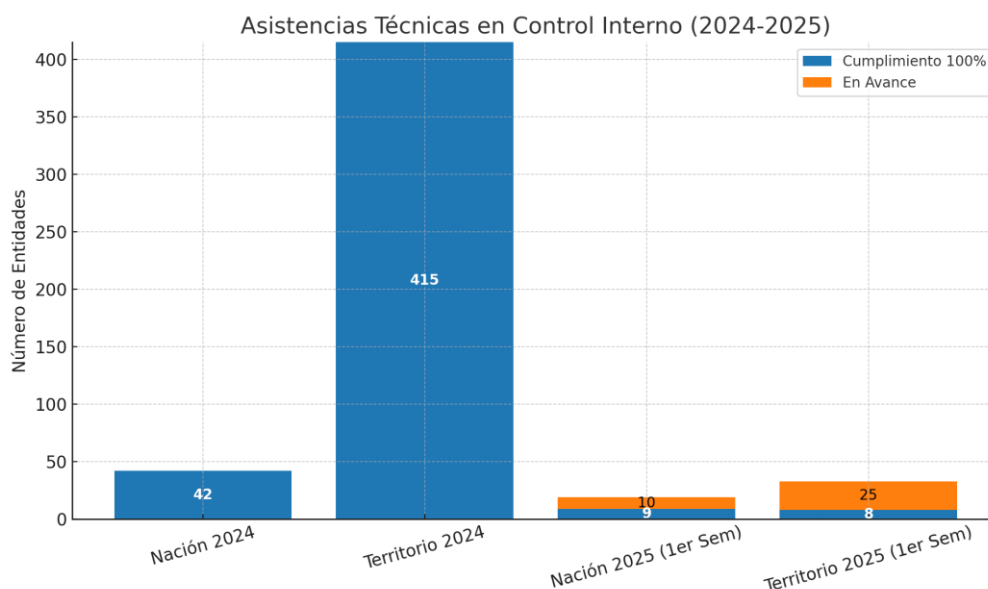
Vigencia 2025: En 2025 se celebra el 25.º aniversario del Premio. Durante el primer semestre se avanzó en la preparación de la convocatoria, la elaboración del manual, la firma del acto administrativo de apertura y la organización del evento de lanzamiento. También se adelantó la gestión de jurados externos y el alistamiento del micrositió oficial.

Los nuevos énfasis temáticos para esta edición son:

- Ciudadanías co-constructoras de lo público para el cuidado de las vidas
- Consolidación institucional a través del Sistema de Control Interno
- Fortalecimiento del desempeño institucional y sostenibilidad ambiental

La convocatoria estará abierta del 29 de julio al 30 de septiembre de 2025, y la ceremonia de premiación se realizará el 21 de diciembre de 2025.

ASISTENCIA TÉCNICA EN TEMAS DE CONTROL INTERNO



Asistencias técnicas realizadas 2024-2025

Fuente: Dirección de Gestión y Desempeño Institucional.

Durante la vigencia 2024, las asistencias técnicas en temas de control interno se caracterizaron por un cumplimiento pleno del 100% de los hitos programados, tanto en el nivel nacional como territorial. En total:

- 42 entidades nacionales recibieron asistencia técnica en los diferentes temas de gestión y desempeño institucional.
- 415 entidades territoriales fueron atendidas en la misma línea de trabajo.

Este resultado refleja una cobertura amplia y efectiva, asegurando que todas las entidades programadas cumplieran con los compromisos establecidos en el marco de la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional.

En 2024, el tema con mayor número de acompañamientos fue MIPG (Marco General), con 260 entidades atendidas (18 nacionales y 242 territoriales). Le sigue Administración del Riesgo, con 69 asistencias (18 nacionales y 51 territoriales).

En contraste, en el primer semestre de 2025, se han atendido menos entidades, lo cual es natural dado que el año se encuentra en curso.

De esta manera, se observa que el MIPG y la Administración del Riesgo siguen siendo los temas con mayor demanda, aunque en 2025 aparecen nuevas necesidades, como el acompañamiento en nombramientos de jefes de control interno, lo que refleja un ajuste de prioridades en los territorios.

IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE RELACIONAMIENTO CON LAS CIUDADANÍAS

Como referente nacional, esta política es un marco estratégico diseñado para orientar cómo las entidades públicas interactúan, se relacionan y responden a las diversas demandas, necesidades y expectativas de las ciudadanías. Su objetivo es fortalecer la participación ciudadana, la transparencia, la inclusión y la confianza en las instituciones públicas, asegurando que la gestión pública sea más cercana, efectiva y alineada con los derechos y el bienestar de la población.

En el marco de la Política de Servicio a las Ciudadanías, se implementó la estrategia Juntémonos para Tejer lo Público, orientada a fortalecer la relación entre el Estado y las comunidades para garantizar el acceso efectivo a consultas, información y trámites. Durante 2024 se realizaron tres fases de esta estrategia: Pre-juntémonos, Juntémonos y Valoración de la Memoria Colectiva, en tres municipios, pertenecientes a tres departamentos: Tierralta (Córdoba), Santa Rosa del Sur (Bolívar) y El Tarra (Norte de Santander). En estos territorios se logró atender a 20.022 ciudadanos, garantizando la cobertura del 100% de los municipios priorizados bajo los criterios ZOMAC/PDET y con alto Índice de Pobreza Multidimensional.

Territorios	Participación	Logros destacados
Tierralta, Córdoba	Participaron 8,844 ciudadanos y 63 entidades. Se establecieron 54 acuerdos en 6 mesas de trabajo.	✓ 69 convenios firmados entre INVÍAS y Juntas de Acción Comunal para mejoramiento vial rural ✓ Caracterización y formalización de 17 artesanos con apoyo productivo y comercial ✓ Resolución del conflicto educativo del Colegio Fe y Alegría mediante mesa de diálogo tripartita ✓ Acompañamiento integral al retorno voluntario de 104 familias Embera Katío desde el albergue municipal
Santa Rosa del Sur, Bolívar	Participaron 4,557 ciudadanos y 51 entidades. Se lograron 28 compromisos en 7 mesas de trabajo.	✓ 147 conciliadores en equidad nombrados en 4 municipios (Santa Rosa: 32, Simití: 36, Morales: 38, Arenal: 41) ✓ Primera Mesa Coordinadora Nacional Minera realizada por el Ministerio de Ambiente ✓ Inauguración del Punto de Atención Local de la Agencia Nacional Minera ✓ Programas continuos de capacitación para pequeños mineros a través del Ministerio de Minas y Energía ✓ Fortalecimiento del Consejo Consultivo de Mujeres con acompañamiento del Ministerio de Igualdad
El Tarra, Norte de Santander	Participaron 6,621 ciudadanos y 42 entidades. Se firmaron 29 compromisos en 3 mesas de trabajo.	✓ Capacitación fitosanitaria a 120 asociados cacaoteros de El Tarra y San Calixto por el Instituto Colombiano Agropecuario ✓ Avances sustanciales en la consolidación del Pacto Social para la Transformación Territorial del Catatumbo con DNP ✓ Proceso en fase de firma del Pacto para posterior socialización en espacios subregionales

La implementación de las acciones contó con la movilización de 156 entidades nacionales y la participación de 401 servidores públicos. De estas, 39 entidades adquirieron compromisos específicos en los territorios durante 2024, fortaleciendo la presencia y articulación institucional.

