

# Informe de **RENDICIÓN DE CUENTAS**

**Vigencia 2024**

**Sector Gestión Pública**

**Secretaría General**  
de la Alcaldía Mayor de Bogotá

Departamento Administrativo  
**del Servicio Civil Distrital**

Te invitamos a comentar este informe  
o resolver tus dudas:

Envíanos tus preguntas o sugerencias  
hasta el 24 de abril de 2025

a través de los correos:

[oapsecgeneral@alcaldiabogota.gov.co](mailto:oapsecgeneral@alcaldiabogota.gov.co)

[nruiz@serviciocivil.gov.co](mailto:nruiz@serviciocivil.gov.co)



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.



## Tabla de contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>2. GENERALIDADES DEL SECTOR DE GESTIÓN PÚBLICA DE LA VIGENCIA 2024 .....</b>	<b>8</b>
2.1. FUNCIONES, MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.....	8
2.2. FUNCIONES, MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO DISTRITAL – DASCD.....	11
2.3. RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL MIPG EN EL SECTOR GESTIÓN PÚBLICA ..	15
2.3.1. <i>Sistema Integrado de Gestión - SIG</i> .....	15
2.4. PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL.....	22
2.5. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL .....	24
<b>3. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEL SECTOR DE GESTIÓN PÚBLICA ASIGNADO PARA EL AÑO 2024.....</b>	<b>27</b>
3.1. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ....	27
3.2. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO DISTRITAL – DASCD .....	28
<b>4. AVANCES Y RESULTADOS SECTOR GESTIÓN PÚBLICA 2024.....</b>	<b>29</b>
4.1. RESULTADOS Y AVANCES DE PROYECTOS DE INVERSIÓN SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.....	30
4.2. RESULTADOS Y AVANCES DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL – DASCD .....	33
4.3. BOGOTÁ, UN TERRITORIO DE PAZ Y RECONCILIACIÓN - PRINCIPALES APORTES EN EL MARCO DEL ACUERDO DE PAZ.....	34
<b>5. GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL SECTOR DE GESTIÓN PÚBLICA VIGENCIA 2024 .....</b>	<b>46</b>
5.1. TEMAS ESTRATÉGICOS DE CONTROL Y APOYO A LA GESTIÓN EN EL SECTOR GESTIÓN PÚBLICA .....	46
5.1.1. <i>Transparencia y participación ciudadana en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.</i> .....	46
5.1.2. <i>Transparencia y participación ciudadana en el Departamento Administrativo del Servicio Distrital – DASCD</i> .....	49
5.1.3. <i>Gestión contractual en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.</i> .....	51
5.1.4. <i>Gestión contractual en el Departamento Administrativo del Servicio Distrital – DASCD</i> 52	52
5.1.5. <i>Gestión de requerimientos de la ciudadanía en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.</i> .....	53
5.1.6. <i>Gestión de requerimientos de la ciudadanía en el Departamento Administrativo del Servicio Distrital – DASCD</i> .....	58
5.1.7. <i>Gestión y desarrollo del talento humano en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.</i> .....	60
5.1.8. <i>Gestión y desarrollo del talento humano en el Departamento Administrativo del Servicio Distrital – DASCD</i> .....	63
5.1.9. <i>Estados Financieros en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.</i> .....	70
5.1.10. <i>Estados Financieros en el Departamento Administrativo del Servicio Distrital – DASCD</i>	

	71
5.1.11. Planes de Mejoramiento en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	72
5.1.12. Planes de Mejoramiento en el Departamento Administrativo del Servicio Distrital – DASCD	75

**6. IMPACTO DE LA LABOR DEL SECTOR DE GESTIÓN PÚBLICA HACIA SUS GRUPOS DE VALOR Y POBLACIÓN BENEFICIADA ..... 77**

6.1. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO, A TRAVÉS DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS QUE SE PRESTAN A LA CIUDADANÍA .....	77
6.2. IMPACTO EN EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS Y LOS HABITANTES DE LA CIUDAD .....	87
6.3. TRANSVERSALIZACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SECTOR GESTIÓN PÚBLICA .....	101

**7. CONCLUSIONES Y RETOS PARA EL SECTOR DE GESTIÓN PÚBLICA EN EL 2025 ..... 104**

7.1. CONCLUSIONES 2024.....	104
7.2. RETOS SECTOR GESTIÓN PÚBLICA 2025 .....	105

## Indice de tablas

Tabla 1 Resultados índices políticas de gestión y desempeño 2023.....	19
Tabla 2. Resultados índices políticas de gestión y desempeño 2023 DASC	21
Tabla 3. Plan Estratégico Institucional Secretaría General 2024-2027 .....	24
Tabla 4. Plan Estratégico Institucional DASC 2024-2027 .....	26
Tabla 5. Ejecución presupuestal Secretaría General vigencia 2024 .....	27
Tabla 6. Ejecución presupuestal DASC vigencia 2024 – corte a diciembre .....	29
Tabla 7. Contratos suscritos 2024 por modalidad de selección .....	52
Tabla 8. Gestión de requerimientos de la ciudadanía 2024 .....	53
Tabla 9. Gestión de Peticiones de interés particular .....	54
Tabla 10. Gestión de Peticiones de interés general 2024 .....	54
Tabla 11. Gestión de consultas 2024.....	54
Tabla 12. Gestión de reclamos 2024 .....	55
Tabla 13. Gestión de quejas 2024 .....	55
Tabla 14. Gestión de felicitaciones 2024.....	55
Tabla 15. Gestión de solicitudes de información 2024 .....	56
Tabla 16. Gestión de solicitud de copias 2024 .....	56
Tabla 17. Gestión de sugerencias 2024 .....	57
Tabla 18. Gestión de actos de corrupción 2024 .....	57
Tabla 19. Planta de personal permanente 2024 .....	60
Tabla 20. Planta de personal transitoria 2024 .....	60
Tabla 21. Identidad de género .....	61
Tabla 22. Orientación sexual .....	62
Tabla 23. Población con Discapacidad .....	63

## Índice de gráficas

Gráfica 1. Resultados del Desempeño Institucional, vigencia 2023 .....	20
Gráfica 2. Resultados del Desempeño Institucional, vigencia 2023 DASCD .....	21
Gráfica 3. Distribución por rango etario .....	61
Gráfica 4. Nivel de escolaridad .....	62
Gráfica 5. Tiempo de vinculación .....	62
Gráfica 6. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con su sexo representado en número total de personas .....	64
Gráfica 7. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con su orientación sexual representado en número total de personas.....	64
Gráfica 8. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con su identidad de género representado en número total de personas.....	65
Gráfica 9. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con la naturaleza del empleo representado en número total de personas.....	65
Gráfica 10. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con el número total de personas por nivel jerárquico .....	66
Gráfica 11. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con el número total de personas por nivel etario .....	66
Gráfica 12. Caracterización de las y los contratistas del DASCD de acuerdo con el número total de personas por sexo .....	67
Gráfica 13. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con su identidad de género representado en número total de personas .....	67
Gráfica 14. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con su orientación sexual representado en número total de personas.....	68
Gráfica 15. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con el número total de personas por nivel etario .....	68
Gráfica 16. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con el número total de personas por nivel de formación .....	69
Gráfica 17. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con el número total de personas por estrato socioeconómico .....	69
Gráfica 18. Distribución Auditorías Ejecutadas 2024 .....	73
Gráfica 19. Distribución Observaciones y Oportunidades de Mejora Año 2024 .....	74
Gráfica 20. Acciones de Mejora Auditoras de Gestión.....	74
Gráfica 21. Estado Plan Mejoramiento Contraloría de Bogotá al 31 de diciembre de 2024 .....	75

## Índice de imágenes

Imagen 1. Estructura PDD “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI” .	30
Imagen 2. Estructura PDD “Bogotá camina segura” .....	31
Imagen 3. Número total de PQRSDf por cada uno de los canales de ingreso del DASCD .....	58
Imagen 4. Número total de PQRSDf por cada tipología del DASCD. ....	58
Imagen 5. Porcentajes de distribución de PQRSDf por cada una de las dependencias del DASCD .	59
Imagen 6. Porcentaje de mujeres y hombres de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. ....	61
Imagen 7. Cabeza de Familia .....	63

## 1. Introducción

Los espacios de rendición de cuentas son un pilar fundamental en el ejercicio de la gestión pública, pues garantizan la transparencia, la eficiencia y el compromiso con los intereses de la ciudadanía, no solo son un requerimiento legal, sino que constituyen una herramienta clave para consolidar la democracia y fortalecer las instituciones.

Esta garantía de transparencia con la ciudadanía se encuentra estrechamente relacionada a la formación integral del Estado Social de Derecho de Colombia y respaldada a través del artículo 74 de la Constitución Política de 1991 en el cual se establece que: *“todas las personas tienen derecho a acceder a los documentos públicos salvo los casos que establezca la ley”*, brindando la posibilidad a la ciudadanía de generar control sobre las iniciativas de las entidades y el manejo de sus recursos de forma recurrente por medio de mecanismos como las rendiciones de cuentas.

En ese sentido, en una ciudad como Bogotá, donde la expectativa de la ciudadanía es alta y las demandas sociales son diversas, los procesos de rendición de cuentas juegan un papel crucial en asegurar que el gobierno local cumpla con sus responsabilidades.

Un sistema de rendición de cuentas robusto no solo fortalece la confianza de la ciudadanía en las instituciones, sino que también contribuye a que estos hagan parte del mejoramiento continuo de la administración pública y el desarrollo de políticas públicas más efectivas.

La transparencia y la responsabilidad en la administración de los recursos públicos son cruciales para fomentar la participación ciudadana y garantizar que las políticas y decisiones de gobierno respondan a las necesidades reales de la población.

Es por ello, que dentro del presente informe de rendición de cuentas de la vigencia 2024 se presentan las principales iniciativas y desarrollos que se han dado en el sector de la Gestión Pública conformado por las entidades de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD- para el conocimiento de la ciudadanía de Bogotá y el cumplimiento de su derecho a la transparencia en la administración pública distrital.

## 2. Generalidades del sector de Gestión Pública de la vigencia 2024

El Sector Gestión Pública tiene como misión coordinar la gestión de los organismos y entidades distritales y promover el desarrollo institucional con calidad en el Distrito Capital y fortalecer la función administrativa distrital y el servicio al ciudadano. Está integrado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C, cabeza del Sector, y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, el cual da soporte técnico al Sector<sup>1</sup>.

A continuación, se presentan las funciones y la plataforma estratégica, que permiten generar una base de entendimiento sobre el objeto de planeación de cada una de las entidades que conforman el Sector Gestión Pública.

### 2.1. Funciones, misión, visión y objetivos estratégicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

#### **Funciones de la Secretaría General:**

- a). Prestar los servicios administrativos que el Alcalde o Alcaldesa Mayor requiera para el ejercicio de sus atribuciones.
- b). Formular, adoptar, orientar y coordinar las políticas para el fortalecimiento de la función administrativa distrital y su modernización, a través del mejoramiento de la gestión y de las estrategias de información y comunicación, de la utilización de los recursos físicos, financieros, tecnológicos e informáticos, y del desarrollo de las funciones de organización, dirección, control y seguimiento.
- c). Dirigir y coordinar la política laboral del Distrito Capital y adelantar las acciones necesarias para la concertación y difusión de la misma con las organizaciones de los servidores públicos distritales, entre otras vías, mediante la constitución y coordinación de mesas laborales sectoriales.
- d). Formular, orientar y coordinar las políticas, planes y programas para la atención y prestación de los servicios a la ciudadana y al ciudadano en su calidad de usuarios de los mismos en el Distrito Capital. Para tal fin la Secretaría General reglamentará

---

<sup>1</sup> Acuerdo 257 de 2006 “Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones”, artículos 46 y 47.



lo referente al defensor del ciudadano en cada una de las entidades u organismos distritales conforme a las normas legales y reglamentarias.

e). Formular la política de gestión documental y archivos, organizar el Sistema Distrital de Archivos y conservar, proteger y difundir la memoria institucional e histórica del Distrito.

f). Liderar, orientar y coordinar la política del sistema integral de información y su desarrollo tecnológico.

g). Realizar seguimiento y monitoreo a las políticas, programas y/o proyectos de interés prioritario para la ciudad, en aras de fortalecer la Gestión Pública Distrital, la eficiencia administrativa y la transparencia organizacional.

h). Prestar apoyo al/a Alcalde/sa Mayor para la revisión y consolidación del Sistema de Control Interno de las diferentes entidades distritales, así como de los reportes del Programa Anual de Auditoría.

i). Proponer y orientar las políticas públicas, planes, programas y normas en materia de compras y contratación pública buscando la efectividad entre la oferta y la demanda en el mercado y criterios de racionalización normativa.

j). Coordinar la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad en las diferentes entidades del Distrito Capital, en consonancia con lo determinado en la Ley 872 de 2003, el Acuerdo Distrital 122 de 2004 y el Decreto Distrital 387 de 2004.

## **Plataforma Estratégica Secretaría General**

Con el fin de atender los retos de ciudad y las apuestas del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Camina Segura”, la Secretaría General formuló la plataforma estratégica a través de la Resolución 630 de 2024<sup>2</sup>, así:

### **Misión**

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá es la entidad que lidera la articulación y coordinación de la administración distrital, dedicada a desarrollar capacidades institucionales para contribuir al bienestar integral de la ciudadanía, fomentar la confianza en la gestión pública y promover un orden institucional eficiente.

---

<sup>2</sup> “Por la cual se adopta la plataforma estratégica de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y se deroga la Resolución 277 de 2020”

## **Visión**

En 2038 la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., será referente por posicionar a la ciudad con un modelo de gestión pública participativa, confiable, innovadora y transparente orientada hacia la generación de valor público.

## **Objetivos estratégicos:**

1. Promover la paz y la reconciliación en Bogotá a través de la integración local de las poblaciones afectadas por el conflicto armado, para contribuir a la superación de condiciones de vulnerabilidad y la reconstrucción del tejido social en la ciudad.
2. Fortalecer la institucionalidad y gobernanza que sirva para impulsar y coordinar el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC, para contar con un marco normativo, habilitar la infraestructura, promover el talento digital y crear procesos eficientes para la prestación de los servicios ciudadanos y la transformación de la administración pública.
3. Informar a la ciudadanía a través de campañas y estrategias de comunicación, los temas de ciudad para fomentar la participación ciudadana y la transparencia de la gestión pública.
4. Desarrollar y consolidar la arquitectura institucional, los instrumentos de política pública y las alianzas estratégicas necesarias para posicionar a Bogotá como una ciudad globalmente accesible y abierta al mundo.
5. Mejorar el relacionamiento de la ciudadanía con el gobierno distrital a través del fortalecimiento de la oferta institucional, modernización de los canales de atención y la cualificación del talento humano, contribuyendo en el aumento de la confianza y satisfacción ciudadana.
6. Fortalecer los procesos de innovación pública en las entidades distritales mediante la facilitación de habilitadores, el desarrollo de capacidades en intraemprendimiento, el trabajo colaborativo y la articulación entre actores públicos y privados.
7. Fortalecer las capacidades institucionales para la implementación de las políticas de gestión y desempeño con el fin de generar valor público, contribuir a la solución de los retos de ciudad y promover la participación ciudadana.
8. Fomentar una cultura de integridad, transparencia y corresponsabilidad mediante estrategias de cambio cultural, participación ciudadana, acceso a la información para generar confianza y cercanía en la ciudadanía.

9. Promover la apropiación y uso social del patrimonio documental del Distrito Capital, a través de su protección, conservación, adecuada gestión y fácil acceso por parte de la ciudadanía.
10. Mejorar la oportunidad en la gestión administrativa, garantizando la adquisición de bienes y servicios, que satisfagan las necesidades de la entidad y la ciudadanía, en el marco de la optimización de los recursos asignados.

## **Organigrama**

Para el cumplimiento de su objeto y funciones generales, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., cuenta con la estructura organizacional<sup>3</sup>, que se puede consultar en el siguiente enlace:

[Estructura Orgánica | Sede Electrónica - Secretaria General](#)

## **2.2. Funciones, misión, visión y objetivos estratégicos del Departamento Administrativo del Servicio Distrital – DASCD**

### **Funciones del Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital**

- a. Brindar soporte técnico a la Secretaría General en la adopción de políticas laborales para el Distrito Capital en materia de Empleo público y de gestión del talento humano.
- b. Establecer las directrices técnicas respecto de la gestión del talento humano para el Distrito Capital en lo referente a las siguientes materias: planeación del talento humano, estructuras organizacionales internas, nomenclatura y clasificación de empleos, plantas de personal, manuales específicos de funciones y competencias, vinculación, permanencia y retiro de empleados públicos, sistema salarial, bienestar social e incentivos al personal, en la gestión del desarrollo y rendimiento de talento humano, así como en las materias propias de la gestión de relaciones laborales.

---

<sup>3</sup> Decreto 367 de 2022. "Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C."

Decreto 140 de 2021. "Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C."

Decreto 079 de 2024. "Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C."

Decreto 382 de 2024. "Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. D.C."

- c. Prestar asistencia técnica y asesoría en la aplicación de instrumentos técnicos y jurídicos a partir de los cuales las entidades u organismos del Distrito Capital elaborarán los estudios técnicos que soportan la adopción, modificación y/o ajuste de sus estructuras organizacionales, sus plantas de personal, sus manuales específicos de funciones y competencias laborales y sus grupos internos de trabajo.
- d. Emitir Concepto Técnico previo para la adopción y/o ajuste de la organización interna, la creación o supresión de empleos públicos, la modificación de plantas de personal, la adopción, modificación y/o establecimiento de los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales y la creación, modificación o supresión de grupos internos de trabajo de las entidades y organismos distritales, según las necesidades institucionales y las exigencias y requisitos legales sobre la materia.
- e. Emitir concepto técnico previo para la adopción o modificación de las escalas salariales de las entidades u organismos distritales.
- f. Participar en representación del Distrito Capital en los estudios y las mesas de concertación para la identificación, caracterización ocupacional y la determinación de los requisitos y procedimientos de acreditación del empleo público.
- g. Soportar técnicamente la adopción de las políticas, planes y programas de bienestar social y mejoramiento del clima laboral para el Distrito Capital, emitir lineamientos e implementar los planes, programas y acciones que sean comunes a las diferentes entidades y organismos del distrito.
- h. Orientar y prestar asistencia técnica en materias de formulación de planes y programas de bienestar social y mejoramiento del clima laboral a las entidades y organismos distritales que lo requieran.
- i. Desarrollar planes programas y/o actividades encaminadas a generar sentido de pertenencia en los servidores públicos de las entidades distritales en los asuntos y competencias propias de su objeto, acordes con las políticas definidas por el Alcalde Mayor y la Secretaria General.
- j. Soportar técnicamente la adopción de las políticas, planes y programas de capacitación y formación del talento humano al servicio de las Entidades u

organismos del Distrito Capital. Emitir lineamientos e implementar los planes, programas de capacitación, propias de su objeto que puedan ser comunes a las diferentes entidades y organismos del distrito, y en las que le atribuyan las disposiciones distritales.

