



Función Pública



Rendición de Cuentas Institucional

Informe de Audiencia de Rendición de Cuentas
Institucional

Del 31 de julio de 2025 a 30 de junio de 2026



Contenido

- 1 Introducción

- 2 Fase preparatoria

- 3 Convocatoria y asistencia

- 4 Desarrollo de la audiencia

- 5 Evaluación de la Audiencia

- 6 Preguntas de las Ciudadanías

1.

Introducción

Participación ciudadana y transparencia





El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) diseñó e implementó espacios de diálogo con la ciudadanía y los grupos de valor, a través de grupos focales y una audiencia de rendición de cuentas, orientados a generar escenarios de participación, intercambio y escucha activa. Estos ejercicios permitieron identificar necesidades, intereses, percepciones y propuestas de los participantes, como insumo para el fortalecimiento de la gestión institucional.

Los espacios fueron desarrollados bajo los principios de transparencia, acceso a la información pública y participación ciudadana, en concordancia con lo establecido en la Ley 1757 de 2015 y demás disposiciones aplicables en materia de rendición de cuentas. De esta manera, el DAFP promovió un diálogo abierto con sus grupos de valor, fortaleciendo la interacción entre la ciudadanía y la administración pública y contribuyendo al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

“La rendición de cuentas es mucho más que una obligación legal o administrativa; es una oportunidad para abrir las puertas de la institución, compartir resultados, reconocer desafíos, escuchar a la ciudadanía y reafirmar nuestro compromiso con una gestión pública transparente, eficiente y participativa.” **Mariela Barragán Beltrán – Directora General**

2.

Fase preparatoria

Reuniones internas y Grupos focales



Reuniones Internas de Trabajo

Durante la fase preparatoria, la Oficina de Relación Estado-Ciudadanías lideró el proceso de planeación y coordinación del ejercicio de rendición de cuentas Institucional, mediante la organización metodológica, técnica y logística de los espacios desarrollados durante la vigencia.

Para ello, se llevaron a cabo diversas mesas de trabajo con la Dirección General, la Secretaria General, Oficina Asesora de Comunicaciones y la Oficina Asesora de Planeación, con el propósito de identificar y priorizar la información a socializar durante el ejercicio de rendición de cuentas. En estas sesiones se definieron los temas a presentar, los grupos de valor y actores estratégicos a convocar, así como la metodología y el formato del espacio de diálogo, procurando garantizar una participación amplia, pertinente y efectiva.



8 Fase preparatoria



Grupos focales

Con el propósito de fortalecer el diálogo y el relacionamiento con los grupos de valor de la entidad, así como conocer sus intereses, necesidades y expectativas, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló jornadas de diálogo participativo con diferentes actores, entre ellos organizaciones sindicales, entidades públicas, servidores públicos y jóvenes.

Estos espacios permitieron fortalecer el acercamiento con los grupos de valor y conocer sus perspectivas, percepciones e intereses frente a la gestión institucional. Asimismo, los aportes y planteamientos recogidos durante las jornadas constituyeron un insumo para identificar y priorizar los temas de interés de la ciudadanía, los cuales fueron considerados en la definición de los contenidos y asuntos a abordar en la **Audiencia de Rendición de Cuentas** de la entidad.

3.

Convocatoria y asistencia

Participación Ciudadana





Estrategia de divulgación y participación

La convocatoria al espacio de rendición de cuentas estuvo a cargo de la Oficina de Relación Estado-Ciudadanías, la cual lideró la estrategia de difusión y relacionamiento con los grupos de valor. Se solicitó la consolidación de las bases de datos correspondientes a los núcleos de interés y actores estratégicos vinculados a las acciones de la entidad.

Con la información recopilada, se diseñó e implementó una estrategia de convocatoria multicanal, orientada a garantizar una amplia participación de la ciudadanía y los grupos de valor. Esta estrategia incluyó el envío de invitaciones mediante correo electrónico, la difusión a través de las redes sociales institucionales y la realización de acciones de convocatoria presencial en entidades y escenarios estratégicos, entre ellos el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.