Se promovieron 15 espacios de diálogo entre autoridades territoriales, ciudadanía y entidades nacionales, como mecanismos de concertación y escucha activa. Asimismo, se visibilizaron 67 emprendimientos y se impulsaron 31 expresiones artísticas y culturales, contribuyendo al reconocimiento de iniciativas comunitarias y a la promoción del patrimonio cultural.

Política de participación ciudadana en la gestión pública

Con el propósito de consolidar un Estado Abierto que promueva la Gobernanza Social, entre julio de 2024 y 30 de agosto de 2025, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló diversas acciones orientadas a fortalecer la participación activa de la ciudadanía y la transparencia en la gestión pública. Entre estas se destacan:

- La implementación del Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz (SIRCAP), y
- El desarrollo del Plan Nacional de Formación para el Control Social.
- Actualización y monitoreo a la publicación de informes individuales de rendición de cuentas de cumplimiento del acuerdo de paz.

Estas acciones, además de responder a las competencias institucionales de Función Pública, materializan compromisos asumidos por el Estado colombiano en el marco del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz (SIRCAP)

En el marco del cumplimiento del indicador B.133 del Punto 2 del Acuerdo Final de Paz, Función Pública diseñó e implementó el Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz (SIRCAP), incluyendo un micrositio web y lineamientos dirigidos a entidades nacionales y a los 170 municipios PDET. Estas orientaciones buscan promover la publicación de informes anuales y el desarrollo de espacios de diálogo con las comunidades sobre la implementación del Acuerdo.

Durante 2024 y el primer trimestre de 2025, se realizaron acciones de orientación, asistencia técnica y seguimiento. Como resultado, se lograron 218 informes publicados sobre la vigencia 2023 (95% de cumplimiento), de los cuales 51 corresponden a entidades nacionales y 167 a municipios PDET. Se brindó acompañamiento a todas las entidades obligadas mediante jornadas presenciales y virtuales, incluyendo 16 sesiones focalizadas para apoyar a nuevos gobiernos territoriales.

Función Pública realizó un seguimiento mensual a la publicación de los informes, verificando su existencia y calidad, e impulsó el cumplimiento mediante comunicaciones masivas y apoyo de la Procuraduría. Además, se incluyeron preguntas en el FURAG para evaluar el cumplimiento, revelando que el 73% de entidades nacionales presentaron su informe después del 1 de abril de 2024.

En 2025 se emitió la Circular Conjunta 100-001 con nuevos lineamientos para la rendición de cuentas hasta 2031, incluyendo modelos actualizados de informe. A agosto de 2025, se

han recibido 212 informes correspondientes a la vigencia 2024 (93% de cumplimiento). Se realizaron jornadas de socialización y asistencia técnica a más de 230 funcionarios, así como campañas de divulgación y acompañamiento específico a municipios de Montes de María, Sur de Bolívar y entidades como el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA), Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Archivo General.

Plan Nacional de Formación para el Control Social

Entre julio de 2024 y agosto de 2025, Función Pública avanzó en la implementación del Plan Nacional de Formación para el Control Social a la Gestión Pública, compromiso del Acuerdo Final de Paz, en coordinación con la Red Institucional de Apoyo a las Veedurías (RIAV). Este plan tiene como objetivo fortalecer las capacidades ciudadanas para ejercer control social y promover una participación activa en los asuntos públicos.

Durante este periodo se formaron 9.173 personas mediante 96 espacios de capacitación, superando significativamente la meta anual de 4.000. Las actividades incluyeron diplomados, talleres, cursos virtuales y encuentros presenciales dirigidos a diversos grupos poblacionales, con enfoque diferencial en mujeres, juventudes, población LGBTIQ+, pueblos étnicos, víctimas, firmantes de paz, veedores ciudadanos y estudiantes.

Entre las acciones destacadas se encuentran la implementación de los módulos del diplomado “Cuidar lo público para alcanzar la paz” en Quibdó, Tumaco, Arauca y Cúcuta; talleres dirigidos a sindicatos, juntas de acción comunal y estudiantes postulados a contralorías escolares; y cursos virtuales sobre control social con temáticas específicas como mujeres rurales, gestión del riesgo, licenciamiento ambiental y enfoque étnico. Además, se brindó acompañamiento al nodo de rendición de cuentas de Bucaramanga para fortalecer el control social local.

Función Pública lideró la Secretaría Técnica de la RIAV, coordinando el Plan de Acción 2024 mediante la realización de 13 comités técnicos, encuentros regionales y el fortalecimiento de nodos RIAV departamentales en Córdoba, Sucre, Bolívar, Santander, Putumayo y Quindío, consolidando así una estrategia nacional de formación ciudadana para el control social.

