



Función Pública



Informe Consulta Ciudadana Planes Institucionales Y Estratégicos Planeación y Presupuesto

Oficina Asesora de Planeación
Versión 2
Febrero de 2025



Función Pública

Introducción

El presente informe se presenta a las ciudadanías para evidenciar los resultados obtenidos de la participación ciudadana sobre los planes estratégicos e institucionales que se publicaron para consulta a todas las ciudadanías durante el periodo de 17 al 28 de enero de 2025, con el fin de su publicación final el día 31 de enero de 2025, cumpliendo así los Decretos 1083 de 2015 y 612 de 2018. Finalmente, las respuestas fueron enviadas por cada una de las áreas responsables del plan sobre el cual la ciudadanía participó, a los correos registrados en el formulario dispuesto para el registro de dicha participación ciudadana.

Finalmente, es importante indicar que las respuestas relacionadas en el presente informe fueron remitidas a las ciudadanías conforme los correos electrónicos que reportaron en el formulario en mención.

Objetivo

Informar las respuestas que el Departamento Administrativo de la Función Pública emite para las observaciones, sugerencias y/o anotaciones realizadas por parte de los participantes que fueron registradas en el formulario dispuesto en la página web institucional conforme a la publicación de los planes institucionales y estratégicos para la vigencia 2025, como mecanismo dispuesto para promover la participación ciudadana y conocer las observaciones frente a los mismos.



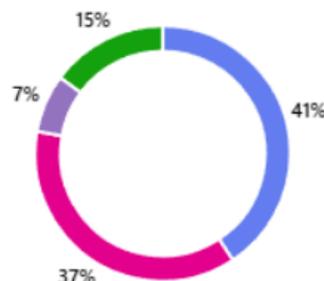
Función Pública

1. Resultados de la participación

Se obtuvo el registro de 27 participantes en la consulta a los planes estratégicos e institucionales, los cuales se identificaron principalmente como ciudadanías y entidades (gremios-asociaciones), los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

Gráfica 1. Grupos de interés al cual pertenece actualmente

Ciudadanías	11
Entidades, Gremios-Asociaciones	10
Veedurías Ciudadanas	0
Academia	2
Otras	4

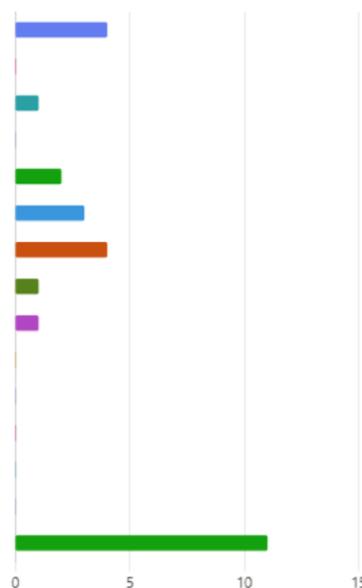


Fuente: Oficina Asesora de Planeación

Frente a la pregunta ¿Qué tema de interés le gustaría opinar, dejar su observación o participar?, se obtuvo una mayor participación para el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Acción Institucional, igualmente se observó que la participación para asuntos en general obtuvo la mayor elección en la participación.

Gráfica 2. Participación según los planes estratégicos e institucionales

1. Plan de Acción Institucional (PAI)	4
2. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR	0
3. Plan Anual de Adquisiciones	1
4. Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	0
5. Plan Estratégico de Talento Humano	2
6. Plan Institucional de Capacitación	3
7. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	4
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	1
9. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI	1
10. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	0
11. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	0
12. Plan de Continuidad del Negocio	0
13. Plan de Trabajo del Equipo Catalizador	0
14. Plan Institucional de Gestión del Riesgos Integral	0
No, la opinión es en general	11



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

1.1. Plan de Acción Institucional

Con respecto al Plan de Acción Institucional se obtuvieron 4 observaciones o sugerencias, las cuales se observan a continuación:

ID	Respuestas
1	Marcar las diferencias entre el plan de acción y plan operativo anual
2	metas claras
3	SE SUGIERE MAS CLARIDAD
4	Diseñar el modelo de plan de accion institucional y lo correspondiente a cada uno de los demas planes para determinar los indicadores de gestión

De las cuales la Oficina Asesora de Planeación emite respuesta a los participantes para las identificadas con ID 1, 2, 3 y 4, en los siguientes términos:

