

INFORME EJECUTIVO DE POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO 2024

Política de Fortalecimiento Institucional y
Simplificación de Procesos



SECRETARÍA
GENERAL





Información general

Política: Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos

Líder de política: Secretaría General – Dirección Distrital de Desarrollo Institucional

Equipo técnico: Juan Camilo Giraldo Zuluaga - Director Distrital de Desarrollo Institucional

Ivette Liliana Camargo López – Profesional especializado

Correo institucional para envío y consultas: mipgdistrito@alcaldiabogota.gov.co

Fecha: Noviembre, 2025



1. Introducción

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) se implementa en las entidades públicas en cumplimiento del Decreto 1499 del 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”. Normatividad que establece que el mecanismo de seguimiento a la implementación de las políticas es el **Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG)**.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), es el responsable de la Medición del Desempeño Institucional, para lo cual cada vigencia realiza ajustes al formulario generando un Índice de Desempeño Institucional, que mide la capacidad de las entidades públicas de orientar sus procesos de gestión hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, a fin de resolver efectivamente las necesidades y problemas de los ciudadanos con criterios de calidad y en el marco de la integridad, la legalidad y la transparencia.

Conforme a lo acordado con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la medición aplicable a la Alcaldía Mayor de Bogotá toma como referencia las respuestas reportadas en el FURAG por las quince (15) secretarías de despacho, de las cuales se toma como parámetro de reporte la moda estadística de las respuestas para consolidar un único formulario que permita hacer comparativa la medición con las demás alcaldías Categoría “A” del país.

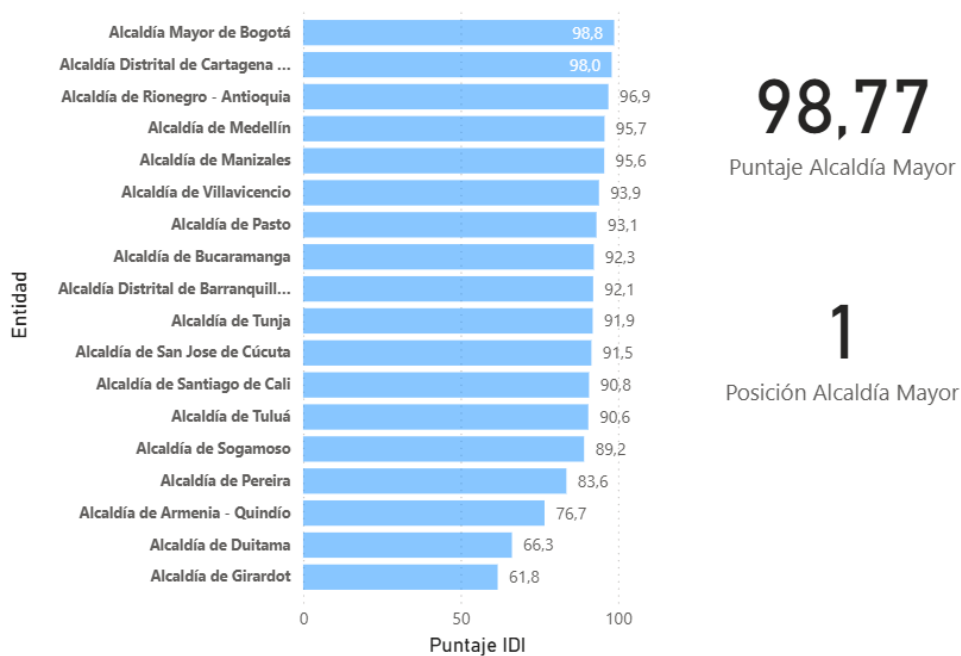
La política de gestión y desempeño de Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos busca **fortalecer las capacidades organizacionales** mediante la alineación entre: Estrategia institucional; Modelo de operación por procesos; Estructura organizacional. El presente informe aborda los resultados de la política, con base en la medición del Índice de Desempeño Institucional (IDI) 2024, realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP); con el propósito de presentar los principales resultados, hallazgos y recomendaciones para fortalecer la implementación de la política en las entidades del Distrito Capital, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y del compromiso con la mejora continua de la gestión pública.



2. Desempeño de la política en el IDI 2024

En la medición del Índice de Desempeño Institucional (IDI) 2024, la Alcaldía Mayor obtuvo el mejor puntaje la política de Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos en comparación con otras alcaldías de la categoría “A”.

Gráfica 1. Puntaje alcaldías de la categoría A

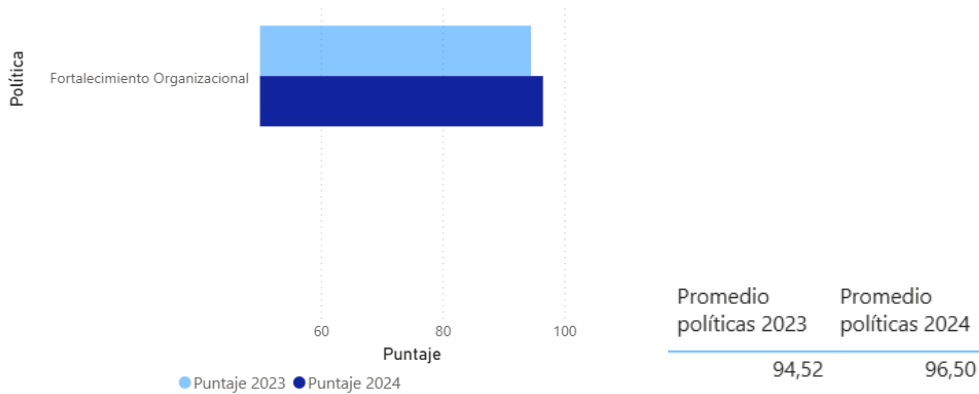


Fuente: Visor resultados IDI – Secretaría General

Esta política de alcanzó un promedio de 96,50 puntos, lo que representa un incremento de 1.98 frente a la vigencia anterior y consolida su liderazgo como referente en la implementación de esta política.