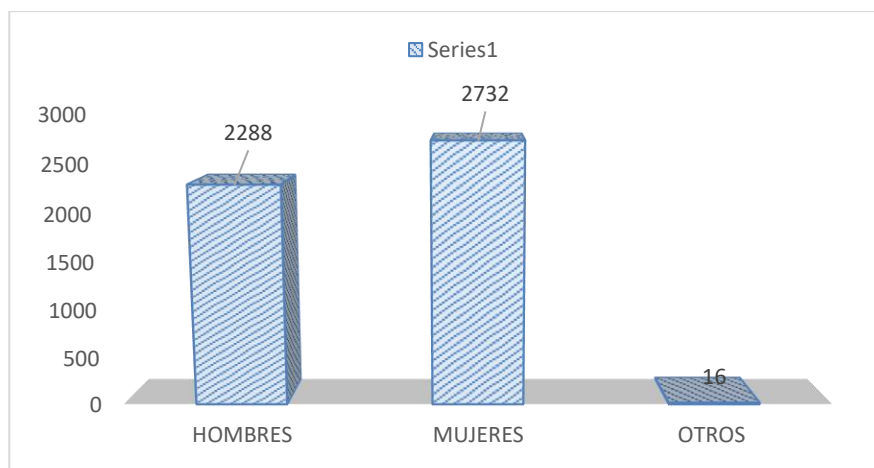
Cobertura y enfoque diferencial:

En total, se capacitaron 920 personas con pertenencia étnica, especialmente de pueblos indígenas y comunidades negras:

Vigencia	Pueblos indígenas	Comunidades negras	Afrocolombianos	Raizales	Palenqueros	Pueblo Rrom
Julio-diciembre 2024	51	111	98	5	0	5
Enero- agosto 2025	232	318	81	10	3	6
Total	283	429	179	15	3	11

En el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2024 se capacitaron en temas de control social a 5.036 ciudadanos, de los cuales 2.288 fueron hombres, 2.732 mujeres y 16 de otro género. En la vigencia 2025 (1 de enero al 30 de agosto de 2025), se han capacitado 4.137 ciudadanos, de los cuales 1.810 fueron hombres, 2.316 mujeres y 11 identificados con otro género.

En virtud de lo anterior, se puede decir que entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de agosto de 2025 hemos capacitado un total de 9.173 ciudadanos, de los cuales 4.094 fueron hombres, 5.014 mujeres y 27 personas identificadas con otro género.



Ciudadanías formadas en Control social entre el 1 de julio 2024 y 30 de agosto 2025

Fuente: Tablero de control Función Pública

Política de Racionalización de Trámites

Entre julio de 2024 y agosto de 2025, Función Pública validó un total de 841 acciones de racionalización de trámites (371 en 2024 y 470 en 2025), implementadas por 233 entidades públicas (48 del orden nacional y 185 del orden territorial), las cuales impactaron 523 trámites (92 nacionales y 431 territoriales).

Con esta gestión se alcanzó un total de 1.924 acciones de racionalización desde la vigencia 2023 a la fecha, lo que representa un avance del 68,7% frente a la meta de 2.800 acciones de racionalización del Plan Nacional de Desarrollo.

Vigencia	Avance anual	Meta Anual	Porcentaje Avance
2023	710	700	101%
2024	744	700	106%
2025	470	700	67,1%

En cuanto a acciones de racionalización de la vigencia 2025, se clasifican así:

	Total trámites racionalizados nación y territorio	Total trámites racionalizados orden nacional	Total trámites racionalizados orden territorial
Trámites racionalizados	391	76	315
Acciones de racionalización	470	101	369
Entidades	164	37	127

De igual forma, durante el periodo evaluado, se brindaron 1.815 asesorías a 589 entidades públicas, beneficiando a 2.494 servidores públicos, en temas como estrategias de racionalización, soporte al SUIT, aprobación de trámites nuevos, tarifas y estandarización.

Las entidades más acompañadas en 2025 fueron:

Nacional: Ministerio de Transporte (16), Ministerio de Ambiente (15), DIAN (11).

Territorial: Alcaldía de Cali (40), Secretaría Distrital de Planeación (10), Alcaldía de Cúcuta (9).

Durante 2024, Función Pública acompañó a cinco entidades en la adopción e implementación de la estandarización de trámites relacionados con la administración del territorio. Se apoyó a la Agencia Nacional de Tierras (ANT) en la inscripción de dos trámites orientados a comunidades étnicas; al Instituto Geográfico Agustín Codazzi IGAC en la racionalización de trámites y uso del módulo de estandarización del SUIT; al Ministerio de Educación en la priorización de 12 trámites en la plataforma Humano; al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en la inscripción del trámite de autorización para infraestructura de telecomunicaciones; y al Departamento Nacional de Planeación en la actualización de trámites del SISBEN. Además, se lanzó el módulo de estandarización de SUIT como prueba piloto para su futura aplicación en todo el orden nacional.

Adicionalmente, se recibieron cerca de 100 solicitudes para nuevos trámites y modificaciones estructurales, aprobándose 7 nuevos trámites y 10 modificaciones conforme a la política antitrámites. También se autorizaron 41 actualizaciones tarifarias y 64 modificaciones de tarifas, especialmente entre septiembre y diciembre. Se dio seguimiento técnico a tarifas del pasaporte electrónico y trámites de cannabis, y se avanzó en la Ventanilla Única de la Construcción, incluyendo mesas técnicas con entidades clave. Como resultado de estas acciones, a septiembre de 2024 se identificaron ahorros ciudadanos por \$18.700 millones gracias a la optimización de tiempos, costos y pasos en trámites.

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: 21 sobre planta de personal, 32 en materia salarial, 7 de estructura organizacional y 11 relacionados con gobernanza institucional. Este proceso contribuye al fortalecimiento de las capacidades del Estado, la eficiencia del gasto y la mejora del empleo público. Se destaca también la asesoría para la expedición del Decreto 391 de 2025, que establece los elementos mínimos para la implementación de planes de formalización laboral en Instituciones de Educación Superior Estatales.

Gobernanza Institucional: Creación y Modificación de Instancias Intersectoriales

El Departamento administrativo de la Función Pública 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 2023. Este apoyo permitió la expedición de decretos clave como el que crea la Comisión Intersectorial de Proyectos Estratégicos (Decreto 1020 de 2024), la reglamentación del Sistema Nacional de Protección y Bienestar Animal (Decreto 810 de 2025) y la creación del Consejo Nacional del Libro

(Decreto 1368 de 2024). Además, se apoyó a instancias relacionadas con ciencia y tecnología, asuntos campesinos, competitividad, inclusión social y medio ambiente.

Reconocimiento de Derechos Laborales Históricos

Se destacan logros normativos históricos como el Decreto 0586 de 2025, que reconoce como empleo público del nivel asistencial la labor de las madres comunitarias, iniciando así su proceso de formalización progresiva. También se expidió el Decreto 481 de 2025, que establece el Sistema Educativo Indígena Propio (SEIP), garantizando autonomía educativa a más de 120 pueblos indígenas. Estas acciones reflejan un compromiso con la equidad, la diversidad y el reconocimiento de derechos en el empleo público.