Participación de los grupos de valor y ciudadanías

Contó con la participación de **255 asistentes**, y **263 visualizaciones** en vivo, quienes representaron entidades del orden nacional, organizaciones de la sociedad civil, veedurías ciudadanas y ciudadanía en general, propiciando un escenario plural para el intercambio de experiencias y la Rendición de Cuentas Institucional.

Entre los participantes se destacó la asistencia del Sindicato Nacional de Trabajadores y Servidores Públicos de Colombia, Sindicato de Empleados de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, Escuela Superior de Administración Pública y Procuraduría General de la así como miembros de la ciudadanía interesados en conocer los avances de la entidad en materia de su gestión institucional.



4.

Desarrollo de la audiencia

Jornada de diálogo



Mariela Barragán Beltrán – Dirección General



Se destacan los resultados de la gestión relacionada con la implementación del Plan Nacional de Desarrollo, resaltando los logros obtenidos en Dignificación del Empleo Público por medio de mejoras salariales, formalización laboral e inclusión de sectores históricamente excluidos.

Señala la importancia y necesidad de modernizar e innovar el Estado, además de mencionar lo crucial de una de las políticas manejadas por la entidad para facilitar, ahorrar costos y tiempos a la ciudadanía a través de la racionalización de trámites. Establece como pilar fundamental la meritocracia y diálogo social con organizaciones formalmente establecida para la democratización del Estado.

Finalmente hace énfasis en la alianza con la ESAP para impulsar la formación territorial y la **innovación pública**, destacando el desarrollo de pautas para el uso ético y con límites de la **inteligencia artificial** en el trabajo estatal.

Jesús Amado Abril - Subdirección

Para la gestión de la subdirección fue fundamental rescatar el liderazgo de las administraciones públicas. Se logra incorporar a las entidades territoriales como administraciones vivas; además de actualizar las exigencias de la administración a la realidad, no solo por medio de la modernización del Estado, sino también a los aspectos vitales del Estado, como el cambio climático, la incorporación de las ciudadanías, y implantación del Estado Social de Derecho.

La Bioadministración comprende transformación, modernización y reorganización de la Administración Pública entorno a la expresión de la vida.

Destaca la cooperación con Escuela Superior de Administración Pública, participando en la mesa técnica territorial. A parte del desarrollo de seis seminarios promoviendo la aplicación del sistema de gobernanza para descentralización y autonomía en el territorio.



Sandra Milena Guarnizo – Dirección de Gestión del Conocimiento



Destacó la gestión en asistencias integrales a más de 242 entidades de orden nacional y territorial, incluyendo laboratorios de innovación y conocimiento.

Se da visibilidad el Decreto 0745, que crea una comisión intersectorial con el Ministerio de las TIC, Minciencias y el DNP para conformar una red de innovación a nivel nacional.

Resaltó avances en transversalización de paz: capacitación a más de 1.079 servidores públicos en reconciliación y convivencia, en articulación con la SAB.

Habló del programa "Servicio para la Paz", donde la Dirección coordina la modalidad 4; en 2026 se abrió la segunda convocatoria, con enfoque territorial en La Guajira.

Anunció un convenio con la ESAP para desarrollar una herramienta de inteligencia artificial, presentada por Juan Manuel Reyes.

Juan Manuel Reyes – Dirección Jurídica

Junto con la Dirección de Gestión del Conocimiento el Director de Jurídico del departamento hizo la presentación de un Agente de Inteligencia Artificial en Plan Piloto, el cual tiene como propósito responder las solicitudes de los ciudadanos en línea, a través de la consulta de conceptos ya existentes.

Destaca que, la utilización de esta IA en absoluto reemplaza el trabajo realizado por los servidores de esta Dirección, pero si busca disminuir la carga de consultas manuales en la Dirección Jurídica y ofrecer respuestas más rápidas y accesibles a la ciudadanía.

La dirección atendió cerca de 8.274 consultas anuales (67% de ciudadanos), principalmente sobre empleo público, inhabilidades, situaciones administrativas y prestaciones sociales.

En defensa judicial logró 100% de efectividad en el FURAC y reconocimiento de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. Maneja unas 70 tutelas mensuales por concursos de mérito, con equipo de 28 funcionarios.