- k. Orientar y prestar asistencia técnica a las entidades en materia de formulación de los planes de capacitación y coordinar la red de oferta de capacitación en el Distrito Capital consolidando los indicadores de desempeño en esta materia.
- l. Prestar asistencia técnica y capacitar a las entidades del Distrito en las reglas de los diferentes Sistemas de Evaluación del desempeño y calificación de servicios, de conformidad con los criterios establecidos en la ley, con las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil y del Departamento Administrativo de la Función Pública, y con los instrumentos que se adopten en el Distrito Capital.
- m. Orientar la organización de los procesos de elección de las comisiones de personal en las entidades y organismos distritales de conformidad con la normatividad vigente.
- n. Emitir los conceptos y proyectar los actos administrativos que se requieran en términos de la gestión del talento humano en el Distrito Capital, según las exigencias y requisitos legales.
- o. Diseñar y administrar sistema de información que permita recopilar, registrar, almacenar, y analizar información en materia de organización institucional, empleo público y contratos de prestación de servicios en el Distrito Capital, para soportar la formulación de políticas, la toma de decisiones por parte de la administración distrital y el reporte de información consolidada distrital a entidades públicas como Departamento Administrativo de la Función Pública, Comisión Nacional del Servicio Civil, entre otras, y hacer efectivo el ejercicio del control social.
- p. Desarrollar estudios e investigaciones, en los temas de su competencia para facilitar la formulación, implementación y evaluación de políticas, planes, programas, proyectos y/o acciones en relación con la gestión del talento humano en la Administración Distrital.
- q. Las demás que determinen las disposiciones legales o se le atribuyan de acuerdo con el reparto de asuntos y competencias que establezca el alcalde mayor.

## Plataforma Estratégica del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Con el fin de atender los retos de la gestión del Talento Humano Distrital y las apuestas del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Camina Segura”, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, formuló la plataforma estratégica la cual se aprobó en el Comité Extraordinario Institucional de Gestión y Desempeño que se realizó el 15 de noviembre de 2024, así:

### Misión

Transformar la gestión integral del Talento Humano en el sector público, mediante el mérito, la innovación, el desarrollo de competencias digitales y comportamentales, consolidando una cultura de inclusión y bienestar, que mejore la calidad del servicio y la confianza de la ciudadanía en la Administración Pública.

### Visión

Ser en el 2040 a nivel nacional e internacional líderes en la transformación de la gestión integral del Talento Humano, promoviendo una administración pública innovadora, de vanguardia, centrada en el servicio y el bienestar colectivo, impactando al Talento Humano y a la Ciudadanía.

### Objetivos estratégicos y de Calidad:

1. Optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en la prestación de servicios dirigidos a los grupos de valor, mediante la implementación de soluciones innovadoras, tecnológicas y de autogestión de alianzas estratégicas.
2. Consolidar la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito - PPGITH, asegurando su sostenibilidad y mejora continua a las necesidades estratégicas del sector público distrital.
3. Fortalecer la Gestión Integral del Talento Humano, reconociendo su diversidad y pluralidad enfocada en la satisfacción de las necesidades de las entidades y organismos distritales al servicio de la ciudadanía, promoviendo el cierre de brechas del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital y de la Política de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito.
4. Potenciar los procesos internos de la entidad mediante la implementación de soluciones de innovación tecnológica que incrementen la capacidad operativa y de respuesta para brindar un servicio de excelencia a la ciudadanía y grupos de valor.

5. Promover procesos de investigación relacionados con el Empleo Público y el Talento Humano con énfasis en nuevas tecnologías y generación de competencias digitales, así como demás temas que promuevan una administración pública de vanguardia.

## Organigrama

Para el cumplimiento de su objeto y funciones generales, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, cuenta con su respectiva estructura organizacional<sup>4</sup>, que se puede consultar en el siguiente enlace:

[Organigrama | DASCD](#)

### 2.3. Resultados de las políticas de desempeño institucional MIPG en el Sector Gestión Pública

En aras de mejorar la atención y los servicios que son brindados a la ciudadanía por parte de las entidades se cuenta con las herramientas de las políticas de desempeño institucional, sobre las cuales, el sector de Gestión Pública presentó las siguientes acciones para sus objetivos de mejora:

#### 2.3.1. Sistema Integrado de Gestión - SIG

El Sistema Integrado de Gestión -SIG- es el conjunto de herramientas de gestión que contribuye al logro de los objetivos institucionales y al mejoramiento de la calidad y servicios a cargo de una entidad. Lo anterior, a partir de la reglamentación del Sistema de Gestión en el Distrito Capital, Decreto 221 de 2023<sup>5</sup>, se adopta el Sistema de Gestión a través de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

En ese sentido y según lo establecido en el Manual Operativo del Modelo

---

<sup>4</sup> Decreto 238 del 13 de junio de 2022 "Por medio del cual se modifica la estructura organizacional del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y se dictan Otras disposiciones". Decreto 437 del 4 de noviembre de 2021 "Por medio del cual se modifica la planta de empleos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital". Decreto 436 del 4 de noviembre de 2021: "Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y se dictan otras disposiciones". Decreto 503 de 31 de agosto de 2018: "Por el cual se modifica la planta de empleos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD". Decreto 580 de 26 de octubre de 2017: "Por el cual se modifica la estructura interna del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se determinan las funciones de las dependencias y se dictan otras disposiciones".

<sup>5</sup> "Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital, se deroga el Decreto Distrital 807 de 2019 y se dictan otras disposiciones"

Integrado de Planeación y Gestión, la normativa y lineamientos vigentes en la materia, en las entidades que conforman el Sector Gestión Pública, se adelantaron las siguientes acciones:

- **Institucionalidad del modelo**

El Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública actualizó el Acuerdo 001 del 29 de agosto de 2024<sup>6</sup> mediante el cual se expidió el reglamento interno de funcionamiento. Así mismo, el plan de trabajo del comité fue aprobado en la sesión del 14 de agosto de 2024 compuesto por 15 temas alineados a las funciones específicas del mismo.

Durante la vigencia 2024 sesionó 5 veces logrando un cumplimiento del 100% respecto a lo que estaba programado y el número de sesiones reglamentarias establecidas garantizando el abordaje integral de las temáticas dispuestas por las citadas normas, permitiendo el fortalecimiento de la gestión sectorial, la rendición de cuentas y la cocreación de los diferentes lineamientos necesarios para el sostenimiento de la gestión y el desempeño distrital.

Por otro lado, en lo relacionado con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría General, cuya reglamentación fue actualizada mediante la Resolución 485 de 2024<sup>7</sup>, se desarrollaron 7 sesiones a través de las cuales se planificó y realizó el seguimiento a las acciones para la implementación, fortalecimiento y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG en la entidad. De igual manera, como una medida para el fortalecimiento del control interno de la entidad, se actualizaron las responsabilidades frente al Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG y el esquema de líneas de defensa al interior de la entidad a través de la expedición de la Circular 009 de 2024<sup>8</sup>.

En el mismo sentido, en lo concerniente al Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD),

---

<sup>6</sup> "Por el cual se actualiza el Reglamento Interno del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública"

<sup>7</sup> "Por la cual se actualiza la reglamentación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C y se sustituyen unos capítulos del Título II de la Resolución 728 de 2023 "Por la cual se unifica y actualiza la reglamentación de las instancias internas de coordinación de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C"

<sup>8</sup> "Responsabilidades frente al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)".



cuya reglamentación fue actualizada mediante la Resolución 418 de 2024, se llevaron a cabo un total de 16 sesiones. Estas tuvieron como propósito orientar, articular y ejecutar las acciones y estrategias necesarias para garantizar la adecuada implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la entidad.

- **Operación del modelo**

El Sistema de Gestión de las entidades que conforman el Sector Gestión Pública durante la vigencia 2024 operó a través de 7 dimensiones, 19 políticas de gestión y desempeño y un componente de gestión ambiental, que propone el Modelo MIPG.

En ese sentido, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., para la vigencia 2024 desarrolló diferentes actividades para la implementación, sostenimiento y mejora del desempeño institucional, a través de las políticas y el componente del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y su articulación con el Sistema de Gestión de la Calidad, de la siguiente manera:

- Elaboró un documento de diagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, lo que permitió establecer los lineamientos que están implementados, pendientes por implementación o sin implementar en las políticas de gestión y desempeño y del componente de gestión ambiental de la entidad. Esto le permitió a la entidad formular una estrategia y un plan de trabajo logrando un cumplimiento del 100% respecto a lo que se programó para la vigencia.
- Por otra parte, se formuló y realizó seguimiento al Plan de Ajuste y Sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG de la vigencia 2024, el cual fue establecido tomando como insumo los resultados de los autodiagnósticos de políticas de gestión y desempeño, de acuerdo con las herramientas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los resultados de la gestión del plan en la vigencia anterior y los resultados de la Medición de Desempeño Institucional realizada a través del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión -FURAG.

De acuerdo con lo anterior, se definieron 58 actividades que contribuyeron al cierre de brecha y la mejora en la gestión institucional en las políticas de gestión y desempeño del modelo así: Archivos y gestión documental, Compras y contratación pública, Control interno, Defensa jurídica, Mejora normativa,

Fortalecimiento institucional y simplificación de procesos, Gestión de la información estadística, Gestión del conocimiento y la innovación, Gestión estratégica del talento humano, Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, Gobierno digital, Integridad, Participación ciudadana, Planeación institucional, Racionalización de trámites, Seguridad digital, Servicio al ciudadano, Seguimiento y evaluación del desempeño institucional Transparencia acceso a la información pública y lucha contra la corrupción, y Componente gestión ambiental.

- En cuanto al Sistema de Gestión de la Calidad, el monitoreo permanente efectuado al mismo permitió el fortalecimiento de los componentes (documentos, riesgos, indicadores, entre otros) y la articulación efectiva de los mismos con las diferentes actividades, planes y proyectos desarrollados por los procesos durante la vigencia, elevando de esta manera el nivel de madurez del sistema y la apropiación de una cultura de la calidad en el talento humano de la entidad.

Para la vigencia 2024, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) llevó a cabo diversas actividades orientadas a la implementación, sostenimiento y mejora del desempeño institucional. Estas acciones se desarrollaron a través de las políticas y el componente del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en articulación con el Sistema de Gestión de Calidad, con el propósito de fortalecer la gestión institucional y garantizar su eficacia.

- En primer lugar, se realizó el autodiagnóstico del MIPG, lo que permitió analizar el estado actual de su implementación, identificar los avances alcanzados y determinar los aspectos pendientes por desarrollar. Como resultado de este ejercicio, se estableció un cronograma que define la estrategia para la vigencia 2024, facilitando así una planificación estructurada y efectiva.
- En segundo lugar, el Plan de Adecuación y Sostenibilidad del MIPG contempló un total de 26 actividades, organizadas en tres fases: planificación, implementación y consolidación del plan. Cada una de estas fases incluyó acciones específicas, como la elaboración de informes sobre el desarrollo y los resultados de la implementación y sostenibilidad del MIPG, el acompañamiento al equipo técnico en el diligenciamiento del autodiagnóstico y el seguimiento al Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos

y Financiación del Terrorismo (SARLAFT), entre otras.

- Finalmente, se destaca que el cronograma establecido logró el cumplimiento del 100% de las actividades programadas. Este resultado fue posible gracias al seguimiento continuo realizado desde el Sistema de Gestión de Calidad, a través de la Matriz de Riesgos de Gestión, lo que permitió garantizar el adecuado monitoreo y control de las acciones ejecutadas.

- **Medición del modelo**

La medición del Índice de Desempeño Institucional – MDI es realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP de manera anual (vigencia anterior), con el objeto de evaluar la gestión y desempeño de las entidades, con base en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en tres aspectos fundamentales;

- La Eficacia (Medida en que se logran los resultados institucionales).
- La Eficiencia (Medida en que los recursos e insumos son utilizados para alcanzar los resultados).
- La Calidad (Medida en la que se asegura que el producto y/o prestación del servicio responde a atender las necesidades y problemas de sus grupos de valor)

Frente a esta medición la Secretaría General obtuvo una calificación de 91,8 para 2023 presentando una mejora de 2,2 puntos en comparación con el año 2022 donde obtuvo una calificación de 89,6. Este resultado refleja una evolución institucional que evidencia el compromiso de los procesos y del personal en la construcción de un sistema de gestión más integrado, eficiente y alineado con las necesidades de los grupos de interés, consolidando así una cultura de mejora continua, reflejada en un desempeño institucional valorado en un nivel alto.

**Tabla 1 Resultados índices políticas de gestión y desempeño 2023**

Política	Resultado
Gestión estratégica del talento humano	92,8
Integridad	91,9
Planeación Institucional	99,1
Compras y contratación Pública	88,6
Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	96,9
Gobierno digital	82,7

Seguridad Digital	81,7
Defensa jurídica	100
Servicio al ciudadano	95,6
Racionalización de trámites	70,3
Participación ciudadana en la gestión pública	89,3
Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	95,2
Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción	98,1
Gestión Documental	84,5
Gestión de la información estadística	86,3
Gestión del conocimiento	94,3
Control interno	96,0

Fuente: Información tomada del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2024.

**Gráfica 1. Resultados del Desempeño Institucional, vigencia 2023**



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2024.

Así mismo, de acuerdo con la medición del Índice de Gestión y Desempeño Institucional el DASCD mejoró su desempeño, alcanzando un puntaje de 92,4 en la medición de la vigencia 2023, marcando un avance significativo respecto a los 85,8 puntos obtenidos en 2022, lo que supone un aumento de 6,6 puntos. Este logro le permitió ocupar el puesto 15 en el ranking distrital, en el que participan 51 Entidades, reflejando un progreso destacable en el sector de Gestión Pública.

Tabla 2. Resultados índices políticas de gestión y desempeño 2023 DASCD

Política	Resultado
Gestión estratégica del talento humano	95,0
Integridad	92,7
Planeación Institucional	98,2
Compras y contratación Pública	85,7
Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	94,5
Gobierno digital	87,9
Seguridad Digital	95,0
Defensa jurídica	97,5
Servicio al ciudadano	89,9
Racionalización de trámites	78,1
Participación ciudadana en la gestión pública	91,9
Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	92,6
Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción	94,2
Gestión Documental	87,7
Gestión de la información estadística	95,1
Gestión del conocimiento	96,2
Control interno	96,4

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2024.

Gráfica 2. Resultados del Desempeño Institucional, vigencia 2023 DASCD



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2024.

## 2.4. Plan Estratégico Sectorial

El sector de gestión pública realizó la alineación de sus objetivos estratégicos con el Plan de Desarrollo Distrital “Bogotá Camina Segura 2024-2027”, con el fin de que con sus acciones se aporte al cumplimiento de las grandes apuestas para que beneficien a la ciudadanía.

En este marco se estructuraron 8 objetivos que le apuntan a continuar promoviendo la paz y la reconciliación con acciones de integración local de las víctimas del conflicto armado, propender por el uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación para aportar al cierre de brecha digital, avanzar en la internacionalización de Bogotá, mejorar la atención a la ciudadanía para aumentar la confianza ciudadana, brindar soluciones a retos para con la ciudad a través de la consolidación de una gestión pública eficiente, fortalecer el servicio social distrital y posicionar la memoria histórica de Bogotá a través de la investigación y la difusión del patrimonio documental, para facilitar el acceso y la consulta por parte de la ciudadanía.

En la vigencia 2024, bajo estos objetivos se logró:

Desarrollar 2 procesos de memoria y verdad como aporte a la reconciliación: Se trabajó con estudiantes de los colegios Nueva York en la localidad de Kennedy y con la Red Distrital de Jóvenes Populares por la Paz de la localidad de Rafael Uribe Uribe, con este último, a través de la estrategia de Memorias Territoriales, se han acompañado y fortalecido diversas iniciativas de memoria en Bogotá, destacando las acciones de defensa del territorio en la cuenca media de la Chiguazá. Durante el año 2024, se llevaron a cabo diferentes actividades que culminaron en la iniciativa de memoria sobre el mes de la Paz y la Juventud, desarrollada en septiembre.

De acuerdo con el compromiso establecido en el artículo 48 “Transformaciones rurales integrales - TRI” del Plan de Desarrollo Distrital “Bogotá Camina Segura”, se debe diseñar e implementar de manera articulada con otras entidades transformaciones rurales integrales en bordes urbanos y rurales como una estrategia que incluya la construcción con participación de medidas en materia de inclusión social y productiva, para el cierre de brechas de exclusión social en la población de Bogotá, en este marco en la vigencia 2024 se avanzó en la construcción de la metodología para la implementación de Transformaciones Rurales Integrales a partir de acciones de planeación participativas realizadas en la localidad de Usme con más de 6 entidades y la participación de 240 personas

habitantes de la localidad.

Se lograron avances en el despliegue de servicios de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para el mejoramiento de la calidad de servicios ofrecidos a la ciudadanía y el mejoramiento de la confianza de estos hacia el gobierno distrital. Entre junio y diciembre de 2024 se brindó acompañamiento a proyectos de transformación digital como el de Interoperabilidad para el 30 Bienestar, cuyo objetivo es mejorar la prestación de los servicios sociales, mediante la interoperabilidad de datos y la implementación, y el Portal integrador de trámites de Bogotá que busca conectar y unificar los diversos servicios que ofrece el distrito, incorporando componentes de innovación que respondan a las necesidades específicas de diversos grupos poblacionales.