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 1 de julio de 2024 y 30 de agosto, se asesoraron 50 entidades nacionales y 98 territoriales en este proceso. Como resultado, se formalizaron 7.710 empleos (4.639 en el nivel nacional y 3.071 en el territorial), sumando a la meta acumulada de 25.621 empleos formalizados a 2025. Además, se brindó asistencia técnica en rediseños organizacionales a 69 entidades nacionales y 476 territoriales, así como apoyo en la actualización de manuales de funciones a 197 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.
- Reuniones conjuntas en el marco del cumplimiento de la Circular conjunta 100-11 de 2023 con Departamento Nacional de Planeación y Ministerio de Hacienda y Crédito público, para gestionar actividades y estrategias que permitan el acompañamiento integral a entidades para la aplicación de la formalización de empleos públicos, así mismo se determinaron canales de comunicación con referentes en las citadas entidades, para asegurar el flujo de las solicitudes de

trámite de formalización de las entidades que se encuentren en proceso de los actos administrativos.

DEFENSA JUDICIAL Y PREVENCIÓN DE DAÑO ANTIJURÍDICO

Conforme a los indicadores del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, se presentan los avances significativos alcanzados por la Dirección Jurídica en lo corrido del 1 de Julio de 2024 a 30 de agosto de 2025.

Defensa Judicial:

Función Pública cuenta con un modelo de Gestión Jurídica, en el cual la Alta Dirección está comprometida en la formulación de su estrategia para la prevención del daño antijurídico y las condenas en contra del Estado. La política de prevención del daño se constituye en el corazón del modelo de gestión jurídica de la entidad y permite prevenir hechos, acciones u omisiones que podrían llegar a generar demandas, al tiempo de disminuir la creciente litigiosidad contra el Estado, evitando así que se inicie el ciclo de gestión jurídica.

Frente a la particularidad de la gestión del Grupo de Defensa Judicial, podemos destacar los siguientes resultados:

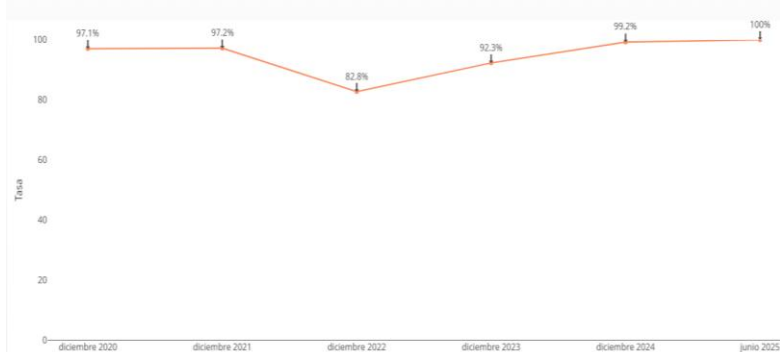
 **FURAG** con calificación del 100% en el procedimiento de defensa.

POL09 Índice Defensa Jurídica	i70 Prevención del daño antijurídico	i25 Gestión de las actuaciones prejudiciales	i26 Gestión de la defensa judicial	i27 Gestión del cumplimiento de sentencias y conciliaciones	i28 Gestión de la acción de repetición	i29 Gestión del conocimiento jurídico
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

El Grupo de Defensa Judicial de la Dirección Jurídica ha tenido distintos reconocimientos especiales por su gestión orientada a resultados, especialmente por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. Lo anterior, por la oportuna y adecuada aplicación todas las herramientas dispuestas para el fortalecimiento de la prevención del daño antijurídico, siendo ello reflejado en el último resultado del FURAG, pues Defensa Judicial se destacó como uno de los grupos más importantes en resultados obteniendo un 100% del avance de la gestión a la luz de la evaluación de cumplimiento de objetivos y metas. En la vigencia evaluada no se efectuaron pagos por sentencias, ni costas procesales.

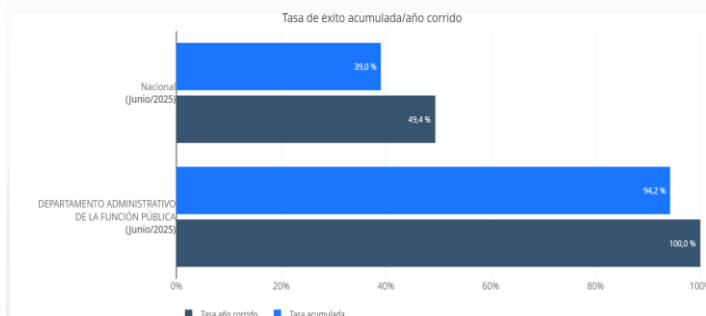
De acuerdo a los últimos informes de litigiosidad preparados por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, el éxito procesal del Departamento Administrativo de la Función Pública, alcanzó el 100%, mientras que la tasa de éxito nacional fue del 49,4%, lo cual constituye un claro reflejo del cumplimiento, efectividad, calidad y oportunidad en las intervenciones procesales preparadas por los distintos abogados del Grupo de Defensa Judicial; promedio que se tasa en función de los fallos proferidos en favor de los intereses litigiosos de Función Pública durante el periodo evaluado.

Tasa de éxito entidad, según año de terminación (Calidad de demandado)



Fuente: <https://analitica.defensajuridica.gov.co/reportes/30062025/5eb5fd8e9d3d72bb085d0bd9/#19>

Tasa de éxito entidad y total nacional, acumulada y año corrido (Calidad de demandado)



Fuente: <https://analitica.defensajuridica.gov.co/reportes/30062025/5eb5fd8e9d3d72bb085d0bd9/#19>

Según la tasa de éxito nacional acumulada con corte a junio de 2025, entregada también por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, el Grupo de Defensa Judicial mantiene una tasa acumulada del 94,2%, siendo superior, frente a la media nacional que es del 39,0%, lo que denota la efectividad en la gestión de la defensa judicial de la entidad.

Procesos Judiciales

Como resultado del éxito en la gestión de los procesos judiciales, el DAFP no registra en la vigencia condenas patrimoniales, lo cual ha permitido que los recursos presupuestados para atender las contingencias procesales puedan ser reorientados al cubrimiento de otras necesidades institucionales que redundan en beneficio de mejores servicios a la comunidad y a las instituciones públicas.

Así entonces, respecto de la cuantificación de los procesos judiciales en los que la entidad es parte, se cuenta con 520 procesos judiciales activos y con gestión, siendo las acciones de nulidad simple, las más recurrentes y con ocasión de la suscripción de distintos decretos en materia de empleo público.

Se destaca que, en un esfuerzo mancomunado con otras entidades públicas, se trabaja en concretar posiciones jurídicas afines, que denoten unidad dentro del Gobierno Nacional, para evitar condenas.