- *“Marcar las diferencias entre el plan de acción y plan operativo anual”*

Respuesta: Conforme a la observación y al ejercicio de la Planeación que realiza anualmente el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan de Acción Anual contiene entregables que pueden ser o bien Estratégicos o bien Operativos, para lo cual la versión publicada el 31 de enero de 2025 así lo contempla conforme la columna de la matriz “Tipo de Entregable”, con lo cual se marca la diferencia entre los mismos. Consultar la versión definitiva del plan de acción anual 2025 en el siguiente enlace: https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/53686688/2025-01-31_Plan_accion_anual_vigencia_2025.xlsx/fc6a3d49-0b9d-74c0-a6f4-d8663b638648?t=1738356104690

- *“metas claras”*

Respuesta: Conforme a la observación y a las mesas de trabajo realizadas por la Oficina Asesora de Planeación se definieron metas para cada uno de los entregables que conforma el Plan de Acción Anual, en ese sentido se definieron metas numéricas y metas en porcentaje, las cuales se relacionaron en la versión dispuesta a las ciudadanías y se mantuvieron para la versión definitiva publicada el 31 de enero de 2025, para continuar dando mayor claridad sobre las metas a lograr por el Departamento en 2025.

- *“SE SUGIERE MAS CLARIDAD”*



Función Pública

Respuesta: Conforme a la observación y a la Planeación realizada para 2025, el formato institucional en el cual se publicó el Plan de Acción Anual (PAA), para consulta ciudadana y el formato institucional que tiene la versión definitiva del mismo, publicado el 31 de enero de 2025, tienen los elementos que caracterizan la Planeación Institucional, en donde se identifican, por ejemplo, las áreas responsables, la alineación del PAA con los planes y programas nacionales, las fechas programadas para el logro de las metas, entre otras variables que dan claridad sobre la planeación del Departamento para 2025.

- *“Diseñar el modelo de plan de acción institucional y lo correspondiente a cada uno de los demás planes para determinar los indicadores de gestión”*

Respuesta: Conforme a la observación y al ejercicio de la Planeación que realiza anualmente el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan de Acción Anual contiene los elementos que permiten la construcción, actualización y/o modificación de los indicadores de gestión, es decir, la elaboración de la fichas de los indicadores tiene como base la definición de los entregables, y las actividades que lo componen, han sido definidos por parte de las áreas del Departamento para la planeación 2025, en ese sentido el diseño del plan de acción y otros planes se corresponden con el diseño y definición de los indicadores de gestión para la respectiva vigencia.

1.2. Plan Anual de Adquisiciones

Con respecto al Plan Anual de Adquisiciones se obtuvo 1 consulta, la cual se observa a continuación:

ID	Respuestas
1	cual es el formato que se maneja en plan de adquisiciones

Para lo cual, el Grupo de Gestión Contractual respondió en los siguientes términos:

- *“cual es el formato que se maneja en plan de adquisiciones”*

Respuesta: Se allega el formato del plan anual de adquisiciones.

De igual manera se informa que el plan anual de adquisiciones esta publicado en el botón de transparencia de la entidad, del cual se allega el enlace para su consulta:

<https://www1.funcionpublica.gov.co/plan-anual-de-adquisiciones>.

1.3. Plan Estratégico de Talento Humano

Con respecto a éste Plan se recibieron 2 consultas, las cuales se relacionan a continuación:

ID Respuestas

1	Este plan me confunde ya que creo que es una compilacion de los demas planes del area de talento humano.
2	formato para realizar el plan

Frente a las cuales, el Grupo de Gestión Humana emitió respuestas, en los siguientes términos:

- *“Este plan me confunde ya que creo que es una compilacion de los demas planes del area de talento humano.”*

Respuesta: El Plan Estratégico de Talento Humano, está conformado por los planes de bienestar social e incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Previsión y vacantes, y el Plan Institucional de Capacitación, por lo que sí, es una compilación y la finalidad del mismo es hacer un seguimiento a toda la gestión estratégica del talento humano a través de las actividades formuladas.

- *“formato para realizar el plan”*

Respuesta: El Plan Estratégico de Talento Humano fue formulado en el formato establecido por la Entidad y avalado por la Oficina Asesora de Planeación desde su misionalidad y quehacer.