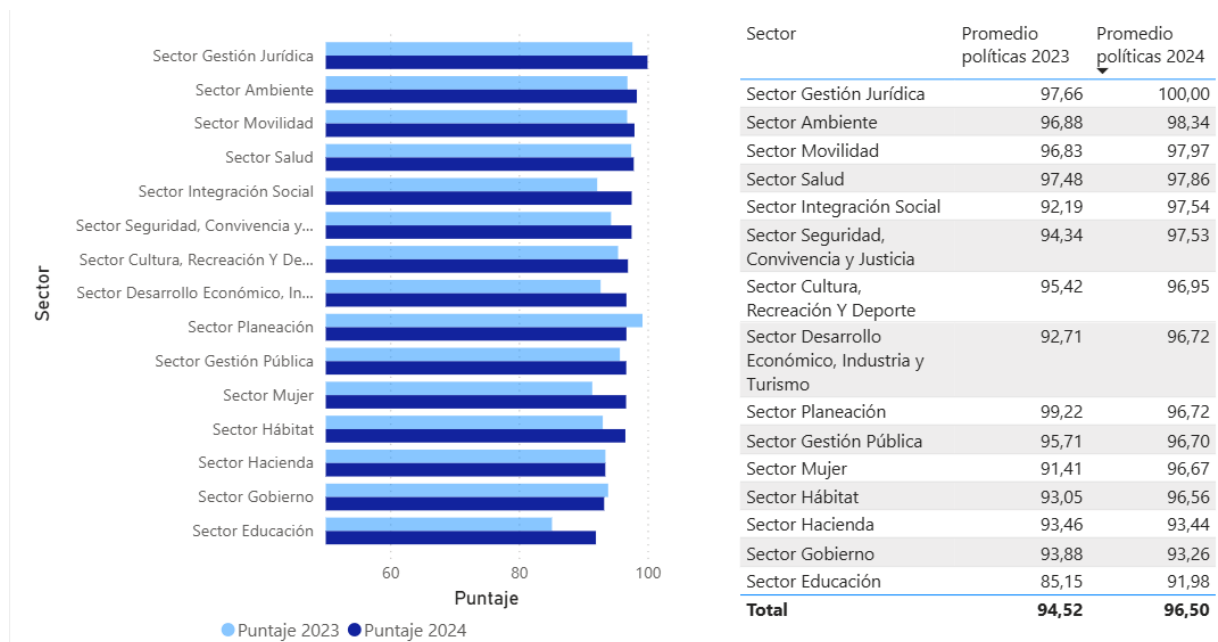
Gráfica 2. Variación política vigencia 2023 -2024



Fuente: Visor resultados IDI – Secretaría General

Si se analizan los resultados desagregados por sectores, se encuentra que el sector de Gestión jurídica es el que obtiene el mejor puntaje (100) aumentando en 2.3 puntos en relación a la vigencia 2023.

Gráfica 3. Puntaje agregado por sector para la política.



Fuente: Visor resultados IDI – Secretaría General



Los 15 sectores administrativos presentan puntuaciones promedio superiores a los 90, el sector de Educación fue el que obtuvo un mayor incremento en la puntuación disminuyendo la brecha que tenía frente a los demás sectores.

3. Recomendaciones emitidas por el DAFP

De acuerdo con el análisis nacional de la política, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) identificó oportunidades de mejora para el Distrito Capital, haciendo las siguientes recomendaciones:

- Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos
- Mantener actualizado y ajustado de forma permanente el manual de funciones y competencias laborales de la entidad de acuerdo con la normativa legal vigente y conforme a cambios y requerimientos institucionales.
- Implementar mejoras al modelo de operación por procesos a partir del análisis de las necesidades y prioridades en la prestación del servicio, así como a partir de las sugerencias, quejas, peticiones, reclamos de los ciudadanos.
- Establecer una estructura organizacional que permita gestionar adecuadamente los recursos de la entidad para el logro de los objetivos; que facilite el flujo de la información interna y permita identificar claramente la asignación de responsabilidades.

Estas recomendaciones constituyen oportunidades de mejora para los sectores administrativos de la Alcaldía Mayor y orienta las oportunidades de acompañamiento a las entidades para el fortalecimiento en la vigencia 2025 y 2026.



4. Recomendaciones a las entidades del Distrito Capital

Con el propósito de fortalecer la implementación de la política y mejorar los resultados en la próxima medición, se recomienda a las entidades distritales:

1. Revisar su mapa de procesos para identificar necesidades de ajuste de acuerdo con peticiones, quejas, o necesidades identificadas en la prestación del servicio la entidad u organismo.
2. Realizar los estudios de carga necesarios para identificar los empleos que permitan a la entidad gestionar adecuadamente los recursos y adecuar su estructura para el logro de los objetivos institucionales.
3. Mantener actualizado y ajustado de forma permanente el manual de funciones y competencias laborales de la entidad de acuerdo con la normativa legal vigente y conforme a cambios y requerimientos institucionales. Considerar las profesiones, artes u oficios que responden al desempeño del propósito y las funciones del empleo para definir los perfiles de los empleos en el manual de funciones.