Dentro de las temáticas más demandadas, se tienen la bonificación judicial y la prima especial demandada a nivel nacional por funcionarios de la Rama Judicial, dentro de esa misma rama del poder público también, se encuentran las demandas que buscan la nivelación salarial de empleados subalternos que no son receptores de otros beneficios; también, somos vinculados en el estudio de la nivelación salarial en el sector educación y en algunos medios de control que surgen con ocasión de la indebida interpretación normativa de políticas de empleo público, tal como situaciones administrativas, provisión y movimientos de personal por concursos de méritos y actualizaciones de las plantas de personal.

Acciones de Tutela

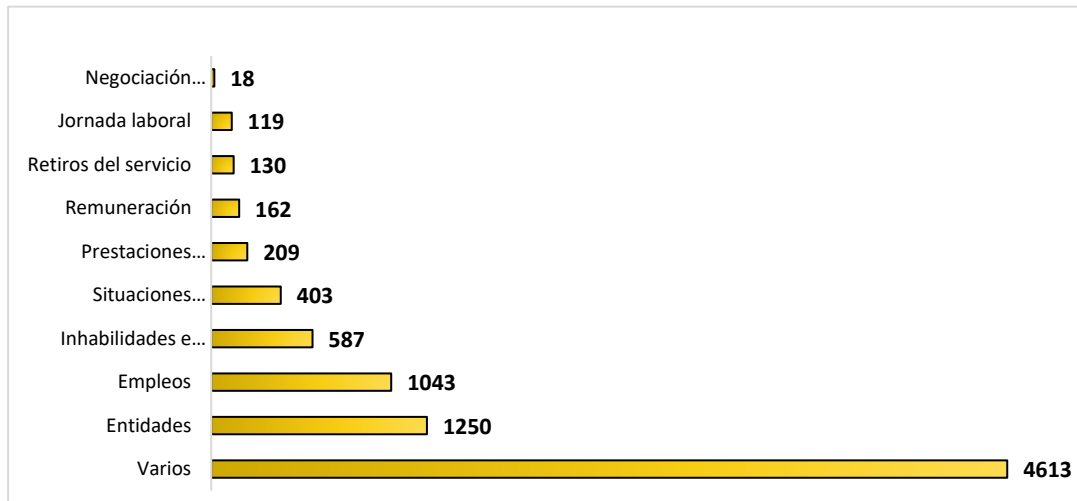
Dentro del periodo estudiado, la entidad intervino oportunamente en 637 Acciones de Tutela. El derecho más discutido en esas acciones fue el Derecho de Petición, ello en atención al ámbito de las competencias funcionales de la entidad y el trámite de los conceptos que se solicitan a las diferentes direcciones técnicas. Desde el Grupo de Defensa Judicial, se han impulsado estrategias de defensa que permitan mitigar el uso de la acción de tutela como mecanismo de presión para agilizar los términos de respuesta.

También hemos sido vinculados por la naturaleza de nuestras funciones en acciones que buscan establecer la presunta vulneración de los derechos al trabajo, al acceso a empleos públicos, al retén social, a la dignidad, a la participación en política, a la estabilidad laboral reforzada y demás afines, que se discuten como normal consecuencia de los concursos de mérito adelantados a lo largo y ancho de la administración pública, en entidades diferentes

al DAFP. Dentro del 100% de estas acciones, se evitaron condenas desfavorables siendo desvinculados del trámite procesal, como resultado de las acciones y argumentos esgrimidos desde el Grupo de Defensa Judicial.

Conceptos

A continuación, presentamos el total de conceptos emitidos por la Dirección Jurídica durante el período correspondiente (8.534), detallando la distribución de los mismos según los diferentes temas abordados.



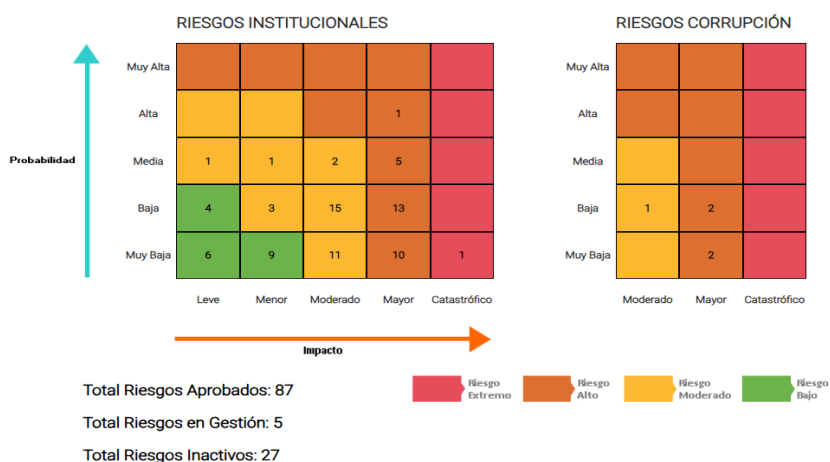
Fuente: Estadísticas Orfeo (Vigencia 1 de julio de 2024 – 30 de agosto de 2025)

GESTIÓN ESTRATÉGICA, INFORMACIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Administración del riesgo en Función Pública

Durante 2024 se actualizó la política y metodología de gestión del riesgo, incluyendo lineamientos para la identificación de riesgos fiscales. Esta actualización fue presentada al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y validada por el Comité de Control Interno. Se ajustaron todas las fichas de riesgo conforme a los lineamientos de “Chao marcas”, se realizó monitoreo mensual y se brindó asesoría integral a las dependencias.

En el primer semestre de 2025, se acompañó a todas las áreas en la actualización del mapa de riesgos institucional, se migraron las fichas a la nueva plataforma del modelo de operación por procesos y se diseñaron visualizaciones en el SGI para facilitar la consulta. Se realizaron más de 30 mesas de trabajo, se incorporaron riesgos de fuga de conocimiento y fiscales, se clasificaron los riesgos activos e inactivos, y se reportó el estado de riesgos ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



Mapa de riesgos DAFP

Información estratégica y estadística

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

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

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

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

Plan Nacional de Infraestructura de datos PNID

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

Certificación Medición del Desempeño Institucional

En el marco de nuestro compromiso con la transparencia, la calidad y la generación de información confiable para la toma de decisiones públicas, nos encontramos adelantando el proceso de certificación de la operación estadística *Medición del Desempeño Institucional (MDI)* ante el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. Este avance busca garantizar que la MDI cumpla con los más altos estándares técnicos y metodológicos, consolidándose como una estadística oficial del Estado colombiano, útil para el seguimiento y evaluación de la gestión institucional en beneficio de la ciudadanía.