1.4. Plan Institucional de Capacitación

ID Respuestas

1	que se realice capacitación a todos los servidores públicos que desarrollan funciones de control interno disciplinario, en el procedimiento disciplinario pero que sea certificada y virtual, porque en ocasiones se dicta en otros departamento fuera de Bogotá
---	--



Función Pública

ID Respuestas

2	Me gustaría saber el contenido específico del PIC
---	---

Con relación a las preguntas dirigidas al PIC, el Grupo de Gestión respondió a las observaciones, en los siguientes términos:

- *“Me gustaría saber el contenido específico del PIC”*

Respuesta: El PIC para la vigencia 2025, se encuentra publicado en la página web del Departamento, sin perjuicio de ello, el contenido del Plan Institucional de Capacitaciones, para la presente vigencia, se conforma con un cronograma que dará veinticinco (25) capacitaciones en el año, priorizadas y seleccionadas a partir de las encuestas de necesidades, de las cuales trece (13) deberán dictarse en el primer semestre del año, y las doce (12) restantes en el segundo semestre.

Las capacitaciones que se van a ofrecer son las siguientes, sin perjuicio de otras que por necesidades del servicio se deban adelantar:

- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño.
- Evaluación de políticas públicas.
- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano y atención de PQR
- Mérito e inclusión y diversidad.
- Diálogo social.
- Justicia de género, étnica y racial.
- Automatización de procesos.
- Teletrabajo.
- Pensamiento Crítico, Analítico y Sistémico.
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022).
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados.
- Formación de auditores de calidad (segunda línea) bajo normas integradas (ISO, SST, Riesgos, Continuidad)
- Comunicación fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).
- Excel avanzado y ofimática.
- Comprensión de Lectura y buscadores de información académica.
- Inteligencia Artificial.
- Power BI.
- Análisis y manejo de datos
- Redacción (redacción de hallazgos, redacción jurídica, redacción técnica)



Función Pública

- Solución de conflictos.
 - Liderazgo (pensamiento creativo, pensamiento analítico)
 - Indicadores, Riesgos, Gestión de Procesos, SGI y Planeación Estratégica.
 - Procesos misionales, normatividad y procesos de la Función Pública.
 - Trabajo en Equipo.
- *“que se realice capacitación a todos los servidores públicos que desarrollan funciones de control interno disciplinario, en el procedimiento disciplinario pero que sea certificada y virtual, porque en ocasiones se dicta en otros departamento fuera de Bogotá”*

Respuesta: En PIC al interior del Departamento Administrativo de la Función Pública, no cuenta con un presupuesto asignado por funcionamiento, por lo que las capacitaciones se gestionan por medio de servidores públicos del Departamento, o terceros, que cuenten con el conocimiento y perfil para impartir la capacitación.

En el caso concreto de las capacitaciones sobre Control Interno Disciplinario, se informa que para la vigencia 2024, se tuvieron dos (02) capacitaciones sobre este tema las cuales se adelantaron de manera virtual, y en todo caso, en la ciudad de Bogotá al ser la única sede administrativa del Departamento. Se espera en la presente vigencia, ofrecer una capacitación, cada semestre, sobre el Control Interno Disciplinario.

1.5. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales

ID	Respuestas
1	No se encuentran publicados para dejar observaciones
2	modelo
3	Metodología

Con referencia al Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2025, el Grupo de Gestión Humana emitió respuestas a las ciudadanía según los correos reportados en el formulario, en los siguientes términos:

Respuesta:

- *“modelo”:*



Función Pública

Respuesta: "Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar.

El Programa Nacional de Bienestar aborda de manera integral las dimensiones que impactan la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, a través de cinco ejes estratégicos. Estos ejes fueron diseñados con base en un diagnóstico exhaustivo de las necesidades del personal y en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las tendencias del mercado laboral".

Nota: Se adjunta el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026.

- “Metodología”.

Respuesta: "10. Metodología Diagnóstico de Necesidades. El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025 se fundamenta en un diagnóstico de las necesidades de las servidoras y los servidores públicos, obtenido a través de una encuesta personalizada. Con base en los resultados de esta investigación, se han establecido prioridades y estrategias alineadas con las políticas nacionales, para así diseñar un plan a la medida de las necesidades de nuestra institución.