Con el objetivo de atraer y gestionar recursos técnicos y financieros que fortalezcan las políticas públicas y proyectos del Plan Distrital de Desarrollo, el Distrito Capital movilizó recursos técnicos y financieros por \$34.055 millones de pesos, provenientes de distintas fuentes de cooperación que han fortalecido los cinco propósitos del Plan Distrital de Desarrollo. Particularmente fueron estratégicos para la consolidación de algunos de los proyectos y programas más emblemáticos de la ciudad como: Cero tolerancias a las violencias contra las mujeres y basadas en género; Salud Pública Integrada e Integral; La educación como eje del potencial humano; Aumento de la resiliencia al cambio climático y reducción de la vulnerabilidad; Movilidad sostenible; Reducción de emisiones y control del deterioro ambiental.

Creación y lanzamiento del “Boletín Semanal de Oferta Internacional”. Se publicaron un total de 479 ofertas que resaltan diversas oportunidades globales. Entre ellas se destacan 168 programas de subvenciones para el financiamiento de proyectos, 84 convocatorias enfocadas en iniciativas de cooperación y participación internacional, 71 premios destinados a reconocer buenas prácticas y logros sobresalientes, y 156 oportunidades educativas que incluyen becas, cursos y programas de formación. Esta iniciativa refuerza la proyección de Bogotá como una ciudad conectada al ámbito internacional, facilitando el acceso de la ciudadanía a la información y a los recursos internacionales.

Mejores índices de calidad del servicio brindado a la ciudadanía: Aumentó en un 0,38%, en el índice, teniendo en cuenta que el resultado en 2023 fue de 77,6% y en 2024 de 77,98%, obtenido del monitoreo a la prestación del servicio en el canal presencial, virtual y telefónico mediante la aplicación de 310 formatos en las entidades distritales incluyendo alcaldías locales, RED CADE, Centros de Encuentro

para la Paz y Ferias a tu servicio.

Se inauguraron dos (2) CADE con vocación: (1) el CADE Gaitana, el cual se especializa en la ruta de autonomía económica de las mujeres; y (2) el SuperCADE Manitas, asumiendo la vocación de ¡Identidad, cuidado y convivencia!, bajo el cual se reconoce la importancia de la manzana de cuidado, fortalecida y complementada con la inauguración de la Comisaria de Familia, la primera en la RedCADE y la Registraduría Auxiliar (tercera en la RedCADE). Adicionalmente se identificó la Vocación del CADE Los Luceros como ecosistema de bienestar social, el cual se espera inaugurar en la vigencia 2025. Así mismo, dos (2) rutas integrales: una de atención al migrante y una de emprendimiento y empleabilidad.

Se mejora el índice de desarrollo del Servicio Civil distrital, se logra aumentar el índice en 4 puntos con respecto a 2022, manteniéndolo con alto desarrollo del Servicio Civil, es decir con una óptima gestión del talento humano que fortalece la calidad del servicio público que se ofrece a la ciudadanía y la construcción de una administración distrital más efectiva y eficiente.

## 2.5. Plan Estratégico Institucional

El Plan Estratégico Institucional de la Secretaría General<sup>9</sup> 2024-2027 fue formulado en el marco de la nueva plataforma estratégica, alineada al Plan de Desarrollo Distrital “Bogotá Camina Segura” el cual cuenta con 10 objetivos estratégicos, a los cuales se le asociaron 29 metas: 18 son metas sectoriales, 9 metas proyecto de inversión y 2 metas de gestión administrativa.

**Tabla 3. Plan Estratégico Institucional Secretaría General 2024-2027**

Nro	Objetivos estratégicos	Nro. metas
1	Promover la paz y la reconciliación en Bogotá a través de la integración local de las poblaciones afectadas por el conflicto armado, para contribuir a la superación de condiciones de vulnerabilidad y la reconstrucción del tejido social en la ciudad.	2
2	Fortalecer la institucionalidad y gobernanza que sirva para impulsar y coordinar el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC, para contar con un marco normativo, habilitar la infraestructura, promover el	5

<sup>9</sup> Ley Orgánica del Plan de Desarrollo, Ley 152 de 1994, la cual establece, en su artículo 29, que los organismos de la administración pública nacional deben elaborar un plan indicativo cuatrienal que se exprese en planes de acción anuales que se constituyan en la base para la evaluación de resultados.



Nro	Objetivos estratégicos	Nro. metas
	talento digital y crear procesos eficientes para la prestación de los servicios ciudadanos y la transformación de la administración pública.	
3	Informar a la ciudadanía a través de campañas y estrategias de comunicación, los temas de ciudad para fomentar la participación ciudadana y la transparencia de la gestión pública.	3
4	Desarrollar y consolidar la arquitectura institucional, los instrumentos de política pública y las alianzas estratégicas necesarias para posicionar a Bogotá como una ciudad globalmente accesible y abierta al mundo.	2
5	Mejorar el relacionamiento de la ciudadanía con el gobierno distrital a través del fortalecimiento de la oferta institucional, modernización de los canales de atención y la cualificación del talento humano, contribuyendo en el aumento de la confianza y satisfacción ciudadana.	3
6	Fortalecer los procesos de innovación pública en las entidades distritales mediante la facilitación de habilitadores, el desarrollo de capacidades en intraemprendimiento, el trabajo colaborativo y la articulación entre actores públicos y privados.	3
7	Fortalecer las capacidades institucionales para la implementación de las políticas de gestión y desempeño con el fin de generar valor público, contribuir a la solución de los retos de ciudad y promover la participación ciudadana.	4
8	Fomentar una cultura de integridad, transparencia y corresponsabilidad mediante estrategias de cambio cultural, participación ciudadana, acceso a la información para generar confianza y cercanía en la ciudadanía.	2
9	Promover la apropiación y uso social del patrimonio documental del Distrito Capital, a través de su protección, conservación, adecuada gestión y fácil acceso por parte de la ciudadanía.	3
10	Mejorar la oportunidad en la gestión administrativa, garantizando la adquisición de bienes y servicios, que satisfagan las necesidades de la entidad y la ciudadanía, en el marco de la optimización de los recursos asignados.	2
<b>Total metas</b>		<b>29</b>

Fuente: Secretaría General, Oficina Asesora de Planeación. 2024

Durante la vigencia 2024, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

(DASCD) llevó a cabo la actualización de su Plataforma Estratégica con el propósito de redefinir su misión, visión y objetivos estratégicos y de calidad. Esta actualización respondió a la necesidad de garantizar la coherencia y pertinencia de dichos elementos frente a los desafíos actuales, tanto internos como externos, a los que se enfrenta la entidad, asegurando así su capacidad de adaptación y respuesta en el cumplimiento de su mandato institucional.

En este proceso, se estableció una alineación estratégica que permite articular las metas fijadas en los proyectos de inversión del DASCD con los objetivos sectoriales y estratégicos definidos en el Plan de Desarrollo Bogotá Camina Segura. Como resultado de esta articulación, se consolidó un total de 16 metas que conforman el Plan Estratégico Institucional del DASCD, el cual orienta la gestión de la entidad y fortalece su contribución al desarrollo distrital.

**Tabla 4. Plan Estratégico Institucional DASCD 2024-2027**

Nro.	Objetivos estratégicos	Nro. Metas
1	Optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en la prestación de servicios dirigidos a los grupos de valor, mediante la implementación de soluciones innovadoras, tecnológicas y de autogestión de alianzas estratégicas.	4
2	Consolidar la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito PPGITH, asegurando su sostenibilidad y mejora continua a las necesidades estratégicas del sector público distrital.	2
3	Fortalecer la Gestión Integral del Talento Humano, reconociendo su diversidad y pluralidad enfocada en la satisfacción de las necesidades de las entidades y organismos distritales al servicio de la ciudadanía, promoviendo el cierre de brechas del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital y de la Política de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito.	4
4	Potenciar los procesos internos de la entidad mediante la implementación de soluciones de innovación tecnológica que incrementen la capacidad operativa y de respuesta para brindar un servicio de excelencia a la ciudadanía y grupos de valor.	3
5	Promover procesos de investigación relacionados con el Empleo Público y el Talento Humano con énfasis en nuevas tecnologías y generación de competencias digitales, así como demás temas que promuevan una administración pública de vanguardia.	3

<b>Total metas</b>	<b>16</b>
--------------------	-----------

Fuente: DASC, SPGITH. 2024

### 3. Ejecución presupuestal del sector de Gestión Pública asignado para el año 2024

#### 3.1. Ejecución presupuestal Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, durante la vigencia 2024, logró la ejecución de su presupuesto en 98,43% y obtuvo un nivel de giros del 95,48% para recursos de funcionamiento y de un 81,13% para recursos de inversión.

En cuanto a la ejecución presupuestal de los recursos de inversión, durante la vigencia, se ejecutaron siete (7) proyectos de inversión en el marco del Plan de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI” y once (11) proyectos de inversión en el Plan de Desarrollo “Bogotá Camina Segura”, con una apropiación vigente disponible por valor de ochenta y ocho mil cuatro millones ochocientos dieciocho mil cuatrocientos veintinueve pesos m/cte (\$88.004.818.429), de estos recursos al cierre de la vigencia, se ejecutaron ochenta y seis mil trescientos treinta y dos millones setecientos treinta y cinco mil quinientos setenta y un pesos (\$86.332.735.571) que corresponden al 98,10%.

**Tabla 5. Ejecución presupuestal Secretaría General vigencia 2024**

Recursos	Apropiación Disponible	Total Comprometidos	% Compr.	Giros	% Giros
Funcionamiento	\$130.746.453.059	\$128.982.367.698	98,65	\$124.841.522.856	95,48
Inversión	\$88.004.818.429	\$86.332.735.571	98,10	\$71.395.464.910	81,13
<b>Total</b>	<b>\$218.751.271.488</b>	<b>\$215.315.103.269</b>	<b>98,43</b>	<b>\$196.236.987.766</b>	<b>89,71</b>

Fuente: BogData. Corte 31 de diciembre 2024. Cifras en pesos corrientes.

Durante la vigencia 2024, se mantuvo la cultura financiera, dando continuidad al desarrollo de mesas periódicas de seguimiento con los ordenadores de gasto para revisión de la ejecución presupuestal, Programa Anual Mensualizado de Caja – PAC, reservas y Plan Anual de Adquisiciones - PAA, acompañando a las dependencias

ejecutoras, brindado la asesoría pertinente para facilitar la gestión financiera.

Así mismo, se fortalecieron las herramientas de control presupuestal, tanto en el presupuesto de apropiaciones como en el programa de caja, que permitieron desarrollar análisis estadístico básico, como soporte a diversas opciones de mejora en los procesos, a través de la recolección y análisis de datos, la cual permitió a la entidad tomar decisiones informadas y en menores tiempos, incrementando la capacidad de gestión de todos los actores que participan en los procesos de carácter financiero.

Si desea ampliar información frente a la gestión presupuestal de la entidad en la vigencia 2024 podrá realizarlo en el menú de transparencia y acceso a la información pública en los siguientes enlaces:

[Ejecución presupuestal vigencia 2024](#)

[Ejecución presupuestal de Reserva vigencia 2024](#)

### 3.2. Ejecución presupuestal Departamento Administrativo del Servicio Distrital – DASCD

De acuerdo con el Decreto 643 de 2023<sup>10</sup>, el presupuesto total asignado al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital al iniciar la vigencia fiscal 2024 era de \$23.326.000.000. Sin embargo, conforme a lo estipulado en los Decretos 147 del 30 de abril de 2024<sup>11</sup>, 331 del 26 de septiembre de 2024<sup>12</sup> y 477 del 27 de diciembre de 2024<sup>13</sup>, el presupuesto de este Departamento se redujo en \$157.652.101, \$380.950.519 y \$750.000.000, respectivamente, por lo que el valor de la apropiación disponible en el presupuesto de gastos de funcionamiento e Inversiones fue de \$22.037.397.380.

A continuación, se muestra la ejecución presupuestal por concepto de funcionamiento e inversión del DASCD con corte a diciembre del 2024, relacionando

---

<sup>10</sup> “Por medio del cual se realiza una reducción al Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de Bogotá, Distrito Capital, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2024”

<sup>11</sup> Por medio del cual se realiza una reducción al Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de Bogotá, Distrito Capital, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2024”

<sup>12</sup> Por medio del cual se realiza una reducción al Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de Bogotá, Distrito Capital, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2024”

<sup>13</sup> “Por medio del cual se realiza una reducción al Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de Bogotá, Distrito Capital, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2024”

la apropiación disponible, los recursos ejecutados, girados y las reservas presupuestales ejecutadas durante dicha vigencia.

**Tabla 6. Ejecución presupuestal DASCD vigencia 2024 – corte a diciembre**

Recursos	Apropiación Disponible	Ejecución	% Ejec CRP	Giros	% Giros
Funcionamiento	\$17.852.078.899	\$17.406.175.491	97,50%	\$16.837.378.529	94,32%
Inversión	\$4.185.318.481	\$4.122.338.685	98,50%	\$3.517.707.439	84,05%
<b>Total</b>	<b>\$22.037.397.380</b>	<b>\$21.528.514.176</b>	<b>97,69%</b>	<b>\$20.355.085.968</b>	<b>92,37%</b>

Fuente: DASCD

Así las cosas, del total del presupuesto disponible del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en la vigencia 2024 (\$22.037.397.380), se comprometieron \$21.528.514.176, lo que equivale al 97,69% y se realizaron giros acumulados por valor de \$20.355.085.968, que representan el 92,37% de los recursos de la apropiación disponible.

Asimismo, se fortalecieron las herramientas de control presupuestal, tanto en el presupuesto de apropiaciones como en el programa de caja, lo que permitió el desarrollo de análisis estadísticos básicos como soporte para la identificación de diversas oportunidades de mejora en los procesos. A través de la recolección y análisis de datos, la entidad logró tomar decisiones informadas en menores tiempos, lo que incrementó la capacidad de gestión de todos los actores involucrados en los procesos de carácter financiero.

Para ampliar información sobre la gestión presupuestal de la entidad durante la vigencia 2024, se encuentra disponible el menú de transparencia y acceso a la información pública en el siguiente enlace:

<https://www.serviciocivil.gov.co/transparencia/presupuesto/ejecucion-presupuestal>

#### **4. Avances y resultados sector Gestión Pública 2024**

Para la vigencia 2024 se presentó una situación particular, pues el 31 de mayo de 2024 cerró el Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024: Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI y se dio entrada al nuevo Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 Bogotá Camina Segura; por lo tanto, la gestión se dio en la finalización de las metas del plan de desarrollo anterior y el avance en las

actividades de los proyectos de inversión del nuevo plan de desarrollo.

En ese sentido, a continuación, se presenta una breve presentación de los proyectos de inversión adelantados por el Sector Gestión Pública en la vigencia 2024 y que se encuentran descritos en el documento denominado Ficha EBI, el cual consolida la información básica de la formulación y las metas que comprende cada proyecto.

#### 4.1. Resultados y avances de proyectos de inversión Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Durante la vigencia 2024, la Secretaría General ejecutó 7 proyectos de inversión en el marco del Plan Distrital de Desarrollo - PDD “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, los cuales le aportaban a 2 propósitos, 4 programas, 14 metas sectoriales y 44 metas proyecto de inversión.

Imagen 1. Estructura PDD “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI”



Fuente: Elaboración propia. Secretaría General.

A continuación, puede consultar las fichas EBI de los proyectos de inversión del “Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024: Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”, implementados por la Secretaría General:

- **Bogotá, un territorio de paz y reconciliación**

[Proyecto de inversión 7871 “Construcción de Bogotá Región como territorio de paz para las víctimas y la reconciliación”](#)

- **Bogotá Ciudad Inteligente**

Proyecto de inversión 7872 “Transformación digital y gestión TIC - Bogotá”

- **Fortalecimiento institucional para un gobierno confiable**

Proyecto de inversión 7868 “Desarrollo Institucional para una Gestión Pública Eficiente”

Proyecto de inversión 7873 “Fortalecimiento de la capacidad institucional de la Secretaría General”

- **Gobierno cercano a la gente y con participación ciudadana**

Proyecto de inversión 7870 “Servicio a la ciudadanía, moderno, eficiente y de calidad”

- **Gobierno abierto, íntegro, transparente y corresponsable**

Proyecto de inversión 7867 “Generación de los lineamientos de comunicación del Distrito para construir ciudad y ciudadanía”

Proyecto de inversión 7869 “Implementación del modelo de Gobierno Abierto, Accesible e Incluyente de Bogotá”

De igual manera, para la vigencia 2024 en el marco del nuevo PDD “Bogotá Camina Segura”, la Secretaría General formuló 11 proyectos de inversión anclados a 3 objetivos estratégicos, 7 programas generales, 23 metas sectoriales y 60 metas proyecto de inversión.

Imagen 2. Estructura PDD “Bogotá camina segura”



Fuente: Elaboración propia. Secretaría General.

A continuación, puede consultar las fichas EBI de los proyectos de inversión del “Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, implementados por la Secretaría General:

- **Bogotá, un territorio de paz y reconciliación**

*Proyecto de inversión 8094 “Fortalecimiento de capacidades institucionales y de sociedad civil para la implementación del Acuerdo de paz, la memoria, y la satisfacción de los derechos de las víctimas del conflicto armado”*

- **Bogotá Ciudad Inteligente**

*Proyecto de inversión 8109 “Implementación de la estrategia de ciudad inteligente para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía en Bogotá D.C.”*

*Proyecto de inversión 8110 “Fortalecimiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el sector gestión pública de Bogotá D.C.”*

- **Innovación Pública para la generación de la confianza ciudadana**

*Proyecto de inversión 8117 “Fortalecimiento del ecosistema de innovación pública de Bogotá para mejorar la confianza ciudadana, el valor público y el gobierno colaborativo en Bogotá D.C.”*

- **Fortalecimiento institucional para un gobierno confiable**

*Proyecto de inversión 8111 “Fortalecimiento de la gestión y articulación institucional para la generación de valor público en Bogotá D.C.”*

*Proyecto de inversión 8098 “Optimización de la gestión integral de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.”*

- **Gobernanza Internacional en el Distrito**

*Proyecto de inversión 8112 “Fortalecimiento de la internacionalización de Bogotá D.C.”,*

- **Gobierno cercano a la gente y con participación ciudadana**

*Proyecto de inversión 8129 “Optimización del servicio a la ciudadanía para aumentar la confianza en la administración distrital de Bogotá D.C.”,*



- **Gobierno abierto, íntegro, transparente y corresponsable**

*Proyecto de inversión 8116 “Fortalecimiento de la comunicación pública para que la ciudadanía conozca las acciones, planes, programas y proyectos que adelanta la administración distrital Bogotá D.C.”*

*Proyecto de inversión 8115 “Fortalecimiento de la cultura en los actores públicos y privados en integridad y estado abierto que mejore la gobernanza en Bogotá D.C.”*

*Proyecto de inversión 8118 “Fortalecimiento del acceso y difusión de la memoria histórica y del patrimonio documental de Bogotá D.C.”*

Para el registro de la ejecución de los proyectos de inversión, sus respectivas metas o actividades asociadas se cuenta con el sistema SEGPLAN, a través de dos reportes trimestrales, a saber:

- Componente de inversión, que muestra el avance cuantitativo y presupuestal *SEGPLAN - Componente de Inversión a 31 de diciembre de 2024*
- Componente de gestión que detalla el progreso cualitativo *SEGPLAN - Componente de Gestión e Inversión a 31 de diciembre de 2024*

#### **4.2. Resultados y avances de proyectos de inversión del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD**

Durante la vigencia 2024, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital ejecutó dos proyectos de inversión en el marco del Plan Distrital de Desarrollo (PDD) "Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI".