Juan Manuel Reyes – Secretaria General

El informe realizado por el secretario general Encargado se basó en dos vértices:

- **Financiero:** el presupuesto 2025 fue de \$57.317 millones (70% funcionamiento, 30% inversión), con ejecución de 96.5% comprometido y 90% obligado. Para 2026 el presupuesto se redujo a \$55.978 millones, con caída fuerte en inversión (de \$17.000 a \$10.000 millones aprox.). A junio 2026, la ejecución acumulada es de 47.98% comprometido y 37.55% obligado, consistente con la mitad del año fiscal.
- **Talento humano:** se ofertaron 102 empleos (165 vacantes) mediante concurso, y se realizaron 38 encargos por derecho preferencial, incluyendo ascensos de nivel técnico a profesional como reconocimiento al mérito.

Inclusión y diversidad:

- ✓ 19.000 personas con discapacidad vinculadas a entidades públicas.
- ✓ Nueva ley que reserva 7% de cargos en concursos de mérito para personas con discapacidad.
- ✓ Más de 350.000 colombianos ingresaron por mérito en 12 años, 16.000 ascendieron.
- ✓ Más de 36.000 jóvenes vinculados gracias a la cuota del 10% en reestructuraciones.
- ✓ En paridad de género, 48.71% de cargos directivos del Estado son ocupados por mujeres.

Integridad: Siete pilares de la política de empleo público, con foco en el Sistema Nacional de Integridad Pública.

- ✓ Más de 600 gestores de integridad y 560.000 personas capacitadas; código de integridad adoptado por el 94% de entidades.

SIGEP II: sistema clave para decisiones basadas en datos (ej. 25% del empleo público es abogados); más de 400.000 declaraciones de bienes y rentas, reforzando transparencia.

Francisco Camargo – Dirección de Empleo Público



Gestión del talento humano: Meta de 1.000 entidades con política de gestión estratégica cumplida; avances en modelo de gerencia pública 4.0 y bienestar laboral.



Gerardo Duque Gutiérrez – Dirección de Desarrollo Organizacional

Se destacó los logros de la formalización del empleo público teniendo como base las capacidades institucionales y la mejora de la prestación del servicio, el cual está ligado con el desarrollo e importancia del Talento Humano en el cumplimiento de la gestión pública.

La formalización laboral es un proceso integral que está acompañado con ejercicios de rediseño organizacional, articulado con la estructura, las plantas de personal y mejoramiento de procesos y procedimientos, teniendo en cuenta las necesidades de cada institución.

Finalmente, se destacaron acciones de asistencia técnica territorial, gestión de estructuras organizacionales, manuales de funciones, políticas salariales y atención de requerimientos institucionales y ciudadanos, como parte de la gestión desarrollada por la Dirección de Desarrollo Organizacional.

Luz Daifenis Arango– Dirección Jurídica

Se resalta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como herramienta necesaria para fortalecer las necesidades institucionales y el valor publico, por medio del integración de la planeación seguimiento y control dela gestión publica orientadas a la respuesta de la necesidades reales de la ciudadanía y grupos de valor.

Señala el enfoque diferencia e intercultural, por medio de la reproducción del Modelo en el territorio y como la entidad se ha buscado adaptar el modelo a las necesidades y vida de los entes territoriales, mediante ejercicios con pueblos indígenas.

Además, de destacar la importancia la Medición del Desempeño Institucional como instrumento para generar información confiable, facilitar la toma de decisiones, identificar oportunidades de mejora en la planeación y gestión pública.

Concluye mencionan al Premio de Alta Gerencia como reconocimiento a la buena gestión a avances de la administración pública en la entidades premiadas.



Livia Patricia Leal – Dirección de Participación, Transparencia y Servicio a las Ciudadanías



Se fortaleció el acercamiento de la Función Pública a los territorios mediante la estrategia “Juntémonos para Tejer lo Público”, orientada a facilitar el acceso de la ciudadanía a entidades. En 2025, en Ocaña, Norte de Santander, se atendieron 8.297 ciudadanos con la participación de 89 entidades, mientras que en 2026, en Ciénaga, Magdalena, se atendieron 5.927 ciudadanos con 60 entidades públicas.