A continuación, se describe la metodología utilizada en el proceso de diagnóstico. La caracterización general se llevó a través del formulario que se creó en línea solicitando información básica suministrada por las servidoras y los servidores de la Entidad, en lo que corresponde a: nombre y apellidos de la servidora y el servidor, fecha de nacimiento, sexo, género, estado civil, correo institucional, correo personal, tipo de vinculación, cargo, dependencia, teléfono de contacto, si tiene mascotas y el tipo de mascotas que tiene, el número de hijos(as) que tiene, nombre de los(as) hijos(as), documento de identidad, fecha de nacimiento, sexo y si presentan algún tipo de discapacidad y qué tipo de discapacidad presentan. Así mismo, se formularon preguntas asociadas a los intereses y expectativas frente a las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.

La metodología empleada para el formulario en línea es de selección múltiple con posibilidad de elegir varias opciones como respuesta, finalizando cada pregunta con una pregunta abierta, en la cual se brinda el espacio para que los servidores hagan sus aportes al plan. El formulario se socializó a través del correo institucional de bienestar."

Nota: A partir del 1 de febrero podrán consultar el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2025, de la Función Pública, para su respectiva consulta.



Función Pública

Responde la Oficina Asesora de Planeación frente a la observación presentada por:

- “No se encuentran publicados para dejar observaciones”

Respuesta: La Oficina Asesora de Planeación se permite aclarar que, una vez actualizado el modelo vigente para la presentación de los diferentes planes estratégicos e institucionales para la vigencia 2025, en la página web institucional del Departamento, es decir una vez actualizada la información relacionada en la página web <https://www1.funcionpublica.gov.co/planeacion-y-presupuesto-participativo>, reorganizados los archivos históricos y realizados los ajustes programados para la participación ciudadana 2025, se procedió a cargar y publicar los planes en dicha página web institucional, los cuales estuvieron conforme al formato remitido por las áreas del Departamento responsables de su formulación..

1.6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

ID Respuestas

1	diplomado en Seguridad y salud en el trabajo a Servidores Públicos Gobernaciones, Alcaldías, Concejos Municipales y Instituciones educativas
---	--

Con referencia al Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2025, se informa que el Grupo de Gestión Humana emitió respuesta en los siguientes términos:

- “*diplomado en Seguridad y salud en el trabajo a Servidores Públicos Gobernaciones, Alcaldías, Concejos Municipales y Instituciones educativas*”

Respuesta: De acuerdo a la solicitud de respuesta a los comentarios de la ciudadanía a los planes institucionales, se informa que el que respecta a seguridad y Salud en el trabajo, la solicitud se encuentra dirigida a la misionalidad de la entidad, en donde se menciona ""diplomado de seguridad y salud en el trabajo para alcaldías, gobernaciones y demás.

Diplomado en Seguridad y salud en el trabajo a Servidores Públicos Gobernaciones, Alcaldías, Concejos Municipales y Instituciones educativas"

Por lo tanto no esta en [el] alcance de dar una respuesta al ciudadano de manera efectiva.



Función Pública

1.7. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI

ID Respuestas

1	Debe enfocarse más hacia las necesidades reales de la ciudadanía y no a lo que supone el nivel central que son necesidades en temas de telecomunicaciones específicamente
---	---

Al respecto responde la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en los siguientes términos:

- *“Debe enfocarse más hacia las necesidades reales de la ciudadanía y no a lo que supone el nivel central que son necesidades en temas de telecomunicaciones específicamente”*

Respuesta: En atención al comentario remitido asociado al “*Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI*”, donde se manifiesta “*Debe enfocarse más hacia las necesidades reales de la ciudadanía y no a lo que supone el nivel central que son necesidades en temas de telecomunicaciones específicamente*” nos permitimos indicar que, el PETI se enfoca a necesidades relacionadas con la adquisición, desarrollo y mantenimiento de hardware, software y comunicaciones alineadas a las metas del Departamento Administrativo de la Función Pública y Plan Nacional de Desarrollo. Los proyectos de tecnología que apalancan el PETI institucional, contribuyen a mejorar la interacción con la ciudadanía, aunque no sean proyectos directos, entre los cuales se encuentran:

- El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP aporta a la transparencia y acceso a la información, al permitir administrar, consolidar y procesar información asociada al talento humano de las entidades del estado, así como la consulta a la ciudadanía del directorio de servidores públicos y contratistas en línea.
- El sistema SUIT es el repositorio de los trámites y procedimientos administrativos de manera centralizada en una única plataforma. Esto permite a los ciudadanos acceder fácilmente a información detallada sobre los trámites que deben realizar, los requisitos necesarios, los pasos a seguir, los plazos y la documentación requerida. De esta manera, los ciudadanos no tienen que buscar información dispersa en diferentes páginas web o entidades.
- El Sistema de Rendición de Cuentas del Acuerdo de Paz Dirección permite a la ciudadanía consultar los lineamientos, herramientas y guías sobre la rendición de



Función Pública

cuentas enfocada en paz para que las entidades con compromisos en el Acuerdo de paz que deben publicar anualmente su informe de rendición de cuentas de paz.