PROCESO DE SELECCIÓN Y USO DE LISTAS DE ELEGIBLES

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, mediante el proceso de selección Entidades del Orden Nacional 2022, ofertó 165 vacantes en las modalidades de Ascenso y Abierto.

En la modalidad de Ascenso, se posesionaron 11 servidores de Carrera Administrativa, distribuidos así:

- Técnico Administrativo: 1 posesionado
- Profesionales Especializados: 10 posesionados
- Empleos desiertos: 2 vacantes que actualmente se encuentran en encargo

En la modalidad Abierto, se han posesionado 122 servidores de Carrera Administrativa, distribuidos de la siguiente manera:

- Asistenciales: 10 posesionados
- Técnicos Administrativos: 10 posesionados
- Profesionales Universitarios: 23 posesionados
- Profesionales Especializados: 79 posesionados

De los empleos declarados desiertos, dos (2) se encuentran en encargo y tres (3) en provisionalidad.

Por otra parte, aún hay situaciones pendientes en algunas vacantes que salieron a concurso, relacionadas con procesos de movilidad y uso de lista de elegibles por parte de la CNSC. Así mismo, existen vacancias temporales solicitadas por servidores de Carrera Administrativa del Departamento, quienes se encuentran adelantando periodos de prueba en otras entidades.

En línea con los compromisos reiterados durante la COP 16 (Cali, 2024), el Departamento Administrativo de la Función Pública avanzó en la implementación de criterios y orientaciones para una compra pública sostenible y socialmente responsable. Se incorporaron factores ambientales, sociales y económicos en los procesos de contratación, con el propósito de generar valor público y minimizar impactos negativos, alineando la gestión contractual con principios de sostenibilidad e inclusión.

AVANCES EN LOS APLICATIVOS MISIONALES

FURAG y Gestión de la Información para la Medición del Desempeño Institucional.

En cumplimiento de los indicadores del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (OTIC) lideró importantes avances entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de agosto de 2025. Entre ellos se destaca la habilitación del aplicativo del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), que estuvo disponible entre el 17 de marzo y el 25 de abril de 2025. Este proceso permitió recolectar información clave de 6.004 entidades públicas, de las cuales 4.894 diligenciaron más del 90 % del formulario. Asimismo, se crearon 8.006 usuarios sobre un total estimado de 9.564 posibles.

Los resultados de la Medición del Desempeño Institucional correspondientes a la vigencia 2024 fueron publicados el 25 de junio de 2025 y están disponibles para consulta pública.

Adicionalmente, se aprobó el inicio del proceso de Auditoría Interna de Calidad con el fin de respaldar la certificación estadística de los datos recolectados, a cargo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y con apoyo técnico de la OTIC, asegurando así la confiabilidad y calidad de la información reportada por las entidades.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) es una herramienta esencial que consolida y administra información institucional nacional y territorial, incluyendo datos sobre entidades, personal, salarios, hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas de servidores públicos y contratistas. Durante la vigencia, se gestionaron 1.488.934 hojas de vida y se presentaron 490.816 declaraciones de bienes y rentas, con el cierre del diligenciamiento para el orden nacional el 31 de mayo y finalizado para el orden territorial el 31 de julio. Además, actualmente la OTIC ya cuenta con el soporte técnico preventivo y correctivo del SIGEP2, garantizando de esta manera una respuesta oportuna ante posibles fallas del aplicativo.

Aplicativo por la Integridad

El Aplicativo por la Integridad Pública es una herramienta clave para promover la transparencia, permitiendo a servidores públicos, contratistas y sujetos obligados declarar bienes, rentas, conflictos de interés e impuestos, así como a las Personas Expuestas Políticamente (PEP) registrar información financiera complementaria. Durante el periodo, se realizaron mejoras tecnológicas y en la protección de datos privados y semiprivados, garantizando además su disponibilidad para apoyar los procesos del SIGEP, bajo la gestión de la OTIC.

Sistema Único de Información de trámites (SUIT)

El Sistema Único de Información de Trámites (SUIT), administrado por Función Pública, continúa siendo la plataforma oficial que centraliza la información de los trámites del Estado. En 2024, se inició el desarrollo de una nueva versión del sistema (SUIT V3), con el objetivo de mejorar la experiencia del usuario, fortalecer la interoperabilidad, optimizar la gestión documental y jurídica, y promover la eficiencia en la administración pública. Para avanzar en esta nueva versión, durante el primer semestre de 2025 se realizaron siete mesas técnicas entre la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano y la

OTIC, que permitieron validar controles de cambio, resolver incidencias y definir ajustes prioritarios.

Durante el periodo reportado, se estima que los ahorros ciudadanos por racionalización de trámites alcanzaron los \$45.825 millones en 2024, reflejo de la simplificación de procesos, reducción de requisitos, tiempos y costos. Entre enero y mayo de 2025, el ahorro acumulado fue de \$2.400 millones, aunque en el segundo trimestre se evidenció una caída con solo \$37 millones reportados. Esta variabilidad resalta la necesidad de mantener y fortalecer las estrategias de simplificación y su monitoreo, para asegurar impactos sostenidos y una mayor eficiencia en el acceso a servicios públicos.

En cuanto al desarrollo técnico, SUIT V3 se encuentra en proceso de certificación para pasar a producción, incluyendo la migración tecnológica que mitigará riesgos de seguridad y obsolescencia. A la fecha, se ha entregado el 100 % de los desarrollos y controles de cambio solicitados, y se gestionan cinco solicitudes nuevas. Además, se ha dado solución al 98 % de los requerimientos registrados en la herramienta ProactivaNet, provenientes de entidades y ciudadanos, lo que demuestra avances significativos en la atención y respuesta del sistema.

Gestor Normativo

Como herramienta de consulta jurídica especializada en normas, doctrina, jurisprudencia y documentos relacionados con temas del Departamento Administrativo de la Función Pública, a junio de 2025 se cuenta con aproximadamente 33.716 documentos, y durante lo corrido del año 2025 se revisó el módulo de regímenes especiales lo cual se ha actualizado de manera permanente, entre otras actividades realizadas para mantener actualizada la información que gestiona y presenta a los grupos de valor.