A continuación, se encuentran disponibles los planes operativos anuales de inversiones 2024 de dichos proyectos de inversión, implementados por la entidad:

- **Modernización de la arquitectura institucional del DASCD Bogotá**

*Inf Segplan distri POAI 2024 por Project cierre 131023 - P7567*

- **Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI**

*Inf Segplan distri POAI 2024 por Project cierre 131023 - P7670*

De igual manera, para la vigencia 2024, en el marco del nuevo Plan Distrital de

Desarrollo (PDD) "Bogotá Camina Segura", el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital formuló dos proyectos de inversión.

A continuación, se encuentran disponibles las fichas EBI de los proyectos de inversión de dicho plan, implementados por esta entidad.

- **Fortalecimiento institucional del DASCD: Hacia una gestión pública centrada en la ciudadanía. Bogotá D.C.**

[Ficha EBID -2024 PryInv 7891](#)

- **Desarrollo de capacidades para una gestión innovadora e incluyente del talento humano, fomentando la confianza ciudadana en el gobierno de Bogotá D.C.**

[Ficha EBID -2024 PryInv 7971](#)

Para el registro de la ejecución de los proyectos de inversión, sus respectivas metas o actividades asociadas se cuenta a través del siguiente Power Bi:

[Tablero: Metas Proyecto de Inversión](#)

#### **4.3. Bogotá, un territorio de paz y reconciliación - principales aportes en el marco del acuerdo de paz**

Bogotá asumió el compromiso de territorializar las disposiciones del Acuerdo del Paz en un contexto de ciudad. Ello, con el objetivo de promover el desarrollo territorial de las áreas rurales de la ciudad que vivieron en mayor medida el impacto del conflicto, generar condiciones para una efectiva reintegración o reincorporación de excombatientes, y buscar la máxima satisfacción de los derechos de las víctimas.

- **Punto 1. Reforma Rural Integral (RRI)**

El cumplimiento de este punto del Acuerdo de Paz se aborda con el *“Diseño e implementación de las Transformaciones Rurales Integrales (TRI) en bordes urbanos y rurales como una estrategia, construida mediante procesos participativos, que incluye medidas en materia de inclusión social y productiva, para el cierre de brechas de exclusión social en la población de Bogotá”*. Así mismo, en el marco de la implementación de esta estrategia, se desarrolla la *“Hoja de Ruta PDET-BR, con un enfoque en lo rural”*, para focalizar recursos e impulsar transformaciones integrales de los diferentes sectores en la implementación de las iniciativas definidas en los

PDET-BR<sup>14</sup>. A continuación, se amplía esta información.

#### – Transformaciones Rurales Integrales (TRI)

Respecto a la estrategia Transformaciones Rurales Integrales (TRI) durante el 2024 se desarrolló la etapa de alistamiento, y la etapa participativa y de devolución en el borde urbano rural Usme. Específicamente se adelantaron las siguientes acciones:

- **Priorización de localidades TRI y diagnóstico:** Se llevó a cabo un ejercicio de priorización territorial. A través de este índice se analizaron tres dimensiones: poblacional, socioeconómica y territorial y un total de nueve variables. Usme resultó como la localidad con el mayor índice de focalización.
- **Proceso participativo:** Teniendo en cuenta que uno de los atributos de la estrategia de TRI es la participación, durante el segundo semestre de 2024 se llevaron a cabo tres jornadas participativas en la localidad de Usme: i) 23 de noviembre en el Centro Día San David, ii) 30 de noviembre en el Jardín María Micaela y iii) 5 de diciembre en el Colegio Rural El Destino.

El objetivo de estas jornadas fue identificar las necesidades y problemáticas del borde urbano–rural y las áreas rurales de la localidad, así como, construir una narrativa territorial que reflejará las percepciones y expectativas de la comunidad. Además, se buscó reconocer las potencialidades del territorio y la oferta diferenciada de las entidades distritales que podrían contribuir a su fortalecimiento. Para guiar la discusión, se definieron cuatro dimensiones: i) inclusión social, ii) inclusión productiva y económica, iii) seguridad y acceso a la justicia y iv) tejido social y reconciliación.

Las jornadas contaron con la participación de 240 personas de la localidad de Usme, quienes aportaron su conocimiento y experiencias. Asimismo, 30 entidades distritales acompañaron el proceso, de las cuales, 14 participaron en los tres encuentros, garantizando una presencia institucional permanente. Por otra parte, participaron representantes de 39 expresiones organizativas, entre ellas organizaciones comunales, étnicas, de paz, de mujeres, campesinas, fundaciones, corporaciones, asociaciones y mesas locales de participación de víctimas. Del total de asistentes, el 74,1 % fueron mujeres, el 10 % jóvenes y el 20 % adultos mayores.

---

<sup>14</sup> Artículo 48 del Acuerdo 927 del 2024.

Después de los encuentros participativos se realizó una sesión en la cual la institucionalidad le devolvió información a las comunidades participantes sobre las principales preguntas o inquietudes que manifestaron en las diferentes jornadas acerca de la oferta de las diferentes entidades.

#### – Programa de Desarrollo con Enfoque Territorial Bogotá - Región (PDET - BR)

Para orientar el proceso de planeación e implementación de las iniciativas en el marco del PDET Bogotá-Región, la presente administración cuenta con un instrumento denominado Hoja de Ruta PDET BR. Este instrumento identifica las acciones estratégicas, prioriza iniciativas y la define fuentes de financiación, con el propósito de impulsar transformaciones sostenibles en las localidades que integran el PDET BR.

La elaboración de la Hoja de Ruta PDET-BR se desarrolla en cuatro fases principales:

- La primera consiste en el análisis de las iniciativas, que incluye la revisión de su carácter transformador en las localidades. Esta ruta de priorización será validada por las entidades distritales.
- En la segunda fase, deberán reformular o formular productos con potencial transformador y la identificación de sus fuentes de financiación.
- En la tercera fase se implementarán los productos diseñados.
- En la cuarta fase se centra en el seguimiento del proceso.

Este esfuerzo busca:

1. Dar continuidad a los compromisos adquiridos en la administración anterior, priorizando acciones que impacten de manera significativa y transformadora a las comunidades.
2. Actualizar o ajustar productos en función de las nuevas necesidades locales, con base en un análisis técnico sin perder la naturaleza del proceso participativo y que respondan a las iniciativas allí planteadas.
3. Generar acciones estratégicas y transformadoras para la mejora de la calidad de vida y la consolidación de la paz territorial en los territorios PDET B-R.

Adicional a la creación de la Hoja de Ruta PDET BR, y en el marco de la coordinación interinstitucional, la Oficina Consejería Distrital de Paz Víctimas y Reconciliación formuló 39 productos relacionadas con las iniciativas PDET BR para la vigencia 2024.

- **Punto 2. Participación.**

- **Consejo Distrital de Paz, Reconciliación, Convivencia y Transformación de Conflictos.**

Reactivado mediante el Acuerdo 809 de 2021 y reglamentado por el Decreto Distrital 421 de 2021, esta instancia tiene como misión encaminar el logro y mantenimiento de la paz, generar una cultura de reconciliación y transformación de conflictos, facilitar la colaboración armónica de las entidades y órganos del Distrito Capital, otorgando prioridad a las alternativas políticas de negociación del conflicto armado interno, la construcción de reconciliación y transformación de conflictos en orden a alcanzar relaciones sociales que aseguren una paz integral permanente. En el 2024, el Consejo Distrital de Paz, Reconciliación, Convivencia y Transformación de Conflictos sesionó 3 veces (21 de marzo, 23 de septiembre y 12 de diciembre).

A su vez, los Consejos Locales de Paz, Reconciliación, Convivencia y No Estigmatización son instancias de participación ciudadana creadas por el Decreto 421 de 2021 en Bogotá. Su propósito es articular y coordinar acciones en los territorios para fortalecer la paz, la reconciliación y la convivencia en la ciudad, garantizando la implementación del Acuerdo de Paz de a nivel local. Durante el 2024 sesionaron los Consejos Locales de las localidades de Usme, Santa Fe, Chapinero, Engativá y Ciudad Bolívar.

- **Comité Distrital de Justicia Transicional.**

Teniendo en cuenta el ciclo de la política pública de víctimas, durante el primer semestre de la vigencia 2024 se llevó a cabo la formulación del Plan de Acción Distrital plurianual PAD 2024- 2027, por medio de la consolidación de propuestas a las entidades por parte de las Mesas de Participación de Víctimas, las asistencias técnicas sostenidas con las 21 entidades del Sistema Distrital de Atención, Asistencia y Reparación Integral a las Víctimas - SDARIV con compromisos en el PAD, la consolidación del documento y la matriz del PAD plurianual y finalmente la aprobación en el Comité Distrital de Justicia Transicional en el mes de junio de 2024. Para el PAD 2024-2027 se aprobó un valor total de \$ 3.248.585.069.574.

En cuanto a su ejecución, el presupuesto definitivo del PAD para la totalidad de la vigencia 2024 fue de \$949.685.991.598, de los cuales se alcanzó una ejecución total de 96%, con corte a 31 de diciembre.

### – Mesas de Participación Efectiva de Víctimas.

Durante la vigencia 2024, las mesas de participación efectiva de víctimas de Bogotá D.C. avanzaron en la promoción y el fortalecimiento de los procesos de participación efectiva de las víctimas del conflicto armado, generando aportes e incidencia en materia de reparación, memoria, reconciliación y construcción de paz territorial en el Distrito Capital a través de la implementación de su Plan de Trabajo de acuerdo con lo establecido en el Decreto Distrital 512 de 2019 modificado por el Decreto Distrital 596 de 2022 y en consonancia con la resolución No. 1668 de 2020 de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

En la vigencia 2024 se llevaron a cabo 240 sesiones ordinarias, 49 sesiones extraordinarias y 36 reuniones de trabajo en 20 localidades, 4 de Enfoque y 1 Distrital.

#### • Punto 3: Fin del conflicto

Respecto a este punto, desde la Oficina Consejería Distrital de Paz, Víctimas y Reconciliación OCDPVR, se ha venido trabajando alrededor del pilar relacionado con la reincorporación social y económica de los excombatientes de las FARC-EP ubicados en la ciudad, adicional a las personas en proceso de reintegración y comparecientes ante la JEP. Dentro de este marco, se han adelantado las siguientes actuaciones:

- **Construcción y aprobación del plan operativo vigencia 2025 de la Mesa Distrital de Reincorporación:** de acuerdo con las líneas estratégicas del Programa Integral de Reincorporación (PRI) (participación ciudadana, reincorporación comunitaria, reincorporación económica y reincorporación social) con la participación de personas en proceso de reincorporación.

Este plan operativo cuenta con 74 actividades a cargo de 21 entidades e instituciones distritales que dan respuesta a 60 acciones contempladas en el Programa Integral de Reincorporación (PRI), aportando acciones principalmente a los subcomponentes de prevención y reincorporación integral definidas por el Auto 826 de 2024 de la Corte Constitucional.

- **Acciones en beneficio de la población en proceso de reincorporación:** durante el 2024 se desarrollaron 26 acciones en beneficio de la población en proceso de reincorporación por parte de 20 entidades distritales; de ellas, 9 acciones orientadas a la reincorporación comunitaria y la prevención de la

estigmatización; 13 acciones enfocadas a la reducción/eliminación de barreras de acceso a derechos de las personas en proceso de reincorporación y sus familias; y 4 acciones con énfasis en la inclusión económica y productiva.

- **Plan operativo de la Mesa Temática de Apoyo a las Estrategias de Reintegración 2025:** en la vigencia 2024 se definió y aprobó el plan operativo de la Mesa Temática de Apoyo a las Estrategias de Reintegración 2025, con 22 acciones a realizar en 2025, a cargo de 10 entidades distritales.
- **Fortalecimiento a los equipos de trabajo de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, la Consejería Distrital de Paz, Víctimas y Reconciliación y la Procuraduría General de la Nación:** en el segundo semestre de 2024 se realizó fortalecimiento a los equipos de trabajo orientados a la prevención de la estigmatización; asimismo, se realizaron espacios de prevención de la estigmatización con socios estratégicos vinculados al programa Talento Capital para la generación de empleo.
- **Convenio interadministrativo 1497 de 2024, el cual tiene por objeto “Aunar esfuerzos entre la Agencia para la Reincorporación y la Normalización ARN- y la Oficina Consejería Distrital de Paz, Víctimas y Reconciliación OCPVR:** el 20 de noviembre se suscribió el convenio interadministrativo 1497 de 2024, el cual tiene por objeto “Aunar esfuerzos entre la Agencia para la Reincorporación y la Normalización ARN- y la Oficina Consejería Distrital de Paz, Víctimas y Reconciliación- OCPVR- de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., para el intercambio y transferencia de información y demás líneas de acción que permitan el fortalecimiento y articulación de la oferta de servicios en favor de la población objeto de atención de la ARN residente en Bogotá y sus familias, conforme las competencias de las entidades suscriptoras, propendiendo por garantizar el ejercicio de derechos y la inclusión efectiva en las apuestas de construcción de paz”.
- **Diseño de una ruta para promover la autonomía económica, la no estigmatización de excombatientes y acompañamiento técnico para promover la seguridad en Bogotá:** en la vigencia 2024, se dio inicio el proceso de diseño de una ruta para promover la autonomía económica, la no estigmatización de excombatientes y acompañamiento técnico para promover la seguridad en Bogotá. Para esto se realizó la firma un convenio interadministrativo de intercambio de información con ARN, lo que permite a la OCPVR tener acceso a datos actualizados de la población de los diferentes procesos. Además, junto con Talento Capital, de la Secretaría de Desarrollo Económico se lanzó la Ruta

integral para la inclusión laboral de personas en proceso de reintegración – reincorporación.

- **Punto 4: Solución al problema de las drogas ilícitas**

La Oficina Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación no tiene competencias para la implementación de los temas planteados en este punto del Acuerdo de Paz.

- **Punto 5: Acuerdo sobre las víctimas del conflicto**

- **Sistema Integral para la Paz**

La Oficina Consejería Distrital de Paz, Víctimas y Reconciliación OCDPVR ha suscrito convenios interadministrativos con las entidades del Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición (hoy Sistema Integral para la Paz – SIP): la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP) y la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas (UBPD), así como, en su momento se suscribió un acuerdo de entendimiento con la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad (CEV), cuyo mandato finalizó en 2022.

El 18 de marzo de 2024 se firmó un convenio con la JEP, con el objetivo de dar continuidad a los procesos y emprender acciones que fortalezcan el sistema de Justicia Transicional Restaurativa. Este convenio busca, entre otras cosas, la implementación de procesos restaurativos que involucren a víctimas del conflicto armado y a comparecientes ante la JEP, con el fin de contribuir a la reconstrucción del tejido social y la restauración del daño. Para ello, se garantizará que estos procesos cuenten con los criterios de elegibilidad, factibilidad y viabilidad necesarios antes de su ejecución. Dentro de las acciones desarrolladas con la JEP en la vigencia, en abril se lanzó el proyecto Siembra de Vidas.

En este contexto, la OCDPVR ha impulsado diversas acciones para fortalecer las prácticas restaurativas dentro de los mecanismos de justicia transicional, diseñando e implementando modelos metodológicos para articular la participación de actores relevantes del distrito en los procesos del Sistema Integral para la Paz. Estas acciones se han convertido en un piloto que se fortalece gradualmente,



adaptándose a las necesidades las dinámicas propias de la justicia transicional restaurativa. Este modelo piloto se implementó inicialmente en la localidad de Usme y posteriormente en Kennedy y Ciudad Bolívar.

Por otro lado, en colaboración con la UBPD, se ha llevado a cabo un proyecto de documentación sobre el fenómeno de la desaparición forzada. Este modelo de intervención comenzó en Usme y contó con actividades complementarias en Sumapaz. El proyecto fue desarrollado con el apoyo de dos organizaciones de la sociedad civil, la *Corporación Humanitaria Reencuentros* y la *Fundación Hasta Encontrarlos*, aprovechando su experiencia en el tema. Las actividades del proyecto incluyeron espacios de documentación, pedagogía y diálogo, contribuyendo al derecho de las víctimas a conocer la verdad sobre el paradero de sus familiares desaparecidos y al reconocimiento simbólico de los daños causados por el conflicto. Estas acciones también promovieron la dignidad de las víctimas.

Por último, la OCDPVR ha asumido el compromiso de fortalecer y difundir el legado del informe de la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad. Esta labor se realiza en colaboración con diversas entidades del Distrito, así como, con la Unidad para la Implementación del Acuerdo de Paz (UIAFP) del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. Adicionalmente, durante toda la vigencia 2024, el Centro de Memoria, Paz y Reconciliación albergó la exposición de la Comisión de la Verdad “Hay futuro, sí hay verdad, de la Colombia Herida a la Colombia Posible”, esta exposición contó con la asistencia de más de 52.000 personas, 570 recorridos guiados a colegios, universidades, entidades públicas y privadas, organizaciones comunitarias y entidades del Distrito.

## – Fortalecimiento a la Política Pública de Atención a Víctimas

### ▪ Medidas individuales

En la vigencia 2024 se brindó Ayuda y Atención Humanitaria Inmediata –AAHI– conforme a los requisitos establecidos por la legislación vigente, otorgando 21.497 medidas que beneficiaron, en promedio, a 1.400 personas por mes, (más de 33.000 atenciones al año). Estas se distribuyeron en 5 tipos de servicios: albergue, arriendo, alimentos, auxilio funerario, transporte de

emergencia y 4 categorías (kits): cocina, dormitorio, vajilla y de aseo personal.