- El Portal Institucional y los micro sitios de lo conforman promueve el acceso a información sobre la Función Pública, facilita el acceso a trámites administrativos, promueve la transparencia a la información de la Entidad y brinda acceso a curso de capacitación y formación, permite la consulta jurídica especializada en normas, doctrina, jurisprudencia y documentos relacionados con temas de función pública, entre otros servicios.

Nuestro compromiso es brindarle el mejor servicio posible y agradecemos su participación activa en el proceso de mejora continua de nuestros servicios.

1.8. Planes sin observaciones (sin registro de participación)

Frente a los siguientes planes estratégicos o Institucionales, no se recibieron observaciones, sugerencias ni recomendaciones durante el espacio disponible de los mismos para participación ciudadana (como se pudo apreciar en la gráfica 2):

- Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
- Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información
- Plan de Continuidad del Negocio
- Plan de Trabajo del Equipo Catalizador
- Plan Institucional de Gestión del Riesgos Integral

1.9. Participación general (opcional)

Frente a la pregunta abierta “¿Le gustaría opinar, dejar su observación o participar sobre algún otro tema diferente a las opciones?”, se recibieron las siguientes respuestas, para lo cual las Oficinas y/o Grupos internos respondieron en los siguientes términos:

ID	Respuestas
1	me gustaría conocer el Plan de Acción Institucional (PAI)
2	Plan de transparencia y etica publica, lineamientos al respecto

ID Respuestas

3	que las capacitaciones sean virtuales y certificadas
4	Importante que se destine recursos humanos, técnicos y tecnológicos a la divulgación, capacitación, talleres del programa de transparencia y ética pública.
5	Si el decreto 612/2018 no se ha modificado porque no están publicando el PAYAC o en su defecto el PTEP?
6	INFORMACION SOBRE EL PLAN E TRANSICION
7	orden del plan
8	Que se obligue las instituciones del estado rama ejecutiva del poder publico para que apliquen la matriz de capacidad institucional y se adopte e implemente las competencias funcionales transversales para aplicar las cadenas de valor, matriz de implementación de procesos y así determinar el mapa de procesos
9	Dentro de la Planeación Estratégica como se tiene contemplado brindar asistencia técnica a los Municipios. Si por el contrario han contemplado una actividad interinstitucional para que sea realizada por las Gobernaciones dada la cercanía de las diferentes entidades territoriales a sus municipios. En especial, para aquellos municipios de menos categoría. Innovar en este sentido puede minimizar costos por desplazamiento, hospedaje y otros, mientras que profesionales de la región pueden atender más fácil a las entidades.
10	Plan Estrategico de Recursos Humanos
11	CAPACITACIONES SOBRE LAS ACTUALIZACIONES DE LOS PLANES ANUALES 2025
12	programa de transparencia y ética Pública PTEP
13	me gustaria participar en capacitaciones

Al respecto la Oficina Asesora de Planeación respondió en los siguientes términos frente al siguiente grupo de observaciones o sugerencias registradas en el formulario de participación ciudadana:



Función Pública

- “*me gustaría conocer el Plan de Acción Institucional (PAI)*”

Respuesta: Se publicó el Plan de Acción Institucional (PAI), durante el tiempo de consulta ciudadana y una vez culminado dicho espacio se publicó la versión final el 31 de enero de 2025 en la página web institucional: <https://www1.funcionpublica.gov.co/planeacion-sectorial-institucional>, por tanto, de manera respetuosa se invita a su consulta.

- “*que las capacitaciones sean virtuales y certificadas*”

Respuesta: No es clara la solicitud al no hacer referencia a alguno de los planes publicados estratégicos e institucionales dispuestos para consulta ciudadana. No obstante, se informa que el Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con unos cursos virtuales sobre los cuales se invita a consultar sobre los requisitos para obtener certificación, por tanto, la relación de los mismos se encuentran en la siguiente página web: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/cursos-virtuales>.