Asimismo, se registró un avance significativo en la racionalización de trámites: de una meta de 2.800 acciones establecida en el Plan Nacional de Desarrollo, se alcanzaron 2.641, equivalentes al 96,6 % de cumplimiento. El 68 % de estas acciones incorporó mejoras tecnológicas para reducir tiempos, costos y desplazamientos de la ciudadanía.

En conjunto, la Dirección alcanzó un 90,6 % de avance frente al Plan Nacional de Desarrollo, resultado del trabajo articulado de la entidad.

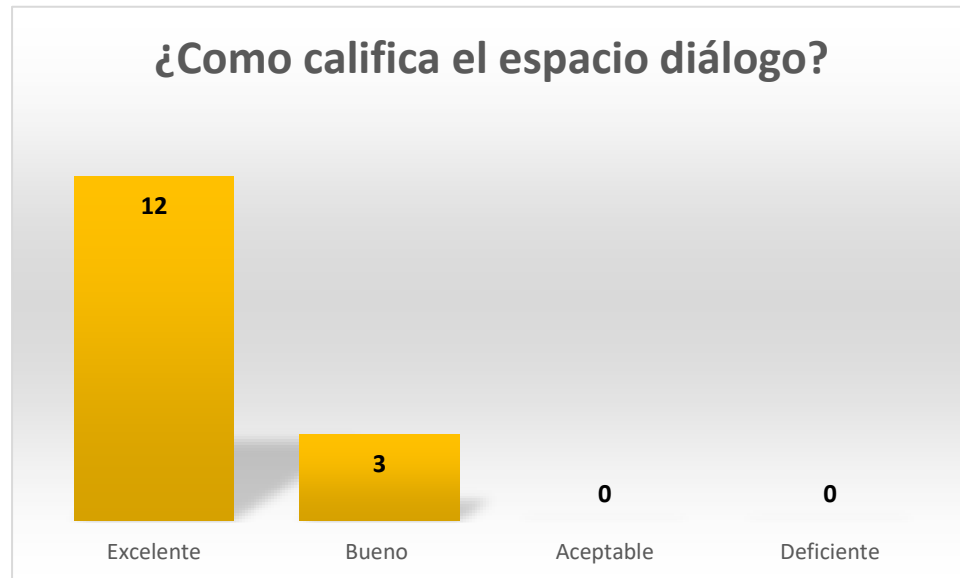
5.

Evaluación de la audiencia

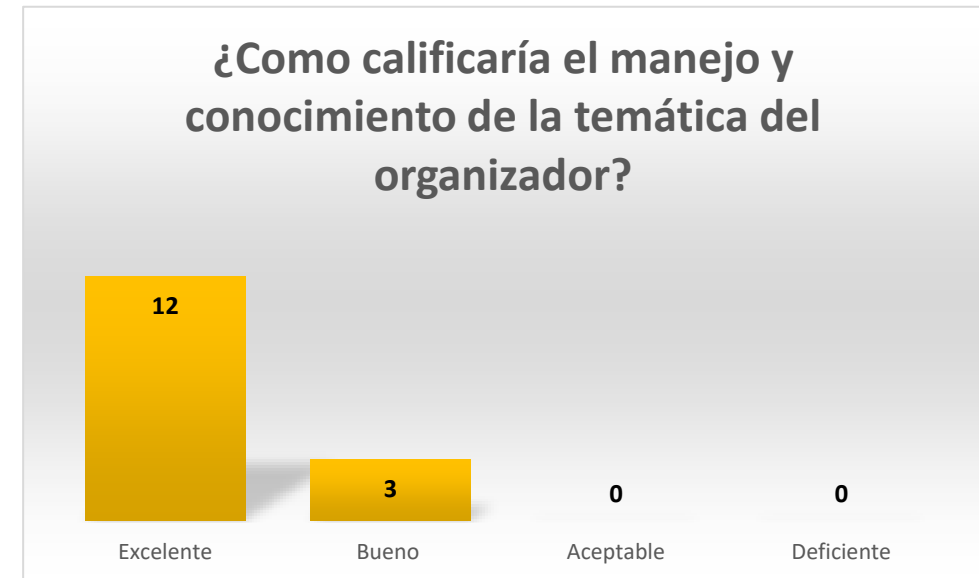
Percepción Ciudadana



Con el fin de evaluar la Audiencia de Rendición de Cuentas, se realizó al finalizar el encuentro una encuesta de percepción sobre el espacio de diálogo. La encuesta fue respondida por 15 participantes, arrojando los siguientes resultados:



Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la encuesta realizada, se determinó que mas del 80% de los participantes calificaron el evento como excelente, el 20% de la audiencia lo califico como bueno.



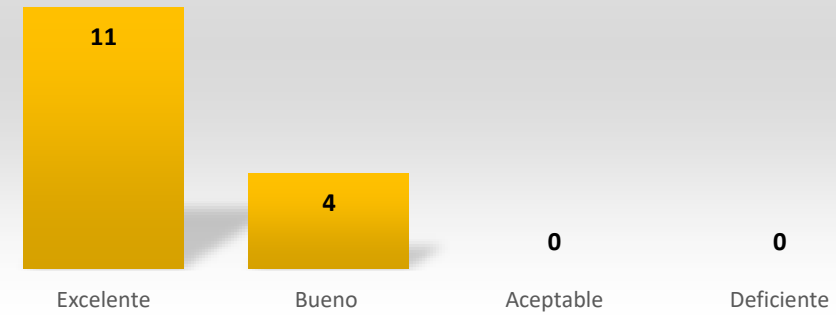
Mediante el análisis de los resultados de la encuesta, se determinó que 12 personas consideran que el organizador tuvo excelente manejo del tema y 3 sostuvieron que el conocimiento del tema fue bueno.

¿Como calificaría la capacidad de comunicación y claridad del organizador?



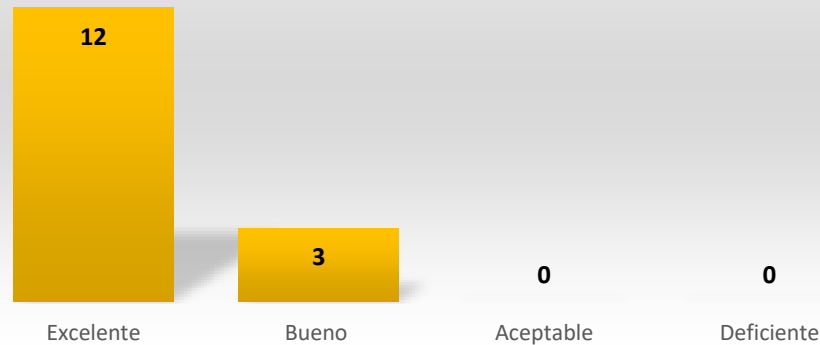
En cuanto a la capacidad de comunicación y claridad del organizador se obtuvieron los siguientes resultados: el 80% de la audiencia consideró que la comunicación fue excelente y 20% de los participantes determinaron que fue buena.

¿Como calificaría la contextualización y pertinencia del contenido del organizador?



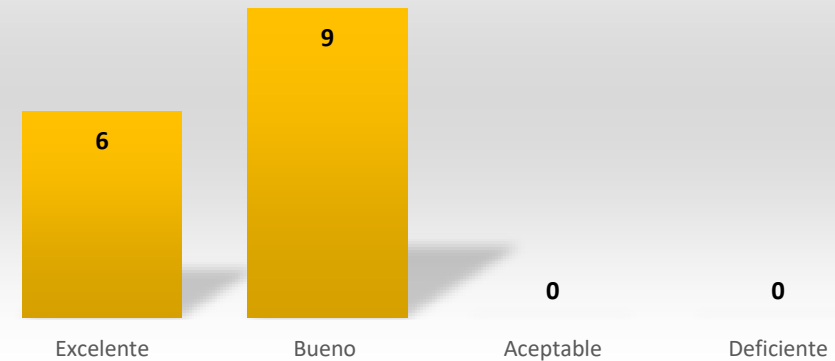
De acuerdo a los resultados de la encuesta de percepción se logro establecer que el 73% de los participante consideraron excelente el contenido del evento y el 27% de los oyentes creen que la contextualización del contenido bueno.