Adicionalmente, la OCDPVR aumentó en los meses de octubre y noviembre de 2024 las tasaciones en el componente de arrendamiento.

El número medidas de ayudas y atención humanitaria inmediata (AAHI) otorgadas se desagregan así:

- Medidas de Albergue: 1.222
- Medidas de Arriendo: 3.810
- Medidas Unidades de Redención Alimentarias: 5.395
- Medidas de auxilio funerario: 0
- Medidas transporte de emergencia: 43
- Kits Cocina: 1.566
- Kits Dormitorio: 3.814
- Kits Vajilla: 3.762
- Kits Aseo personal: 1.885

En cuanto a las acciones de tejido social se brindaron en total 20.662 atenciones psicosociales (entre enero y mayo 8.001 y entre junio y diciembre 12.661) beneficiando a 14.787 personas, discriminadas así: 4.714 orientaciones psicosociales y atenciones en crisis; 4.069 procesos de apoyo y acompañamiento psicosocial y 3.878 Acciones Grupales y Conmemoraciones.

#### – **Caracterización socio económica**

Adicionalmente, en 2024, 1.515 víctimas del conflicto armado en Bogotá fueron caracterizadas socioeconómicamente por la Consejería Distrital de Paz, Víctimas y Reconciliación. Este proceso analiza su contexto social y económico, incluyendo ingresos, acceso a servicios básicos y empleo. La caracterización permite identificar necesidades y problemáticas, facilitando la implementación de políticas y programas para mejorar sus condiciones de vida y bienestar.

#### – **Prevención y protección**

En materia de prevención y protección se realizan estrategias de acompañamiento en articulación con las entidades competentes según el tipo de afectación o afectaciones que las víctimas pueden llegar a sufrir de forma que se garantice la prevención o la atención de estas.

Adicionalmente, desde el mes de junio la OCDPVR y el Ministerio de Defensa,

atendiendo el sentir de las víctimas del conflicto armado, expresado a través de sus delegados en el Comité Distrital de Justicia Transicional, han venido trabajando en la actualización de las variables que determinan las apreciaciones de seguridad frente al Concepto de Seguridad para la ciudad de Bogotá D.C

– **Medidas de reparación colectiva**

Referente al acompañamiento realizado a sujetos de reparación colectiva, se han culminado las fases de alistamiento, diagnóstico del daño y formulación del plan de reparación a través del procedimiento desarrollado por la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV) de dos (2) sujetos de reparación colectiva étnicos.

Es importante recalcar que, de acuerdo con el Decreto Único Reglamentario 1084 de 2015, artículo 2.2.7.8.3, el Programa de Reparación Colectiva es implementado y coordinado por la UARIV. La Oficina Consejería Distrital de Paz, Víctimas y Reconciliación participa en un rol de asistencia técnica durante las fases de formulación del Plan Integral de Reparación Colectiva (PIRC). Su función principal es identificar la participación del Distrito en las acciones reparadoras, de acuerdo con las competencias de las entidades, y contribuir en la implementación de acciones que tengan incidencia en la ciudad de Bogotá.

Desde 2024, se ha brindado acompañamiento al Sujeto de Reparación Colectiva Pueblo Kankuamo, que finalizó la formulación de su plan en ese mismo año. Durante este proceso, se identificaron las acciones pertinentes para ser implementadas en Bogotá, las cuales se encuentran en fase de planeación para su ejecución a partir de 2025. El segundo sujeto de reparación colectiva étnico es el Pueblo Rrom, asentado en Bogotá. Su plan se encuentra en proceso de cierre, ya que se ha cumplido con las acciones concertadas para implementar en la ciudad.

– **Plan de Retornos y Reubicaciones.**

En los asentamientos de la comunidad Emberá, en su momento el Parque Nacional, y ahora en la UPI La Florida, el Distrito, en cabeza de la OCDPVR, coordina el Puesto de Mando Unificado 24/7. Este PMU tiene como propósito identificar riesgos y proteger los derechos de los NNA pertenecientes a la comunidad. Como resultado del PMU 24/7 en el Parque Nacional, se logró en el 2024 el retorno y reubicación de las familias que se encontraban asentadas en dicho lugar.

En total, en 2024, se brindó acompañamiento integral a las familias Emberá en los

procesos de retorno, reubicación e integración local en condiciones de dignidad, que benefició a 139 personas (52 familias) y a 108 personas (35 hogares). Este esfuerzo incluyó el fortalecimiento de garantías y la entrega de kits habitacionales con elementos básicos, con el fin de asegurar la sostenibilidad del retorno, la permanencia en territorio y la protección de los derechos territoriales y culturales de este pueblo. Las familias acompañadas, eran las que se encontraban asentadas de manera irregular en el Parque Nacional de Bogotá y las que se encontraban en el albergue Buen Samaritano.

Para este proceso el Distrito proporcionó garantías relacionadas con el transporte de personas, alimentación antes durante y después del recorrido, kits de aseo y mercados para garantizar su alimentación en el territorio.

– **Acciones de integración local para víctimas del conflicto armado.**

Se estableció una apuesta estratégica con el fin de formular una política pública de integración local de las víctimas del conflicto armado, la cual cuenta con las siguientes fases (diagnóstica y preparatoria):

- En desarrollo de la fase diagnóstica: i) Se realizó la construcción de un plan de trabajo para el desarrollo de la fase diagnóstica. Dicho plan de trabajo contiene los pasos para la elaboración de un documento preliminar de diagnóstico de la situación de vulnerabilidad de las víctimas; ii) se elaboró un documento para el marco conceptual de la política pública, que contiene las referencias teóricas, enfoques y perspectivas que orientarán la formulación de la política, así como la descripción de la problemática a ser atendida. iii) se elaboró un documento para el marco jurídico de la política pública, que resume la normativa que será tenida en cuenta en la política pública. iv) se elaboró una versión preliminar del documento de diseño de la fase de agenda pública, para la identificación de puntos críticos y factores estratégicos para la formulación de la política pública.
- En desarrollo de la fase preparatoria: i) elaboración de un plan de trabajo y cronograma; ii) construcción de un documento preliminar de propuesta de política pública, y de la matriz de participación para la fase de agenda pública de la política pública, que se desarrollará durante 2025, la cual se encuentra en proceso de aprobación por parte de la Secretaría General y, iii) aprobación por parte del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública, y radicado ante la Secretaría Distrital de Planeación.

Adicional a la política pública, desde la OCDPVR se está diseñando un piloto de

integración local con enfoque de soluciones duraderas, con el fin de identificar el impacto territorial de un modelo de gestión basado en esta aproximación.

Este piloto es una estrategia dirigida a fortalecer las capacidades de las comunidades víctimas de desplazamiento forzado para la integración local, a través de acciones relacionadas con la movilización de oferta distrital, el acompañamiento psicosocial comunitario y la planeación participativa de iniciativas que contribuyan a la integración local de las víctimas. En el marco de este proceso, se desarrolló un proceso de priorización territorial, basado en las condiciones de vulnerabilidad de las víctimas presentes en los territorios. Como resultado, se seleccionaron preliminarmente cuatro unidades catastrales en la UPL Lucero. Estas son: Bella Flor, Bella Flor Sur, El Mirador, y Paraíso Quiba.

– **Procesos pedagógicos para la memoria, paz y reconciliación.**

Durante 2024, se realizaron 549 visitas guiadas al Centro de Memoria, Paz y Reconciliación (CMPR), beneficiando a más de 11.000 personas. Estas visitas se llevaron a cabo en el marco de estrategias como “Camino a Casa” y la exposición “Hay futuro, sí hay verdad” de la Comisión de la Verdad, dirigidas a colegios, universidades, entidades públicas y organizaciones comunitarias.

Adicionalmente, se acompañaron 36 conmemoraciones en memoria de víctimas del conflicto armado, incluyendo homenajes a figuras como Sandra Catalina Vásquez, Bernardo Jaramillo Ossa y Enrique Low Murtra, así como eventos emblemáticos como el Día de la Afrocolombianidad y la Semana del Detenido Desaparecido. Estas actividades fortalecieron la cultura de paz y la memoria histórica en la ciudad.

En el ámbito de la gestión del conocimiento, se realizaron tres acciones clave: la presentación del libro “Cárcel y Memoria”, la moderación de espacios en la Feria Internacional del Libro de Bogotá y la entrega del producto de memoria “Pa’ no olvidar – 40 años de la conmemoración del 16 de mayo de 1984”. Estas iniciativas promovieron la reflexión y el diálogo sobre la memoria histórica en diferentes públicos.

Finalmente, dos procesos de memoria territorial fueron desarrollados: “Sembrando caminos de paz” en el Colegio Nueva York de Kennedy, que promovió el pensamiento crítico a través del arte y la investigación, y “El Corazón no Olvida”, liderado por la Red Distrital de Jóvenes Populares por la Paz, enfocado en fortalecer las memorias territoriales y la defensa del territorio en la cuenca media del Chiguazá.

## 5. Gestión institucional del sector de Gestión Pública vigencia 2024

### 5.1. Temas estratégicos de control y apoyo a la gestión en el Sector Gestión Pública

#### 5.1.1. Transparencia y participación ciudadana en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

- Transparencia y acceso a la información pública

##### Programa de Transparencia y Ética Pública PTEP 2024

En atención a la Ley 2195 de 2022, la Secretaría General, adoptó por primera vez en la vigencia 2024, el Programa de Transparencia y Ética Pública PTEP, el cual tiene como objetivo establecer la estrategia de transparencia y ética pública de la entidad, integrando acciones de identificación y tratamiento de riesgos de corrupción, acceso a la información pública, rendición de cuentas permanente, simplificación de trámites y servicios, adopción de medidas de prevención del riesgo de lavado de activos y promoción de la participación ciudadana en la innovación pública para prevenir la materialización de actos de corrupción y de este modo, fortalecer la cultura de integridad.

Durante la vigencia 2024 el Programa de Transparencia y Ética Pública fue actualizado, generando 4 versiones, las cuales fueron publicadas<sup>15</sup> en el menú de transparencia y acceso a la información pública del portal web de la entidad. Estas actualizaciones responden al proceso de mejoramiento del instrumento y a la apropiación de este en la entidad. El PTEP agrupó 72 actividades en 9 componentes y 37 subcomponentes. Con corte a 31 de diciembre de 2024 el porcentaje de cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Pública fue del 100 %, respecto a lo programado para la vigencia.

Para más información sobre el PTEP y sus avances se puede consultar los enlaces:

[Programa de Transparencia y Ética Pública - PTEP 2024 Versión 4](#)

- Datos Abiertos

---

<sup>15</sup> Ver punto 4.3 Plan de Acción, sección Programa de Transparencia y Ética Pública en el siguiente enlace: <https://secretariageneral.gov.co/transparencia-y-acceso-la-informacion-publica/plan-de-accion/programa-de-transparencia-y-etica-publica>

La Secretaría General publica datos abiertos en su sede electrónica<sup>16</sup>, éstos, a su vez, están registrados en el Portal de Datos Abiertos de Bogotá. Para la vigencia 2024, se contaba con 33 conjuntos de datos que son de gran importancia para la ciudad, a saber:

- Demografía de las víctimas del conflicto armado
- Medidas de arriendo para población víctima
- Medidas de atención humanitaria inmediata por Consejos Locales de Atención a Víctimas – CLAV
- Encuentros Prisma
- Educación superior de víctimas del conflicto armado
- Bonos de alimentación para la población víctima del conflicto armado
- Demografía de las víctimas del conflicto armado
- Conectividad pública gratuita a internet
- Obras distritales
- Índice de información clasificada y reservada (2018 a 2024)
- Inventarios activos de información (2018 a 2024)
- Red de Centros de Atención Distrital Especializada (RED CADE)
- Zonas Wifi gratis Bogotá D.C.
- Archivos distritales Bogotá D.C.
- Componente de inversión SEGPLAN – seguimiento (2018 y 2019)
- Peticiones Bogotá Te Escucha

Para más información consultar en el menú de transparencia y acceso a la información pública de la sede electrónica de la Entidad: [Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. - Entidades - Datos Abiertos Bogotá](#)

- **Plan Institucional de Participación Ciudadana 2024**

El Plan Institucional de Participación Ciudadana PIPC de la Secretaría General, está alineado con la Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública y se encuentra documentado por medio del procedimiento -Elaboración e implementación del Plan Institucional de Participación Ciudadana (4202000-PR-378).

---

<sup>16</sup> Para más información consultar en el menú de transparencia y acceso a la información pública de la sede electrónica de la Entidad: <https://datosabiertos.bogota.gov.co/organization/secretaria-general-de-la-alcaldia-mayor-de-bogota>

Durante la vigencia 2024 el Plan Institucional de Participación Ciudadana fue actualizado, generando 2 versiones, las cuales fueron publicadas<sup>17</sup> en el menú de transparencia y acceso a la información pública del portal web de la entidad. Estas actualizaciones responden al proceso de mejoramiento del instrumento y a la apropiación de este en la entidad. Con corte a 31 de diciembre de 2024 el porcentaje de cumplimiento del Plan Institucional de Participación Ciudadana fue del 100 %, respecto a lo programado para la vigencia.

Para más información sobre el PIPC y sus avances se puede consultar los enlaces:  
[Plan Institucional de Participación Ciudadana PIPC 2024 v2](#)

- **Estrategia de Rendición de Cuentas**

Desde la Secretaría General para la vigencia 2024, en el marco de la política de participación ciudadana en la gestión pública, se formuló e implementó la Estrategia para la Rendición de Cuentas, siguiendo las orientaciones del Manual Único de Rendición de Cuentas del Departamento Administrativo de la Función Pública (versión 2. 2019), del CONPES 3654 de 2010, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, de la Metodología para el Proceso de Rendición de Cuentas de la Administración Distrital y Local de la Veeduría Distrital (2018) y del Protocolo para la Rendición de Cuentas Permanente en las Entidades del Distrito de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (2020).

Durante la vigencia 2024 el Plan Institucional de Participación Ciudadana fue actualizado, generando 2 versiones, las cuales fueron publicadas<sup>18</sup> en el menú de transparencia y acceso a la información pública del portal web de la entidad. Estas actualizaciones responden al proceso de mejoramiento del instrumento y a la apropiación de este en la entidad.

Como parte del fortalecimiento de los ejercicios de control social y evaluación ciudadana, a través de la rendición permanente de cuentas, se resaltan las siguientes acciones estratégicas desarrolladas durante la vigencia 2024:

- Se desarrolló el Diálogo Ciudadano "Una Ciudad Donde Todos Pueden Volver a

---

<sup>17</sup> Ver punto 4.3 Plan de Acción, sección Plan Institucional de Participación Ciudadana en el siguiente enlace: <https://secretariageneral.gov.co/transparencia-y-acceso-la-informacion-publica/plan-de-accion/plan-institucional-de-participacion-ciudadana>

<sup>18</sup> Ver punto 4.3 Plan de Acción, sección Estrategia de Rendición de Cuentas en el siguiente enlace: <https://secretariageneral.gov.co/transparencia-y-acceso-la-informacion-publica/plan-de-accion/estrategia-de-rendicion-de-cuentas>



Empezar<sup>19</sup>, el día 22 de octubre<sup>20</sup>.

- Se desarrolló el diálogo ciudadano “Las TIC conectando con la Ciudadanía”<sup>21</sup>, el día 5 de diciembre<sup>22</sup>.

### 5.1.2. Transparencia y participación ciudadana en el Departamento Administrativo del Servicio Distrital – DASCD

- **Transparencia y acceso a la información pública**

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2195 de 2022 y el Decreto 1122 de 2024, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital adoptó el proceso de transición del Plan de Anticorrupción y Atención al Ciudadano al Programa de Transparencia y Ética Pública. Esta iniciativa tuvo como propósito establecer la estrategia de transparencia y ética pública de la entidad, integrando acciones para la identificación y tratamiento de riesgos de corrupción, el acceso a la información pública, la rendición de cuentas permanente, la simplificación de trámites y servicios, la adopción de medidas de prevención del riesgo de lavado de activos y la promoción de la participación ciudadana en la innovación pública. Todo ello con el fin de prevenir la materialización de actos de corrupción y fortalecer la cultura de integridad institucional.

En este contexto, durante la vigencia 2024 se actualizó el instrumento E-GES-PL-002, que actúa como mecanismo de seguimiento a la primera, segunda y tercera línea de defensa, bajo la denominación Programa de Transparencia y Ética Pública - PAAC. La versión 3.0 de este instrumento se encuentra publicada en el Sistema Integrado de Gestión (SIG), y su seguimiento está disponible en el menú de transparencia y acceso a la información pública del portal web de la entidad. Como parte del proceso de transición, dicho instrumento agrupó diez componentes clave. Al 31 de diciembre de 2024, el cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Pública alcanzó el 100 % de las metas establecidas para la vigencia.

Para más información, puede consultar la implementación, avances y seguimiento

---

<sup>19</sup> Ver informe en el siguiente enlace:

[https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/documentos\\_ppi/2024-10/Informe\\_Di%C3%A1logo\\_Ciudadano\\_OCDPVR\\_2024.pdf](https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/documentos_ppi/2024-10/Informe_Di%C3%A1logo_Ciudadano_OCDPVR_2024.pdf)

<sup>20</sup> El diálogo ciudadano se desarrolló de manera virtual, mediante transmisión vía YouTube, a la cual se puede acceder en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=ZokVWu8-AhE>

<sup>21</sup> Ver informe del Diálogo en el siguiente enlace: <https://youtu.be/G9tCsMLveNA>

<sup>22</sup> El diálogo ciudadano se desarrolló de manera virtual, mediante transmisión vía YouTube, a la cual se puede acceder en el siguiente enlace: Diálogo Ciudadano: Las TIC conectando con la ciudadanía

a través del siguiente enlace:

## [SEGUIMIENTO PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO](#)

- **Datos Abiertos**

Ahora bien, para el año 2024 el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital publicó por medio del Portal Datos Abiertos los siguientes doce (12) conjuntos de datos de interés y relevancia para sus diversos grupos de valor, como el Talento Humano Distrital y la ciudadanía general:

1. Ejecución presupuestal
2. Plantas de Empleo Público
3. Banco de Proveedores
4. Contratos Distritales
5. Caracterización de Servidores Públicos
6. Caracterización de Contratistas
7. Seguimiento Plan de Acción Institucional DASCD
8. Matriz caracterización de activos de información
9. Ley de cuotas
10. Vinculaciones
11. Estructura Distrital
12. Plan Anual de Adquisiciones

Así mismo, en el apartado de la página web del DASCD se puede ampliar la información en el apartado de "Transparencia y Acceso a Información Pública" por medio del siguiente enlace: [Datos Abiertos del DASCD](#)

- **Plan Institucional de Participación Ciudadana**

La **Estrategia de Participación Ciudadana** y el **Plan Institucional de Participación Ciudadana** del **Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital** están alineados con la **Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública**, garantizando la integración de mecanismos que promuevan el ejercicio efectivo de los derechos de la ciudadanía en los procesos institucionales. Estos instrumentos se encuentran disponibles en el menú de **transparencia y acceso a la información pública** del portal web de la entidad, así como en el menú **Participa**, facilitando su consulta y seguimiento por parte de la ciudadanía.