- “*INFORMACION SOBRE EL PLAN E TRANSICION*”

Respuesta: El Departamento Administrativo de la Función Pública no elaboró para la vigencia 2025 un plan de transición, en ese sentido no es posible brindar información sobre el mismo.

- “*orden del plan*”

Respuesta: No es clara la solicitud al no hacer referencia a alguno de los planes publicados para consulta ciudadana. No obstante, el Departamento dispuso de los planes estratégicos e institucionales conforme la relación de los mismos dispuesta en los Decretos 1083 de 2015 y 612 de 2018.

- “*Plan Estrategico de Recursos Humanos*”

Respuesta: Conforme a lo dispuesto en los Decretos 1083 de 2015 y 612 de 2018, se publicó el Plan Estratégico del Talento Humano a consulta ciudadana y a la fecha se encuentra publicado en la siguiente página web institucional: <https://www1.funcionpublica.gov.co/planeacion-sectorial-institucional>.

- “*CAPACITACIONES SOBRE LAS ACTUALIZACIONES DE LOS PLANES ANUALES 2025*”

Respuesta: El Departamento no ofrece dentro de su portafolio de servicios, productos y trámites capacitaciones sobre las actualizaciones de los planes anuales, dado que igualmente está sujeta a las disposiciones fijadas en la Ley 1474 de 2011, que en su artículo 74 señala que todas las entidades del Estado deben publicar el Plan de Acción de la



Función Pública

correspondiente vigencia en su respectiva página web, el cual debe incorporar los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión, entre otros ítems. En ese sentido, se estima que las actualizaciones de los planes deben garantizar dicha información actualmente en el respectivo plan de acción anual.

- *“me gustaria participar en capacitaciones”*

Respuesta: Si bien no es clara la solicitud por no indicarse o hacer referencia a alguno de los planes estratégicos e institucionales publicados para consulta ciudadana, se informa que el Departamento Administrativo de la Función Pública cuenta con unos cursos virtuales sobre los cuales se invita a su consulta en la siguiente página web: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/cursos-virtuales>

Al respecto la Oficina Relaciónamiento Estado Ciudadanías respondió en los siguientes términos, frente al siguiente grupo de observaciones o sugerencias registradas en el formulario de participación ciudadana:

- *“Plan de transparencia y etica publica, lineamientos al respecto”*

Respuesta: En atención a la comunicación de la referencia, mediante el cual en su opinión u observación indica “Plan de transparencia y ética pública, lineamientos al respecto”; le informamos que de conformidad con lo establecido en el artículo 31 de la Ley 2195 del 18 de enero de 2022 (y a lo indicado en el Decreto 1122 de 2024 “Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública”), cuyo contenido modificó artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 que creaba el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano quien será competente para pronunciarse respecto al Programa de Transparencia y Ética Pública será la Secretaria de Transparencia de la Presidencia de la Republica.

Por lo cual, este Departamento Administrativo no tiene competencia para pronunciarse.

- *“Importante que se destine recursos humanos, técnicos y tecnológicos a la divulgación, capacitación, talleres del programa de transparencia y ética pública.”*

Respuesta: En atención a la comunicación de la referencia, mediante el cual en su opinión u observación indica “Importante que se destine recursos humanos, técnicos y tecnológicos a la divulgación, capacitación, talleres del programa de transparencia y ética pública.”; le informamos que de conformidad con lo establecido en el artículo 31 de la Ley 2195 del 18 de enero de 2022 (y a lo indicado en el Decreto 1122 de 2024 “Por el cual se



Función Pública

reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública”), cuyo contenido modificó artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 que creaba el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano quien será competente para pronunciarse respecto al Programa de Transparencia y Ética Pública será la Secretaria de Transparencia de la Presidencia de la Republica.

Por lo cual, este Departamento Administrativo no tiene competencia para pronunciarse.

- *“Si el decreto 612/2018 no se ha modificado porque no están publicando el PAYAC o en su defecto el PTEP?”*

Respuesta: En atención a la comunicación de la referencia, mediante el cual en su opinión u observación indica “Si el decreto 612/2018 no se ha modificado porque no están publicando el PAYAC o en su defecto el PTEP?.”; me permito manifestar lo siguiente: De conformidad con lo establecido en el artículo 31 de la Ley 2195 del 18 de enero de 2022 (y a lo indicado en el Decreto 1122 de 2024 “Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública”), cuyo contenido modificó artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 que creaba el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. Se establece que las entidades del orden nacional cuentan con un (1) año para adoptar Programa de Transparencia y Ética Pública a partir de la fecha en que la secretaria de transparencia señala las características, estándares, elementos, requisitos, procedimientos y controles mínimos que deben cumplir el Programa de Transparencia y Ética Pública.