Tipo de Documento	Total
Leyes	1.571
Decretos	9.122
Directivas	168
Circulares	279
Resoluciones	157
Actos legislativos	68
Documentos CONPES	2
Constitución Política	10
Conceptos	21.715
Acuerdos	624
TOTAL	33.716

Tabla 8. Cantidad de documentos en Gestor Normativo

Migración de Infraestructura a OnPremise

Durante el segundo trimestre de 2025, el DAFP ejecutó con éxito la migración de contingencia de 24 sistemas críticos a su infraestructura On-Premise (Data Center local), como parte del Plan de Recuperación ante Desastres (DRP) y ante la finalización del contrato de nube privada. Esta operación, realizada sin interrupciones en los servicios, garantizó la continuidad de plataformas clave como SIGEP II, EVA, Carpeta Ciudadana, Gestor Normativo, SIRCAP, entre otras, que atienden a miles de usuarios a diario. La migración fortaleció las capacidades técnicas internas, consolidó el conocimiento institucional y permitió mayor control y estabilidad operativa sobre los sistemas del Estado.

Migración de Infraestructura a OnPremise

El 23 de agosto de 2024, el Gobierno Nacional creó el Servicio Social para la Paz mediante el Decreto 1079, como parte de las políticas de paz del Estado colombiano y como una alternativa al servicio militar obligatorio. Esta iniciativa, enfocada especialmente en territorios PDET históricamente afectados por el conflicto armado, busca vincular a jóvenes en actividades de servicio social con enfoque territorial, ambiental, cultural y de reconciliación. El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en calidad de Secretaría Técnica, desarrolló junto con la Dirección de Gestión del Conocimiento y la Oficina de Tecnologías de la Información una plataforma digital para gestionar el registro y postulación de los aspirantes.

En la primera convocatoria se registraron 12.876 jóvenes, de los cuales 2.381 completaron su inscripción satisfactoriamente. Del total de inscritos, el 38% se identificó como mujeres y el 61% como hombres, registrándose también participación de personas no binarias y transgénero. Las modalidades con mayor número de postulaciones fueron: vigía del patrimonio cultural (970), promoción de la educación y gestión del riesgo (567) y promoción de la política pública de paz (351). Esta diversidad refleja el interés de la juventud colombiana por contribuir en distintas áreas de construcción de paz.

Tras el proceso de selección, 432 jóvenes fueron admitidos para ingresar al programa. Las modalidades con mayor número de aceptados fueron: vigía del patrimonio cultural (108), promoción de la política pública de paz (85) y educación/gestión del riesgo (75). Esta fase inicial marca un hito en la implementación del Servicio Social para la Paz, consolidándolo como un mecanismo institucional que fomenta la participación juvenil en la transformación de sus territorios y la construcción de una paz duradera.

FORTALECIMIENTO DE LA RELACIÓN CON LAS CIUDADANÍAS

En lo corrido del 1 de julio de 2024 y el 30 de agosto de 2025, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), ha reafirmado su compromiso con una gestión pública centrada en las ciudadanías, a través del fortalecimiento de los mecanismos de interacción, la mejora de los canales de atención y el cumplimiento riguroso del marco normativo que regula la participación ciudadana, la transparencia y el acceso a la información pública consolidando una relación más activa, transparente y cercana, articulando su gestión a principios de participación, legalidad, eficiencia e innovación. Cada acción desarrollada no solo responde a una voluntad institucional de mejora continua, sino también al cumplimiento riguroso de la normativa que rige la interacción entre el Estado y la sociedad. Estos avances reafirman el compromiso del Gobierno con una administración pública centrada en las personas, construida con ellas, y para ellas.

Atención y diálogo permanente con la ciudadanía

La atención ciudadana constituye el eje central de la relación del DAFP con la sociedad. Entre enero y junio de 2025, la entidad atendió 272.086 solicitudes a través de canales escrito, telefónico, presencial y especialmente virtual, consolidando el uso del canal CHAT EVA como medio preferente. Se gestionaron con una tasa de resolución del 97,5%, y se contabilizaron 74.039 interacciones digitales, y se trasladaron un total de 9.123 solicitudes. Esta cifra refleja una gestión activa, oportuna y centrada en la experiencia del usuario.

Adicionalmente, se implementaron acciones de mejora orientadas al fortalecimiento de la calidad en la atención, como la Medición de la Experiencia Ciudadana a través del chat EVA y la socialización institucional de los resultados de la medición de experiencia ciudadana con más de 2.033 encuestas respondidas por los usuarios.

Fortalecimiento de los mecanismos de participación ciudadana

Reconociendo que la participación ciudadana es un derecho y un deber institucional, el DAFP formuló e implementó la Estrategia de Participación Ciudadana 2025, construida de forma articulada con todas las direcciones técnicas de la entidad. Esta estrategia, aprobada en marzo, contempla la realización de más de 20 encuentros participativos con ciudadanías y grupos de valor, integrando principios rectores, diálogo activo, y seguimiento continuo.

Para garantizar su cumplimiento, se diseñó un plan de alertas y monitoreo, a través del cual se han emitido más de 12 comunicaciones dirigidas a directivos y enlaces técnicos, promoviendo la gestión activa y responsable de los compromisos asumidos.

Así mismo, se avanzó en la reestructuración del Menú “Participa” en la página institucional, con el fin de alinear su contenido al marco normativo y a las expectativas de los usuarios, y mejorar su accesibilidad y funcionalidad como canal de participación.

Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP)

El DAFP diseñó el Programa de Transparencia y Ética Pública 2025-2028, como una estrategia institucional para gestionar riesgos de corrupción, promover la participación, mejorar trámites y fortalecer los principios del Gobierno Abierto. Actualmente se encuentra en fase de estructuración y definición de responsables.

Transparencia y acceso a la información

En materia de transparencia, el DAFP ha mantenido un riguroso cumplimiento de las obligaciones derivadas del Índice de Transparencia Activa (ITA), mediante una matriz de verificación que permite monitorear y actualizar la información pública disponible.

Racionalización de trámites y simplificación administrativa

Como parte del compromiso con la eficiencia, se lideró la Estrategia de Racionalización de Trámites 2025, construida en mesas técnicas con las áreas responsables. Esta estrategia fue aprobada y registrada en el Sistema Único de Información de Trámites (SUIT) y se encuentra publicada para su consulta pública.