Con corte al **31 de diciembre de 2024**, el **Plan Institucional de Participación Ciudadana** alcanzó un cumplimiento del **100 %** con respecto a las metas

establecidas para la vigencia, evidenciando el compromiso de la entidad con la promoción de espacios de diálogo, colaboración y corresponsabilidad en la gestión pública.

Para más información sobre el **Plan Institucional de Participación Ciudadana** y la **Estrategia de Participación Ciudadana**, se encuentra disponible el siguiente enlace: [Participación Ciudadana](#)

- **Estrategia de Rendición de Cuentas**

Para la vigencia 2024, en el marco de la **Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública**, el **Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital** formuló e implementó la **Estrategia para la Rendición de Cuentas**, siguiendo las directrices establecidas en el **Manual Único de Rendición de Cuentas del Departamento Administrativo de la Función Pública** (versión 2, 2019), el **CONPES 3654 de 2010**, el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG**, la **Metodología para el Proceso de Rendición de Cuentas de la Administración Distrital y Local de la Veeduría Distrital** (2018) y el **Protocolo para la Rendición de Cuentas Permanente en las Entidades del Distrito de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá** (2020).

En este contexto, la **Estrategia de Rendición de Cuentas** permitió la estructuración detallada de los espacios de **Diálogo Ciudadano**, así como la definición del procedimiento para la realización de la **Audiencia Pública de Rendición de Cuentas** del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Esta estrategia fortaleció la transparencia y el acceso a la información, consolidando un modelo de gestión participativa que promueve la interacción entre la ciudadanía y la entidad.

Como parte del compromiso con el fortalecimiento de los ejercicios de **control social y evaluación ciudadana**, a través de la **Rendición Permanente de Cuentas**, se llevaron a cabo más de **ocho encuentros virtuales de Diálogo Ciudadano** y una **Audiencia Pública de Rendición de Cuentas** en diciembre de 2024. Para más información sobre esta estrategia y sus resultados, se encuentra disponible el siguiente enlace:

[Rendición de Cuentas, 2024](#)

### 5.1.3. Gestión contractual en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Durante la vigencia 2024, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá suscribió un total de 1391 contratos, de los cuales el 80,4% corresponden a

contratos de inversión, el 16,8% a contratos de funcionamiento, el 1,3% a contratos de regalías y el 1,4% a convenios y contratos sin erogación. La modalidad de selección de contratación directa representa un 89,9% sobre el total suscrito y un 40,9% sobre el valor total de la contratación.

**Tabla 7. Contratos suscritos 2024 por modalidad de selección**

Modalidad de Selección	Número de contratos	Valor de la Contratación
Concurso de Méritos	4	\$ 1.154.631.599,00
Convenio Organismos Internacionales	1	\$ 1.300.000.000,00
Convenios Interadmin. Art. 95 Ley 489/98	17	\$ 356.384.765,00
Decreto 092 de 2017	3	\$ 4.889.851.792,00
Directa (Cto. Interadministrativo)	3	\$ 10.007.473.453,00
Directa (idoneidad)	1250	\$ 38.354.079.817,00
Directa Arrendamiento	13	\$ 589.470.623,00
Directa Único Distribuidor o Exclusivo	15	\$ 635.799.278,00
Licitación Pública	4	\$ 5.385.475.743,00
Proceso selección de Mínima cuantía	35	\$ 872.938.180,00
Selección Abreviada - Menor cuantía	1	\$ 117.700.000,00
Selección Abreviada - Subasta Inversa electrónica	21	\$ 7.139.799.410,00
Selección Abreviada Literal H	3	\$ 7.466.988.584,00
Selección abreviada por Acuerdos marco de precios	18	\$ 9.823.733.081,00
Selección abreviada - Bolsa de Productos	3	\$ 5.590.216.841,00
<b>TOTAL</b>	<b>1391</b>	<b>\$ 93.684.543.166,00</b>

Fuente: Secretaría General – Dirección de Contratación. Corte 31 diciembre 2024

Nota: Incluye contratos por funcionamiento, inversión, regalías y sin erogación. No incluye vigencias futuras

#### 5.1.4. Gestión contractual en el Departamento Administrativo del Servicio Distrital – DASCD

Durante la vigencia 2024, el **Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital** suscribió un total de **182 contratos**, en cumplimiento de las solicitudes de las distintas áreas y en atención a las necesidades de la entidad. La mayoría de estos contratos se celebraron mediante el mecanismo de **contratación directa**, seguido por la modalidad de **mínima cuantía**, y posteriormente por **selección abreviada de menor cuantía**, **selección abreviada por subasta inversa electrónica (TVEC)** y **licitación pública**.

Para más información sobre los contratos suscritos durante la vigencia, se encuentra disponible el siguiente enlace:

[Información Contractual](#)

### 5.1.5. Gestión de requerimientos de la ciudadanía en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

A continuación, se presentan los datos de gestión de las peticiones ciudadanas atendidas por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá durante la vigencia 2024, con un enfoque detallado en la clasificación por tipologías y sus respectivos subtemas. El análisis en la cantidad de peticiones gestionadas por cada tipología evidencia las tendencias y los subtemas más recurrentes. Dicho análisis permite identificar áreas de mejora y fortalecer la respuesta institucional frente a las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

**Tabla 8. Gestión de requerimientos de la ciudadanía 2024**

Tipo de requerimiento	Cantidad	Porcentaje
Derecho de petición de interés particular	2888	78,67%
Derecho de petición de interés general	225	6,13%
Queja	197	5,37%
Felicitación	90	2,45%
Reclamo	78	2,12%
Consulta	67	1,83%
Solicitud de acceso a la información	59	1,61%
Denuncia por actos de corrupción	25	0,68%
Sugerencia	23	0,63%
Solicitud de copia	19	0,52%
<b>Total general</b>	<b>3671</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Secretaría General – Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital de Quejas y Soluciones. Corte 31 diciembre 2024

A continuación, se desagregan por tipo de requerimiento:

**Tabla 9. Gestión de Peticiones de interés particular**

Peticiones de Interés Particular	Cantidad	Porcentaje
Participación en general	657	22,75%
Ayuda/atención humanitaria en otras etapas	372	12,88%
Manejo y funcionalidad del sistema distrital para la gestión de peticiones ciudadanas	216	7,48%
Perdón - olvido	208	7,20%
Restablecimiento credenciales de acceso	146	5,06%
Otros subtemas	1289	44,63%
<b>Total</b>	<b>2888</b>	<b>100%</b>

Fuente: Secretaría General – Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital de Quejas y Soluciones. Corte 31 diciembre 2024

**Tabla 10. Gestión de Peticiones de interés general 2024**

Peticiones de Interés General	Cantidad	Porcentaje
Participación en general	50	22,22%
Perdón – olvido	27	12,00%
Información general de políticas o lineamientos distritales	24	10,67%
Atención del personal en los puntos	16	7,11%
Ayuda/atención humanitaria en otras etapas	16	7,11%
Otros subtemas	92	40,89%
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>100%</b>

Fuente: Secretaría General – Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital de Quejas y Soluciones. Corte 31 diciembre 2024

**Tabla 11. Gestión de consultas 2024**

Gestión de Consultas	Cantidad	Porcentaje
Participación en general	15	22,39%
Información general de políticas o lineamientos distritales	6	8,96%

Atención del personal en los puntos	5	7,46%
Documentos textuales	4	5,97%
Consulta de datos habeas data	4	5,97%
Otros subtemas	33	49,25%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Fuente: Secretaría General – Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital de Quejas y Soluciones. Corte 31 diciembre 2024

**Tabla 12. Gestión de reclamos 2024**

Gestión de Reclamos	Cantidad	Porcentaje
Atención del personal en los puntos	34	43,59%
Asesoría y orientación con respuesta inmediata	6	7,69%
Ayuda/atención humanitaria en otras etapas	6	7,69%
Restablecimiento credenciales de acceso	4	5,13%
Manejo y funcionalidad del sistema distrital para la gestión de peticiones ciudadanas	4	5,13%
Otros subtemas	24	30,77%
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

Fuente: Secretaría General – Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital de Quejas y Soluciones. Corte 31 diciembre 2024

**Tabla 13. Gestión de quejas 2024**

Gestión de Quejas	Cantidad	Porcentaje
Atención del personal en los puntos	120	60,91%
Servicio del personal de apoyo	16	8,12%
Infraestructura física	9	4,57%
Incumplimiento de funciones servidores- incidencia disciplinaria	7	3,55%
Abuso de autoridad por acto arbitrario e injusto por parte de un servidor	6	3,05%
Otros subtemas	39	19,80%
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>100%</b>

Fuente: Secretaría General – Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital de Quejas y Soluciones. Corte 31 diciembre 2024

**Tabla 14. Gestión de felicitaciones 2024**

Gestión de Felicitaciones	Cantidad	Porcentaje
Atención del personal en los puntos	65	72,22%
Servicio del personal de apoyo	9	10,00%
Participación en general	5	5,56%
Apoyo al alcalde mayor	5	5,56%
Asesoría y orientación con respuesta inmediata	3	3,33%
Otros subtemas	3	3,33%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Secretaría General – Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital de Quejas y Soluciones. Corte 31 diciembre 2024

**Tabla 15. Gestión de solicitudes de información 2024**

Gestión de solicitudes de información	Cantidad	Porcentaje
Participación en general	13	22,03%
Información general de políticas o lineamientos distritales	7	11,86%
Manejo y funcionalidad del sistema distrital para la gestión de peticiones ciudadanas	5	8,47%
Atención del personal en los puntos	3	5,08%
Documentos textuales	3	5,08%
Otros subtemas	28	47,46%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Fuente: Secretaría General – Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital de Quejas y Soluciones. Corte 31 diciembre 2024

**Tabla 16. Gestión de solicitud de copias 2024**

Gestión de Solicitud de Copias	Cantidad	Porcentaje
Copias o información de expedientes contractuales	4	21,05%
Solicitudes de copia de actos administrativos	3	15,79%
Participación en general	3	15,79%
Solicitudes de información de personal o de las plantas de la secretaria general	3	15,79%
Certificación de ejecución contractual	2	10,53%
Otros subtemas	4	21,05%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>



Fuente: Secretaría General – Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital de Quejas y Soluciones. Corte 31 diciembre 2024

**Tabla 17. Gestión de sugerencias 2024**

Gestión de Sugerencias	Cantidad	Porcentaje
Atención del personal en los puntos	10	43,48%
Solicitudes de audiencia pública o entrevista con el alcalde mayor	3	13,04%
Manejo y funcionalidad del sistema distrital para la gestión de peticiones ciudadanas	2	8,70%
Apoyo al alcalde mayor	2	8,70%
Participación en general	1	4,35%
Otros subtemas	5	21,74%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

Fuente: Secretaría General – Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital de Quejas y Soluciones. Corte 31 diciembre 2024

**Tabla 18. Gestión de actos de corrupción 2024**

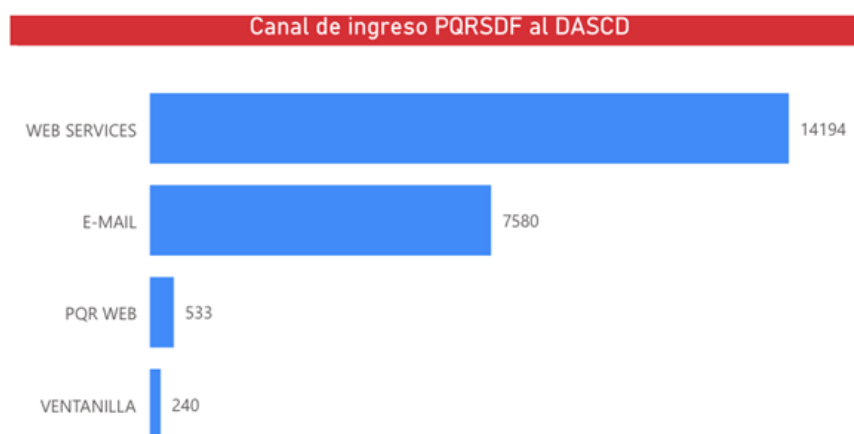
Gestión de Denuncias por Posibles Actos de Corrupción	Cantidad	Porcentaje
Posibles actos de corrupción de servidores de la secretaria general	12	48,00%
Incumplimiento de funciones servidores-incidencia disciplinaria	5	20,00%
Solicitudes de audiencia pública o entrevista con el alcalde mayor	2	8,00%
Sistema integrado de gestión documental siga	1	4,00%
Servidor público que interviene en el trámite aprobación o celebración de un contrato violando las prohibiciones del régimen de inhabilidades e incompatibilidades	1	4,00%
Otros subtemas	4	16,00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Fuente: Secretaría General – Bogotá Te Escucha - Sistema Distrital de Quejas y Soluciones. Corte 31 diciembre 2024

### 5.1.6. Gestión de requerimientos de la ciudadanía en el Departamento Administrativo del Servicio Distrital – DASCD

Desde el DASCD se consolidó la atención a las peticiones ciudadanas de la vigencia 2024, que, durante dicho periodo se recibieron 22.547 PQRSSDF, distribuidos de la siguiente manera por los canales de la entidad:

Imagen 3. Número total de PQRSDf por cada uno de los canales de ingreso del DASCD



Fuente: DASCD

Así mismo, se presentaron diversas tipologías dentro de las solicitudes atendidas, las cuales se clasificaron de la siguiente manera:

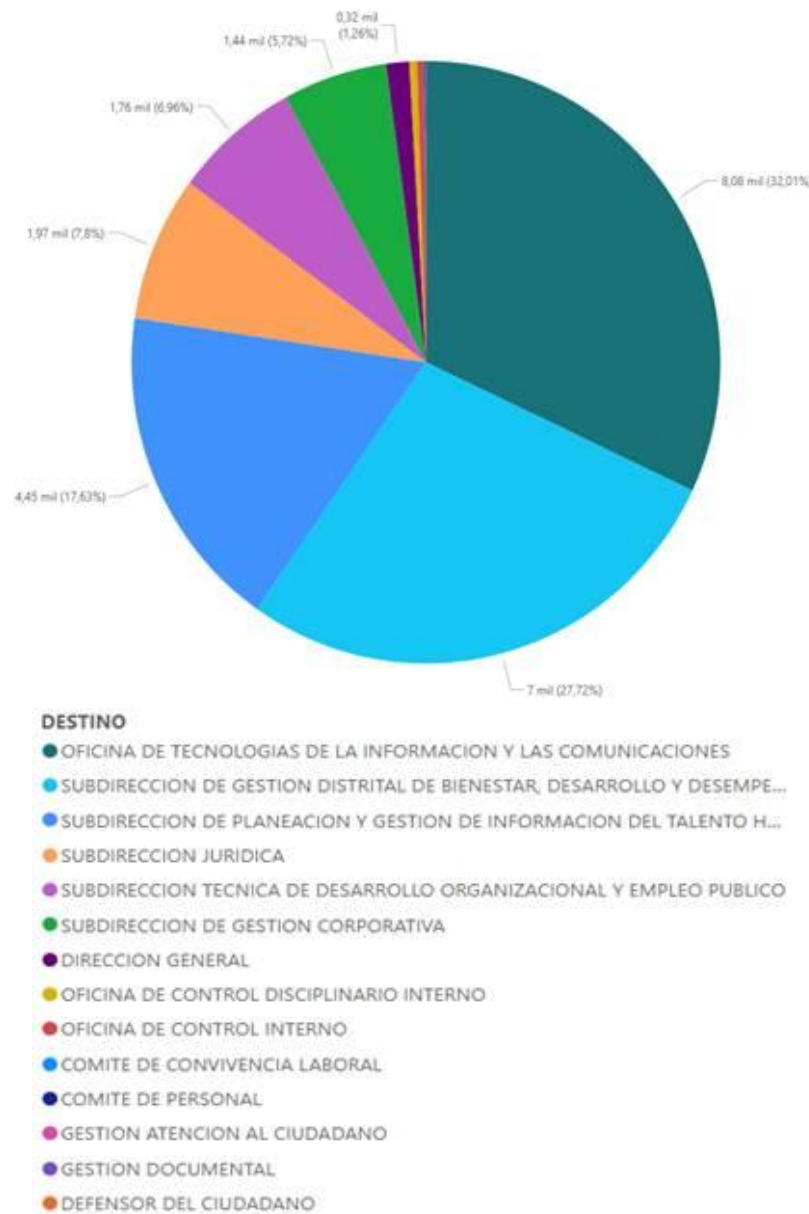
Imagen 4. Número total de PQRSDf por cada tipología del DASCD.

TIPOLOGIA	CANTIDAD	%
CONSULTA	6823	30,3%
DENUNCIA POR POSIBLES ACTOS DE CORRUPCION	29	0,1%
DERECHO DE PETICION DE INTERES PARTICULAR	2684	11,9%
DERECHO DE PETICIÓN INTERES GENERAL	145	0,6%
FELICITACION	6	0,0%
QUEJA	33	0,1%
RECLAMO	120	0,5%
REQUERIMIENTO JUDICIAL	673	3,0%
SOLICITUD CONTROL POLITICO	25	0,1%
SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACION	532	2,4%
SOLICITUD DE COPIA	10	0,0%
SOLICITUD ENTE DE CONTROL	210	0,9%
SOPORTE	10829	48,0%
SUGERENCIA	21	0,1%
TRASLADO POR COMPETENCIA	348	1,5%
TUTELA	59	0,3%

Fuente: DASCD

Por último, cabe mencionar que las peticiones fueron distribuidas en sus respectivas áreas de acuerdo con sus competencias dentro de la entidad, dando la siguiente distribución dentro de las respuestas brindadas:

Imagen 5. Porcentajes de distribución de PQRSDF por cada una de las dependencias del DASCD



Fuente: DASCD

### 5.1.7. Gestión y desarrollo del talento humano en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

A continuación, se presenta el estado de la planta de personal, permanente y transitoria, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá con corte a 31 de diciembre de 2024.