¿Como calificaría la amabilidad, empatía y trato del organizador?



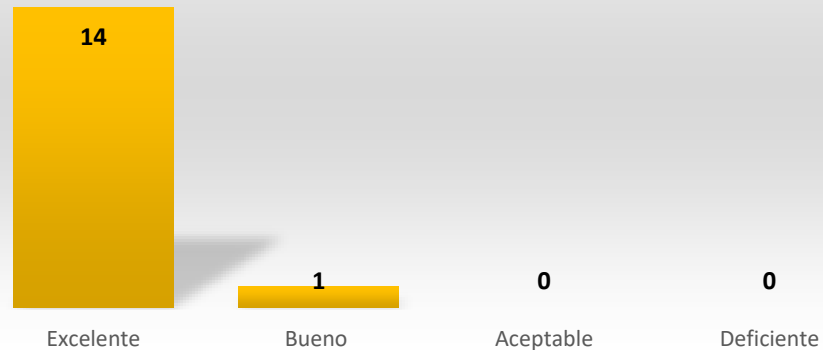
Por su parte, los resultados de la amabilidad, empatía y trato del organizador fueron los siguientes: 12 personas consideran que el trato fue excelente y 3 percibieron que el trato fue bueno.

¿Como calificaría el cumplimiento de horario y temarios del organizador?



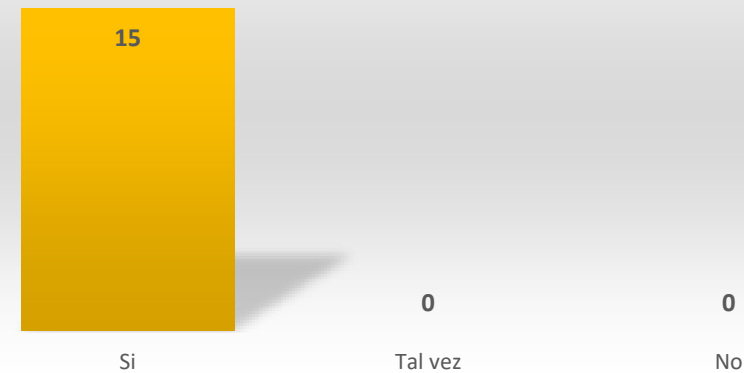
En cuanto al cumplimiento de horario y temarios de organizador se obtuvieron los siguientes resultados: el 40% de la audiencia considero que fue excelente, y el 60% de los participantes determinaron que fue buena.

Nivel de satisfacción con el espacio de diálogo al cual asistió



Como se logra evidenciar en la gráfica de las 15 personas que diligenciaron la encuesta, 14 personas consideran que el nivel de satisfacción fue excelente, y 1 participante dijeron que el nivel de satisfacción fue bueno.

¿Volvería a participar de un espacio de diálogo organizado por el DAFP?



Una vez analizados los resultados de la encuesta desarrollada se evidencia que de las 15 personas que diligenciaron la encuesta, 100% volvería a participar en un espacio de dialogo organizado por el DAFP.



En general la valoración por parte de los participantes fue positiva, se recibieron comentarios de felicitación y agradecimiento.

Por otra parte, frente a las observaciones la audiencias sugiere realizar cambios en la metodología en la cual, se promueva la participación de la audiencia.

También se evidenciaron sugerencia en el manejo del tiempo y logística.

6.

Preguntas de las ciudadanías

Resolución de dudas e inquietudes



Pregunta No 1



¿Qué avances concretos ha logrado el DAFP en la implementación de los acuerdos colectivos sindicales sobre el proceso de formalización de empleo publico ordenado por el Plan Nacional de Desarrollo 2022 -2026?