Estrategia de Rendición de Cuentas

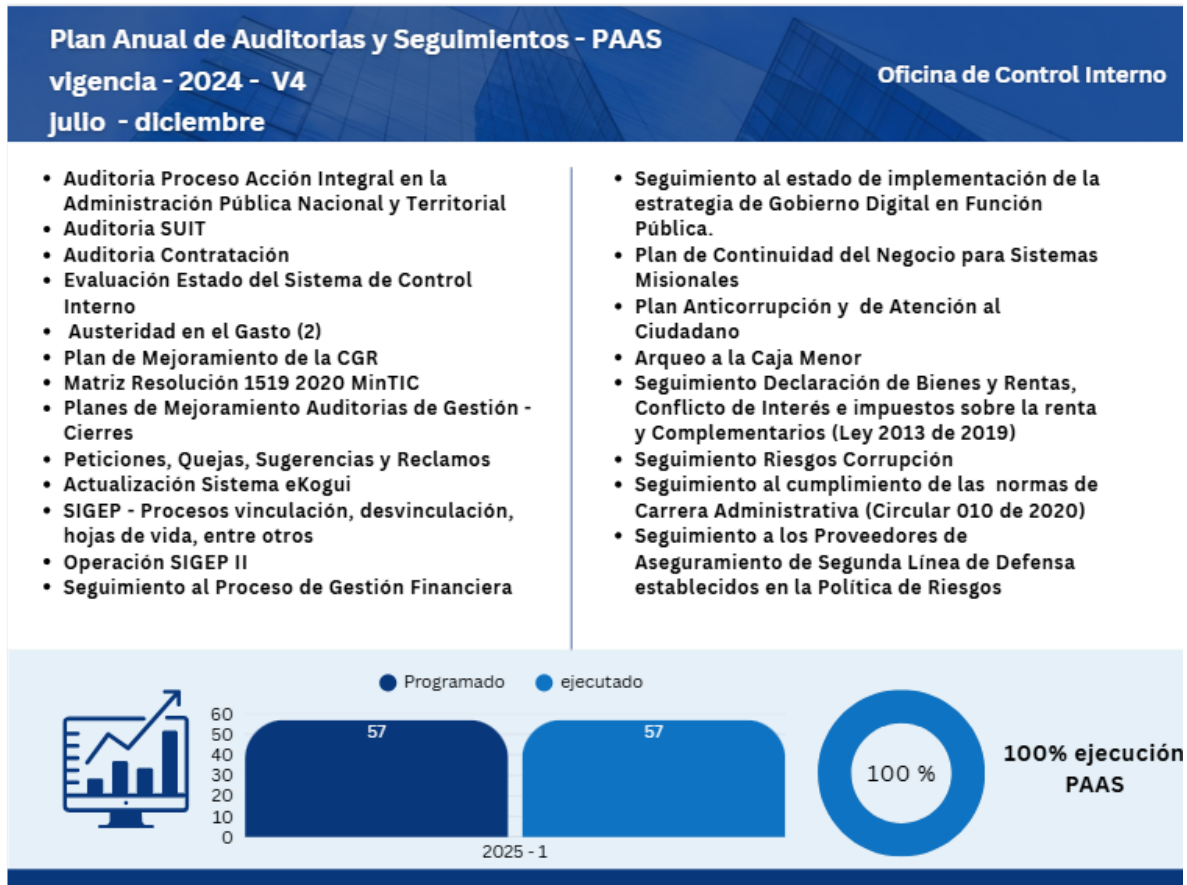
La entidad formuló la Estrategia de Rendición de Cuentas 2025, como herramienta de control social, transparencia y diálogo con la ciudadanía. Su implementación será permanente durante el año, con actividades como encuestas, foros y audiencias públicas, y está abierta a ajustes propuestos por las diferentes direcciones.

CUMPLIMIENTO Y ASESORÍA INSTITUCIONAL

Dando cumplimiento a la Ley 87 de 1993, frente a las funciones a cargo de la Oficina de Control Interno –OCI-, la principal obligación y responsabilidad es el cumplimiento del Plan Anual de Auditorías y Seguimientos (PAAS), el cual es aprobado anualmente en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno (CICCI).

Asimismo, se brinda asistencia y asesoría a los diferentes comités realizados en la entidad, tales como el Comité Directivo, el Comité de Gestión y Desempeño Institucional y el Comité de Contratación entre otros.

En el segundo semestre de la vigencia 2024 la OCI, dio cumplimiento al 100 % del PAAS de la vigencia.



En la ejecución del PAAS vigencia 2025, se ha desarrollado hasta el 30 de septiembre, cuarenta y cuatro (44) informes de los cincuenta y cuatro (54) programados incluyendo dos auditorías. Con estos resultados, se reporta una **ejecución parcial del 83% del PAAS**.

Avance Plan Anual de Auditorías y Seguimientos (enero - septiembre 2025)

Evaluación por Dependencias

Vigencia 2024

Austeridad y Eficiencia del Gasto Público

Periodo evaluado: IV trimestre 2024, I y II trimestre 2025

Evaluación Sistema Control Interno

Periodo evaluado: I semestre 2024 y II semestre 2025

Evaluación del Sistema de Control Interno Contable

Periodo evaluado: vigencia 2024

Peticiones, Quejas, Sugerencias y Reclamos

Periodo evaluado: II semestre 2024

Actualización Sistema Ekogui

Periodo evaluado: II semestre 2024, I semestre 2025

Derechos de Autor Software

Periodo evaluado: vigencia 2024

Evaluación Independiente - FURAG

Periodo evaluado: vigencia 2024

Planes de Mejoramiento Auditorías de Gestión

Seguimiento al mes de abril de 2025

Seguimiento al Estado de Implementación de la

Estrategia de Gobierno Digital

Periodo evaluado: Estado actual

Seguimiento Funciones de Supervisión de Contratos

Periodo evaluado: vigencia 2024

Arqueo a la Caja Menor

Periodo evaluado: marzo, mayo y agosto

83%



Matriz Resolución 1519 2020 MinTIC

Periodo evaluado: estado actual

Implementación Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información

Periodo evaluado: estado actual

Seguimiento Riesgos Corrupción

Periodo evaluado: enero - agosto 2025

Plan Anticorrupción y de atención al ciudadano)

Periodo evaluado: septiembre - diciembre 2024

Programa de Transparencia y Ética Pública

Periodo evaluado: estado actual

Auditoría Proceso Gestión Documental

Periodo evaluado: vigencia 2024 y I semestre 2025

Campaña Cultura del Control

De marzo a junio de 2025

Todos los informes y resultados de auditoría producto de la ejecución del PAAS de la OCI, se pueden verificar en el botón de Transparencia de la página web del DAFP, donde están publicados.

<https://www1.funcionpublica.gov.co/informes-y-seguimientos-oficina-de-control-interno>

Informe Rendición de Cuentas 2024-2025

Versión 1

Octubre de 2025