- Estructura organizacional y planta de personal

Tabla 19. Planta de personal permanente 2024

Nivel	Total cargos ocupados	Total vacantes definitivas	Total vacantes temporales	Total vacantes	Total cargos
Directivo	33	1	0	1	34
Asesor	22	1	0	1	23
Profesional	239	16	34	50	289
Técnico	60	2	31	33	93
Asistencial	232	4	26	30	262
<b>Total cargos</b>	<b>586</b>	<b>24</b>	<b>91</b>	<b>115</b>	<b>701</b>

Fuente: Secretaría General – Dirección de Talento Humano.  
Corte 31 diciembre de 2024

Tabla 20. Planta de personal transitoria 2024

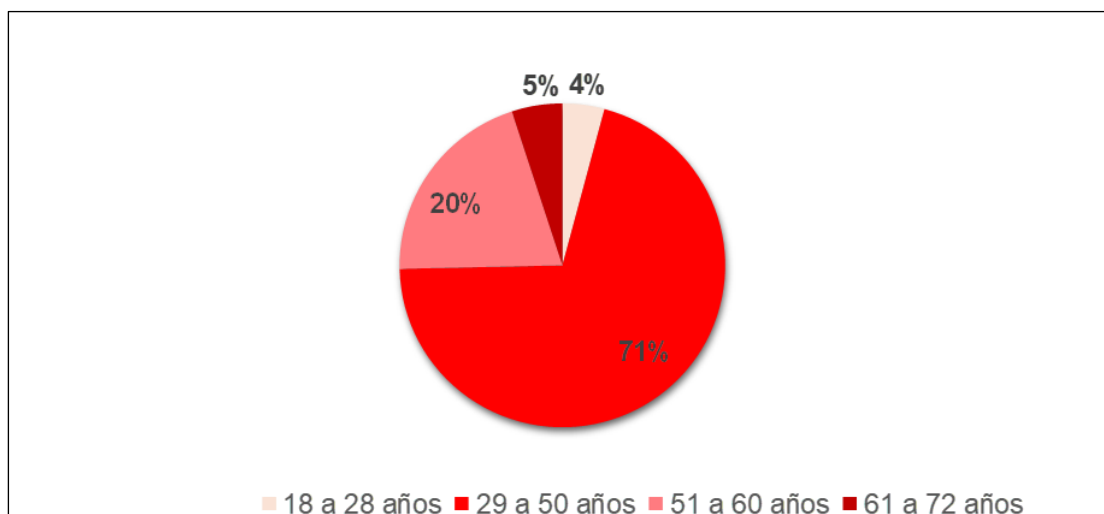
Nivel	Total cargos ocupados
Profesional	5
Técnico	5
Asistencial	8
<b>Total cargos</b>	<b>15</b>

Fuente: Secretaría General – Dirección de Talento Humano. Corte 31 diciembre de 2024

- Caracterización de las servidoras y los servidores públicos

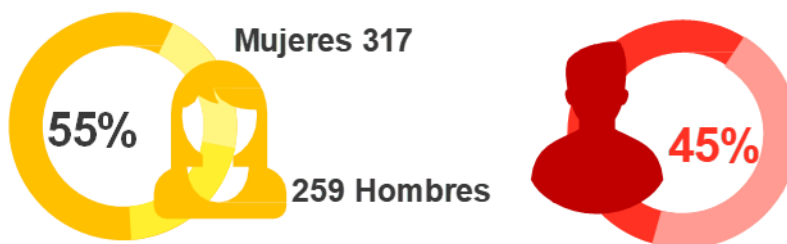
La caracterización de las servidoras y servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., que se muestra a continuación, se realiza con base en la información registrada en SIDEAP, planta de personal y Caracterización población PIB V3, con corte a 31 de diciembre de 2024.

Gráfica 3. Distribución por rango etario



Fuente. SIDEAP (Diciembre, 2024)

Imagen 6. Porcentaje de mujeres y hombres de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.



Fuente. SIDEAP (diciembre, 2024)

Tabla 21. Identidad de género

IDG	Personas
Cisgénero	317
No deseo responder	151
Null	2
Otro	101
Transfemenino	3
Transmasculino	2

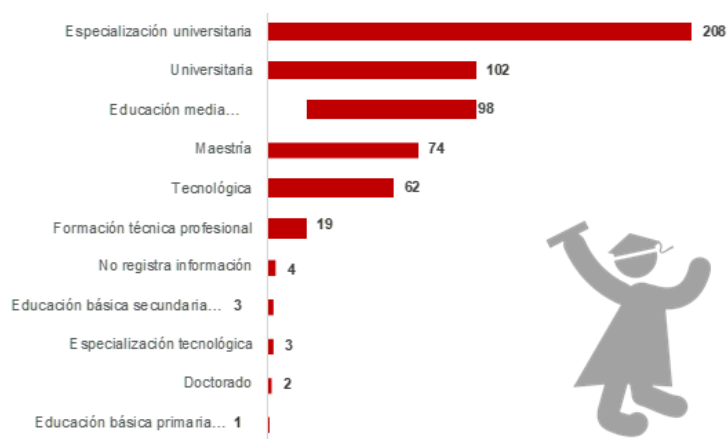
Fuente. SIDEAP (Diciembre, 2024)

Tabla 22. Orientación sexual

OS	Personas
Bisexual	1
Heterosexual	532
Homosexual	7
No deseo responder	34
No responde	2

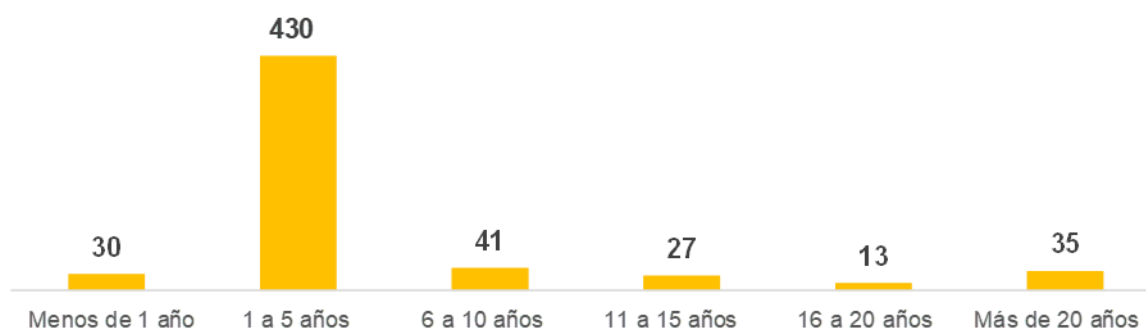
Fuente. SIDEAP (diciembre, 2024)

Gráfica 4. Nivel de escolaridad



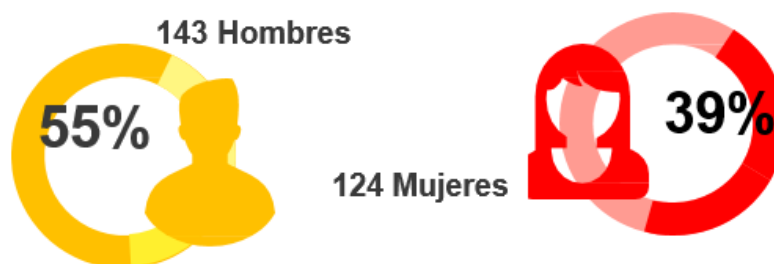
Fuente. SIDEAP (Diciembre, 2024)

Gráfica 5. Tiempo de vinculación



Fuente. SIDEAP (Diciembre, 2024)

Imagen 7. Cabeza de Familia



Fuente. SIDEAP (Diciembre, 2024)

Tabla 23. Población con Discapacidad

Discapacidad	Población
Auditiva - Intelectual	1
Visual	1
Psicosocial	2
Intelectual	2
Física	12

Fuente. Planta de personal (Diciembre, 2024)

### Víctima de Conflicto Armado

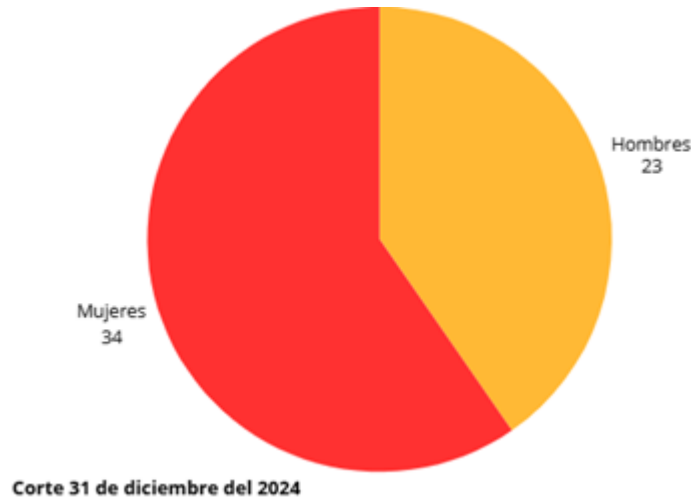
En la planta de personal de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., 4 servidoras y 5 servidores públicos se reconocen como víctimas del conflicto armado, lo que corresponde al 1,6% de la población.

### 5.1.8. Gestión y desarrollo del talento humano en el Departamento Administrativo del Servicio Distrital – DASCD

Se evidencia el estado de la planta de servidores públicos como las y los contratistas como parte del talento humano del DASCD a corte del 31 de diciembre de 2024, así mismo, se brindan caracterizaciones importantes para su comprensión como el sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, estrato socioeconómico, entre otros.

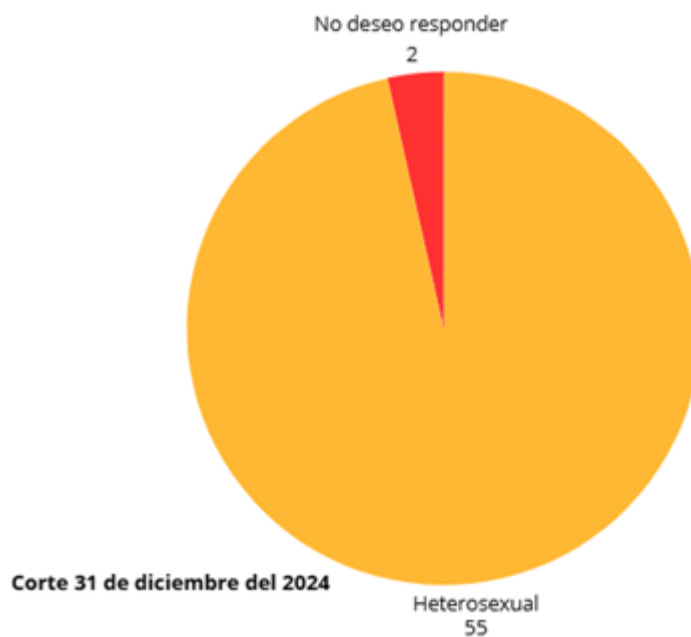
Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD

Gráfica 6. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con su sexo representado en número total de personas



Fuente: elaboración propia recuperando los datos del Sistema de Analítica de Datos del DASCD

Gráfica 7. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con su orientación sexual representado en número total de personas

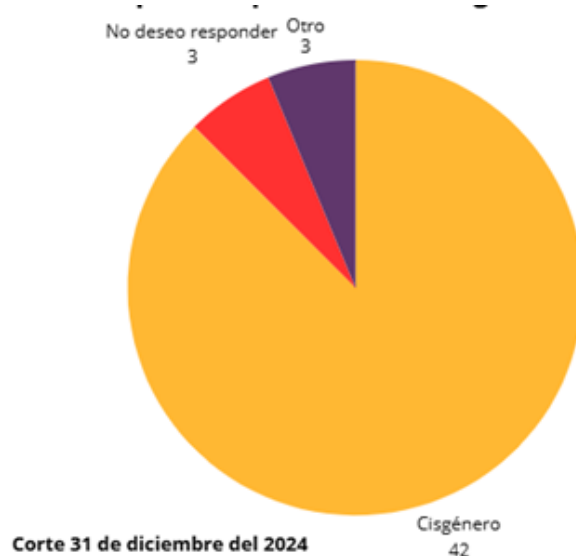


Fuente: elaboración propia recuperando los datos del Sistema de Analítica de Datos del



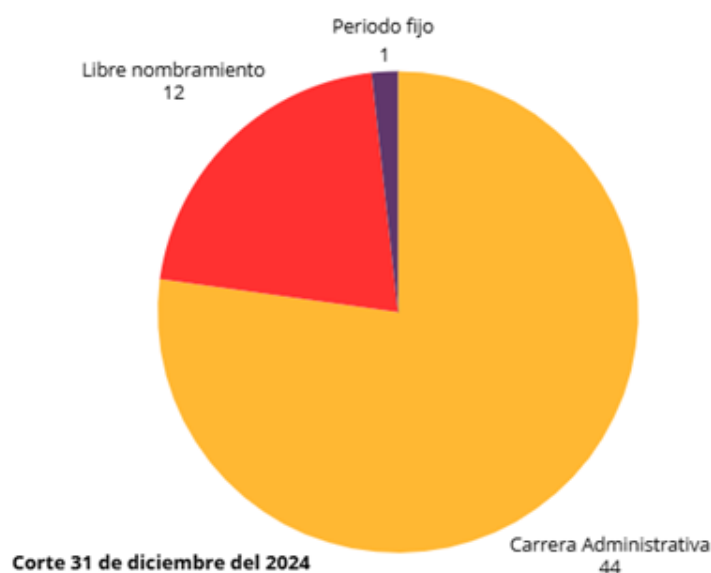
DASCD

Gráfica 8. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con su identidad de género representado en número total de personas



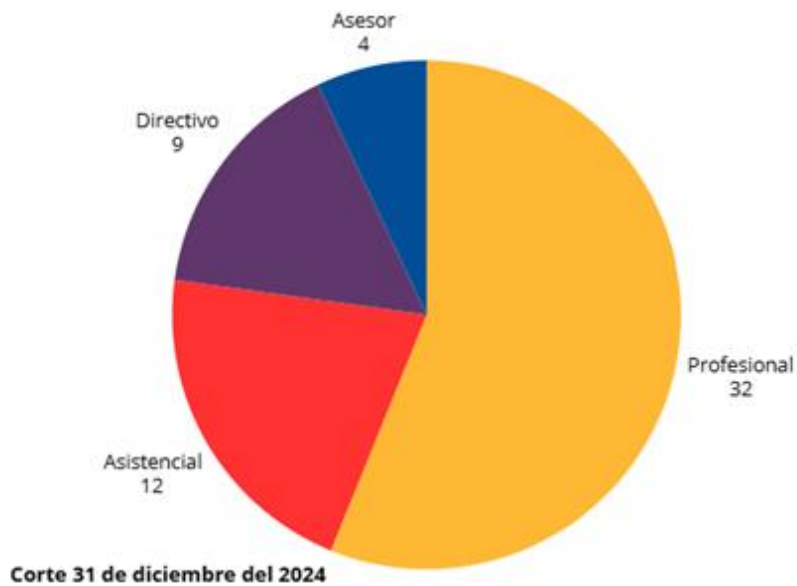
Fuente: elaboración propia recuperando los datos del Sistema de Analítica de Datos del DASCD

Gráfica 9. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con la naturaleza del empleo representado en número total de personas



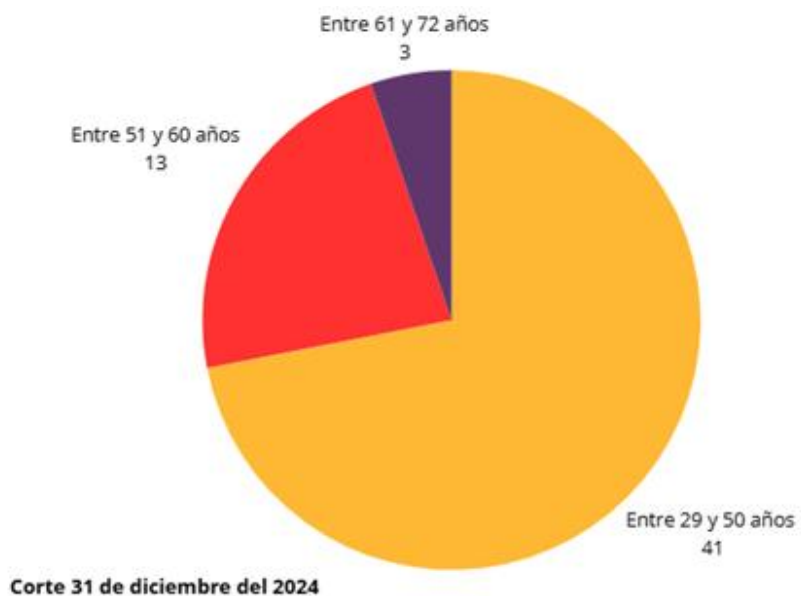
Fuente: elaboración propia recuperando los datos del Sistema de Análítica de Datos del DASCD

Gráfica 10. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con el número total de personas por nivel jerárquico



Fuente: elaboración propia recuperando los datos del Sistema de Análítica de Datos del DASCD

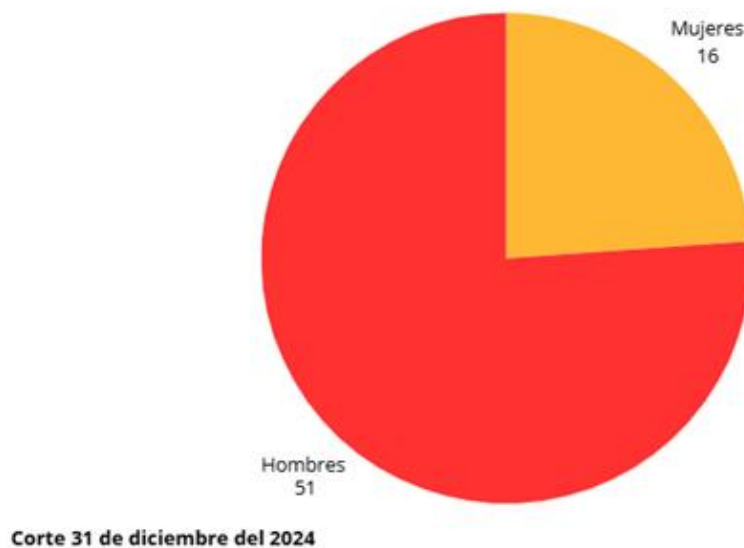
Gráfica 11. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con el número total de personas por nivel etario