Por lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública realizará el ejercicio de su formulación y consolidación en lo corrido del año para finalizar con su publicación que se programa a más tardar 30 de agosto de 2025.

- *“programa de transparencia y ética Pública PTEP”*

Respuesta: En atención a la comunicación de la referencia, mediante el cual en su opinión u observación indica “programa de transparencia y ética Pública PTEP.”; le informamos que de conformidad con lo establecido en el artículo 31 de la Ley 2195 del 18 de enero de 2022 (y a lo indicado en el Decreto 1122 de 2024 “Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública”), cuyo contenido modificó artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 que creaba el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano quien sera competente para pronunciarse respecto al Programa de Transparencia y Ética Pública será la Secretaria de Transparencia de la Presidencia de la Republica.



Función Pública

Por lo cual, este Departamento Administrativo no tiene competencia para pronunciarse.

Al respecto la Dirección de Desarrollo Organizacional respondió en los siguientes términos frente al siguiente grupo de observaciones o sugerencias registradas en el formulario de participación ciudadana:

- *“Que se obligue las instituciones del estado rama ejecutiva del poder publico para que apliquen la matriz de capacidad institucional y se adopte e implemente las competencias funcionales transversales para aplicar las cadenas de valor, matriz de implementación de procesos y así determinar el mapa de procesos”*

Respuesta: Al respecto nos permitimos manifestar lo siguiente:

En el entendido de que actualmente no existe herramienta formal de capacidad institucional, las entidades no se encuentran obligadas a la aplicación de la misma. Sin embargo, este análisis se realiza en dos escenarios:

-Desde el Departamento nacional de planeación se establece en los ejercicios de planeación un análisis de capacidad de las entidades desde el punto de vista presupuestal.

-De otra parte, en los procesos de rediseño que maneja la Dirección de Desarrollo Organizacional del DAFP, en los estudios técnicos se plantea la necesidad de análisis de factores internos y externos en los cuales se evalúa la capacidad institucional en diferentes temas, por lo cual se puede establecer que si existen mecanismos para realizar análisis de capacidad de conformidad con las competencias de cada entidad.

Agradecemos su aporte para la construcción de nuestra estrategia.

- *“Dentro de la Planeación Estratégica como se tiene contemplado brindar asistencia técnica a los Municipios. Si por el contrario han contemplado una actividad interinstitucional para que sea realizada por las Gobernaciones dada la cercanía de las diferentes entidades territoriales a sus municipios. En especial, para aquellos municipios de menos categoría. Innovar en este sentido puede minimizar costos por desplazamiento, hospedaje y otros, mientras que profesionales de la región pueden atender más fácil a las entidades.”*

Respuesta: Al respecto nos permitimos manifestar lo siguiente:

De conformidad a la competencia frente a la descentralización de los entes territoriales desde el Departamento de la Función Pública se brinda asesoría a todos los municipios que lo soliciten, las cuales en su mayoría se realizan de manera virtual, para poder dar una



Función Pública

mayor cobertura sin que tengan que incurrir en otros costos, de igual manera se han realizado algunas gestiones de acercamiento con algunas gobernaciones, con el fin de ampliar nuestro portafolio de servicios en los territorios, sin embargo varios cuentan con sus propias áreas o institucionalidades de función pública y servicio civil, quienes son las responsables de darles las orientaciones que en su momento se requieran y debido a esto trabajan bajo su autonomía, en concordancia con los lineamientos y criterios establecidos por Función Pública.

Adicionalmente en la planeación estratégica se cuenta con un proyecto de inversión de Asistencia Técnica Integral, entendida como el acompañamiento a entidades del orden nacional y territorial en 2 o más productos del portafolio de la entidad con un cumplimiento del 100%, en este escenario es necesario destacar que la meta para la vigencia 2025 es de 250 entidades enfocando gran parte de la estrategia en entidades del orden territorial.

Agradecemos su aporte para la construcción de nuestra estrategia territorial.



Función Pública

Informe Consulta Ciudadana Planes Institucionales Y Estratégicos

Versión 2

Proceso Asociado: Planeación y Presupuesto

Febrero de 2025