Respuesta: “Se logro una meta de más de 42 mil empleos formalizados, pero es importante destacar el rol del Departamento por no somos lo únicos que participamos el ejercicio de formalización, también esta el Departamento Administrativo de la Presidencia de la Republica, el Departamento Nacional de Planeación, el Ministerio de Hacienda. La Ley General de presupuesto establece en su articulo 16 que Función Publica no puede expedir una viabilidad técnica si no tiene la viabilidad financiera por parte del Ministerio de Hacienda... Pero si es importante, que durante este gobierno se ha formalizado más empleos que en los últimos 16 años... Lo resultado demuestran el compromiso del gobierno con la formalización del empleo público”
Gerardo Duque – Director de Desarrollo Organizacional

Pregunta No 2

¿Qué avances, estudios técnicos, diagnósticos o decisiones institucionales se ha adelantado frente al proyecto de reducción de jornada laboral y ampliación fortalecimiento de modalidades de teletrabajo y trabajo en casa en el sector público?

Respuesta: "...hoy en día más de 500 entidades tiene la opción de teletrabajo el teletrabajo debe tener una política interna que establece las condiciones para acceder o no acceder al teletrabajo y eso es lo que se promueve dentro de la Dirección de Empleo Público de la mano con el ministerio del trabajo. Por otra parte, sobre lo que tiene que ver con las alternancia o los horarios flexibles mas de 300 entidades publicas tienen horarios flexibles. Función publica tiene implementado la figura de alternancia los servidores un día a la semana no van a la oficina. En cuanto a la reducción de la jornada laboral... Hemos estado acompañando el Decreto-ley que esta reduciendo la jornada de trabajo a 42 horas. Pero también lo planteamos para 40 horas..." **Francisco Camargo – Director de Empleo Público.**



Pregunta No 3



¿Qué acciones esta implementando la Función Pública para disminuir la sobrecarga laboral en los sector de salud y educación?

Respuesta: “...Para el sector salud hemos estado trabajando con el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y la Superintendencia de Salud, para eliminar la intermediación en el sector y la idea es que las personas del sector salud puedan ser vinculadas de directamente, eso lleva un respeto de la jornada laboral. Y también estamos adelantando con el Ministerio de Salud la metodología de cargas de trabajo basado en capacidades, y con esto se va poder tener una carga equitativa en sector salud. En educación, hemos estado trabajando con el Ministerio de Educación temas de formalización de las Instituciones Educativas, teniendo en cuenta el tema de la autonomía, pero se ha generado una circular y se ha trabajado en el Decreto para formalizar los profesores hora-catedra. Estamos acompañando el tema de formalización normalista y para estos procesos se debe hacer estudios de carga de trabajo y de la capacidad o necesidad que hay de talento humano tanto en educación como en salud que requieren las entidades.” **Gerardo Duque – Director de Desarrollo Organizacional.**

Pregunta No 4

¿Cómo puede la comunidad participar en las sesiones y hacer seguimiento al programa mas Jóvenes en el Estado?

Respuesta: “la promoción que los jóvenes se vinculen en el Estado se hace por medio de dos grandes iniciativas la primera programa de Estado Joven (prácticas remuneradas) más de 16 mil jóvenes hicieron prácticas por medio de este programa, algunos de ellos después de hacer su practica se presentaron a concurso de méritos y hoy en día hace parte de la carrera administrativa... y Más Jóvenes en el Estado, promovemos que la entidades publica vinculen jóvenes a sus plantas de personal o como contratistas... mas de 43 mil jóvenes trabajan con el Estado con varias acciones que hemos adelantado cuando una entidad se reestructura el 10% de la planta es para jóvenes sin experiencia, los concursos e méritos marcan los cargos que no requieren experiencia y la entidades publicas deben reportar entre servidores públicos o contratistas cuantos jóvenes trabajan...”

Francisco Camargo – Director de Empleo Público.

Si desea conocer las demás preguntas y respuestas formuladas durante la audiencia de rendición de cuentas puede consultarla en el siguiente enlace:



Retroalimentación de dudas surgidas durante la Audiencia de Rendición de Cuentas



Función Pública



Carrera 6 No. 12 - 62

Bogotá D.C. Colombia

Teléfono Conmutador: (+57) 601 5 956 600

Línea gratuita nacional: 018000 931 186

Código Postal: 1117111

Página web: www.funcionpublica.gov.co

Email: eva@funcionpublica.gov.co