Fuente: elaboración propia recuperando los datos del Sistema de Análítica de Datos del DASCD

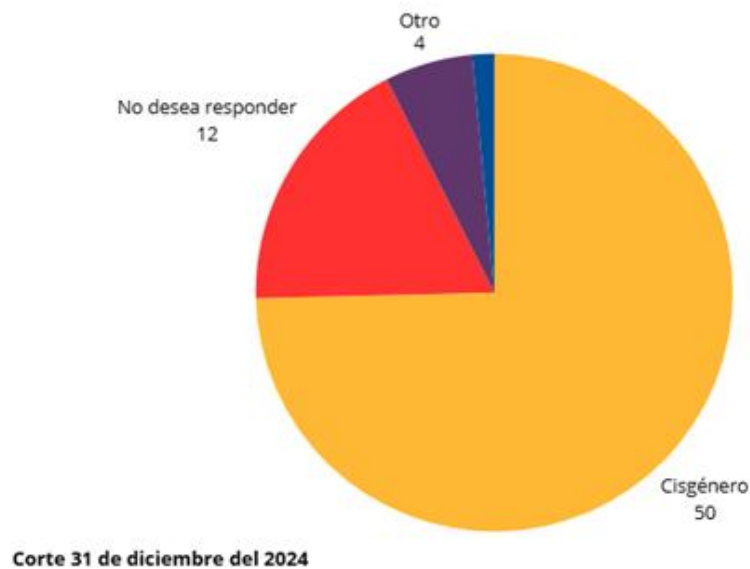
- Caracterización de las y los contratistas del DASCD

Gráfica 12. Caracterización de las y los contratistas del DASCD de acuerdo con el número total de personas por sexo



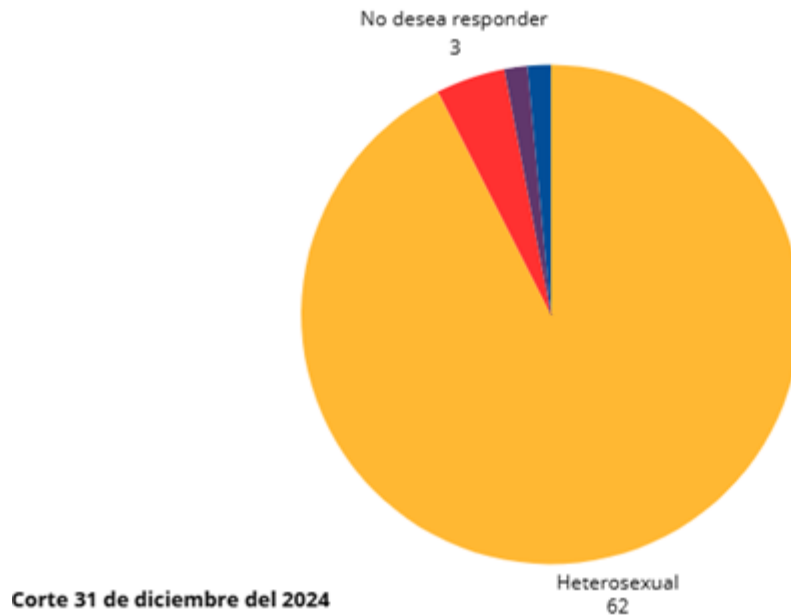
Fuente: elaboración propia recuperando los datos del Sistema de Análítica de Datos del DASCD

Gráfica 13. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con su identidad de género representado en número total de personas



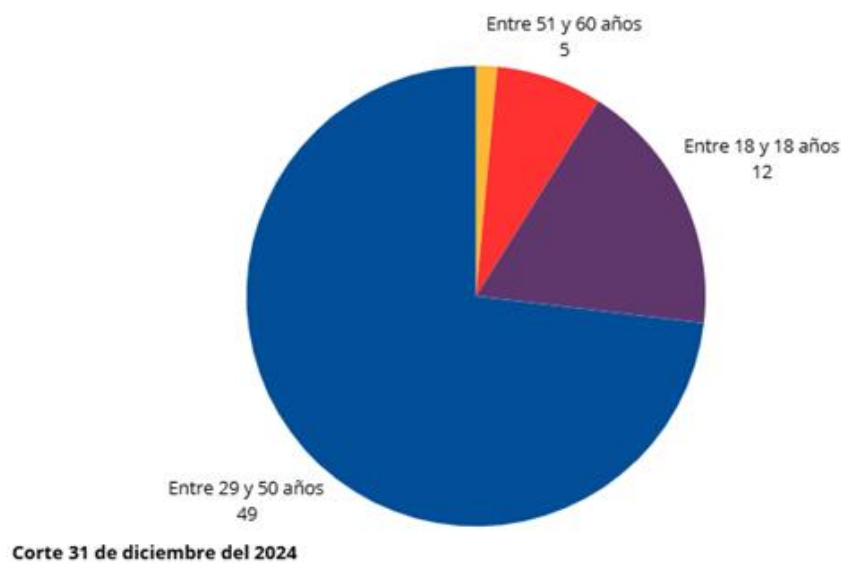
Fuente: elaboración propia recuperando los datos del Sistema de Análítica de Datos del DASCD

Gráfica 14. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con su orientación sexual representado en número total de personas



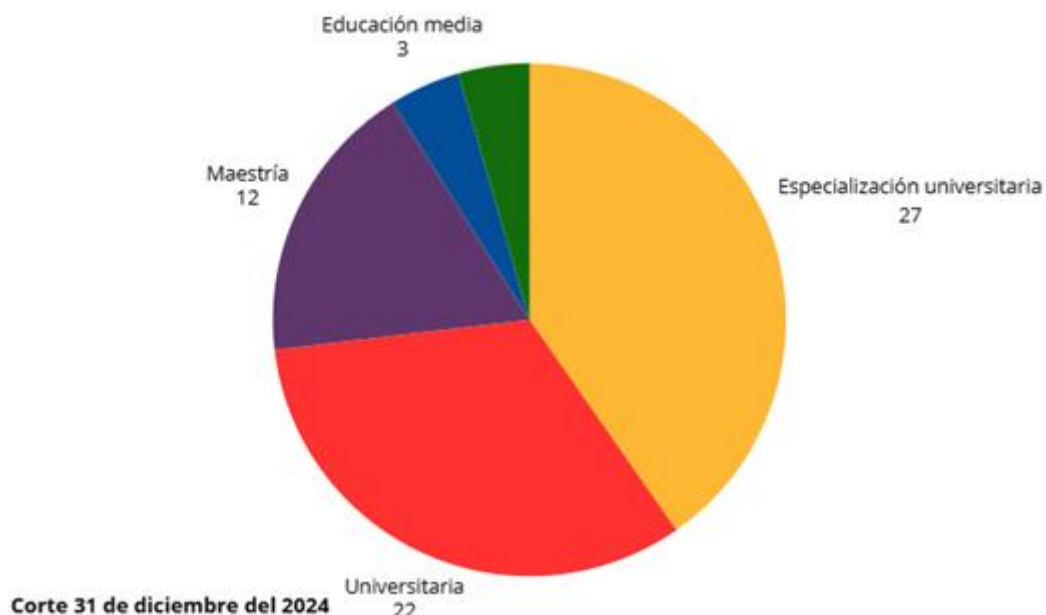
Fuente: elaboración propia recuperando los datos del Sistema de Análítica de Datos del DASCD

Gráfica 15. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con el número total de personas por nivel etario



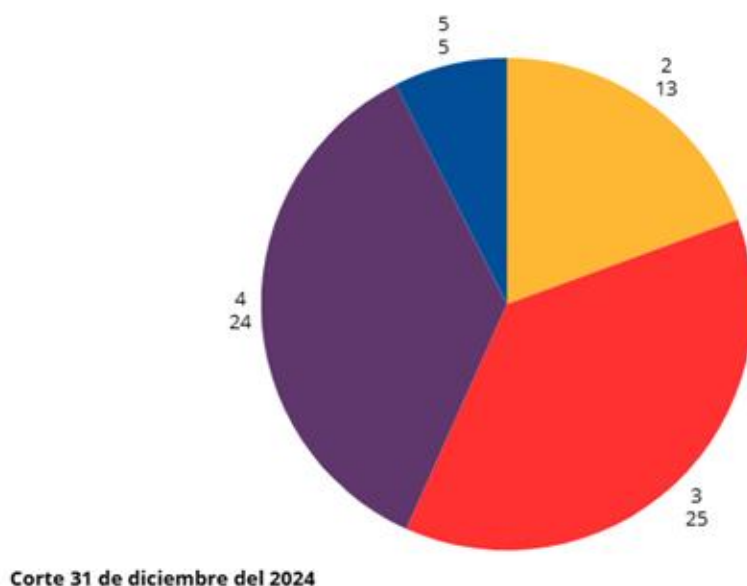
Fuente: elaboración propia recuperando los datos del Sistema de Análítica de Datos del DASCD

Gráfica 16. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con el número total de personas por nivel de formación



Fuente: elaboración propia recuperando los datos del Sistema de Análítica de Datos del DASCD

Gráfica 17. Caracterización de las y los servidores públicos del DASCD de acuerdo con el número total de personas por estrato socioeconómico



Fuente: elaboración propia recuperando los datos del Sistema de Análítica de Datos del DASCD

### 5.1.9. Estados Financieros en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

#### Base normativa y periodo cubierto<sup>23</sup>

La Secretaría General, preparó la información financiera, con base en los lineamientos emitidos por la Contaduría General de la Nación, especialmente los del Marco Conceptual, incorporado al Régimen de Contabilidad Pública (RCP), mediante la Resolución 533 de 2015 y sus modificatorias, teniendo en cuenta las pautas conceptuales que deben observarse para la preparación y presentación de la información financiera por parte de las entidades de gobierno, adicionalmente, de igual manera atendiendo lo dispuesto en la Resolución 038 de 2024 y sus anexos.

En virtud de lo anterior, los Estados Financieros a diciembre de 2024 de la entidad constituyen una representación estructurada de la situación financiera de la Secretaría General. Su objetivo es suministrar información que sea útil a sus usuarios para tomar y evaluar las decisiones económicas de la entidad. Para cumplir estos objetivos, los estados financieros suministran información acerca de los siguientes elementos: activos, pasivos, patrimonio, ingresos, gastos y cuentas de orden. Que se representan en:

- a) El Estado de Situación Financiera, comparativo entre diciembre de 2024 y diciembre de 2023.
- b) El Estado de Resultados, comparativo entre el acumulado de enero a diciembre de 2024 y el acumulado de enero a diciembre de 2023.
- c) El Estado de Cambios en el Patrimonio comparativo entre diciembre de 2024 y diciembre de 2023.
- d) Notas y Revelaciones a los Estados Financieros, comparativos con el periodo inmediatamente anterior, es decir, diciembre de 2024 y diciembre de 2023.

A 31 de diciembre del respectivo año cada ente público distrital, prepara, presenta y publica el juego completo de estados financieros regulado en el Marco Normativo Contable para entidades de gobierno, conforme a los lineamientos dispuestos por la Contaduría General de la Nación y la Resolución No. DDC-000004 de 2024.

Los Estados Financieros de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

---

<sup>23</sup> Notas a los estados financieros de los entes públicos distritales que conforman la entidad contable pública Bogotá D.C. y las entidades de gobierno distritales Bogotá D.C., diciembre de 2024

para la vigencia 2024, los puede consultar en el Menú de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en el siguiente enlace: [Estados Financieros | Sede Electrónica - Secretaría General](#)

#### **5.1.10. Estados Financieros en el Departamento Administrativo del Servicio Distrital – DASCD**

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, declara de manera explícita y sin reservas que sus estados financieros se presentan de conformidad con el Régimen de Contabilidad Pública para entidades de Gobierno, emitido por la Contaduría General de la Nación mediante la Resolución 533 de 2015 y todas sus modificatorias.

Para la preparación, reconocimiento y presentación de la información contable del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD-, los hechos económicos se registran, se miden y se revelan conforme a lo indicado en la Resolución No.533 de 2015 y sus modificatorias emitidas por la Contaduría General de la Nación -CGN-, que establecen el Marco Normativo para Entidades de Gobierno (Marco Conceptual, Normas para el Reconocimiento, Medición, Revelación y Presentación de los Hechos Económicos; Procedimientos Contables; Guías de Aplicación; Catálogo General de Cuentas y Doctrina Contable Pública); las políticas contables transversales que emita la Dirección Distrital de Contabilidad -DDC- de la Secretaría Distrital de Hacienda -SHD-; el manual operativo de políticas contables y los manuales de procesos y procedimientos del Departamento; así como la demás normatividad vigente, a efectos de garantizar que la información reflejada en los estados financieros contenga información relevante y fiable sobre los hechos económicos de la entidad.

Las políticas contables transversales que emite la Dirección Distrital de Contabilidad -DDC- de la Secretaría Distrital de Hacienda -SHD-, así como el manual operativo de políticas contables del Departamento, al describir las responsabilidades y principales prácticas contables, se constituyen en una herramienta que facilita la preparación, presentación de la información financiera, su interpretación y comparación para efectos de control administrativo, financiero y fiscal en la entidad. En ningún caso, estas políticas y demás prácticas contables del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD- estarán en contravía de lo dispuesto en el Régimen de Contabilidad Pública establecido para entidades de gobierno.

En ese sentido, para ver el informe a detalle, se invita a consultar el siguiente enlace:

### 5.1.11. Planes de Mejoramiento en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

La gestión de control interno en la entidad durante la vigencia 2024, se dio de conformidad con el Plan Anual de Auditoría aprobado para dicho periodo, por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

En virtud de la Circular Externa 100-006 de 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública “Lineamientos Generales para el Informe Semestral de Evaluación Independiente del Estado del Sistema de Control Interno - Decreto 2106 de 2019”, se efectuó la evaluación independiente al estado del Sistema de Control Interno, obteniendo como resultado en el 2024 un cumplimiento del 100% producto del promedio de la calificación de los 5 componentes del sistema.

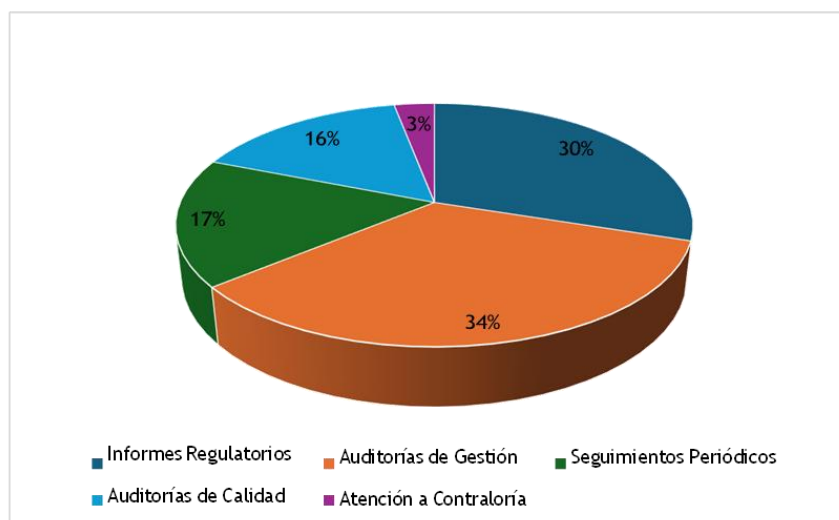
En conclusión, el resultado de las auditorías practicadas con base en el Plan Anual de Auditorías aprobado de la vigencia 2024, se estableció que el Sistema de Control Interno de la entidad es maduro, cumple razonablemente con protocolos establecidos asociados a los cinco (5) componentes del sistema y se encuentra en armonía con las líneas de defensa, a excepción de algunos aspectos que fueron objeto de observación cuyas acciones para superarlos se encuentran implementadas o en gestión en el Plan de Mejoramiento Institucional.

- **Evaluación y seguimiento**

A corte de 31 de diciembre del año 2024, en el rol de evaluar de manera independiente el Sistema de Control Interno, la Oficina de Control Interno registró un cumplimiento del 101% sobre el Plan Anual de Auditorías aprobado para la vigencia ha dicho corte, es decir, logrando un total de 70 evaluaciones, reportes de ley y seguimientos practicados, con respecto a las 69 programadas y aprobadas por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno para la vigencia 2024, consiguiendo una mayor cobertura prevista (72%) de la unidades auditables establecidas, agregando valor en la contribución al mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno, distribuidos los frentes de trabajo, así:



Gráfica 18. Distribución Auditorías Ejecutadas 2024



**Fuente:** Plan Anual de Auditoría 2024 corte a 31 diciembre de 2024

Las actividades de auditoría se llevaron a cabo de conformidad con el Plan Anual de Auditoría aprobado para la vigencia 2024, con fundamento en los criterios definidos de priorización en cuanto a los riesgos identificados en la matriz institucional, establecimiento de las metas y objetivos estratégicos institucionales, administración y control en la ejecución presupuestal, los resultados obtenidos de auditorías anteriores y el cumplimiento de la normativa legal vigente, con el propósito de generar valor y contribuir con el fortalecimiento continuo del Sistema de Gestión Integrado y la sostenibilidad del Sistema de Control Interno de la Entidad.

- **Enfoque hacia la prevención asesoría y acompañamiento**
  - En el desarrollo de este rol de la Oficina de Control Interno, los líderes o responsables de proceso formularon 138 acciones de mejora para la vigencia 2024, resultado de la identificación de 26 observaciones y 50 oportunidades de mejora, para un total de 76 hallazgos derivados de auditorías internas de gestión, informes regulatorios y seguimientos periódicos, con el propósito que las dependencias implementarán planes de mejora, enfocados a subsanar y prevenir las situaciones observadas, así como adoptar las oportunidades de

mejora a los procesos objeto de evaluación, tal como se muestra a continuación:

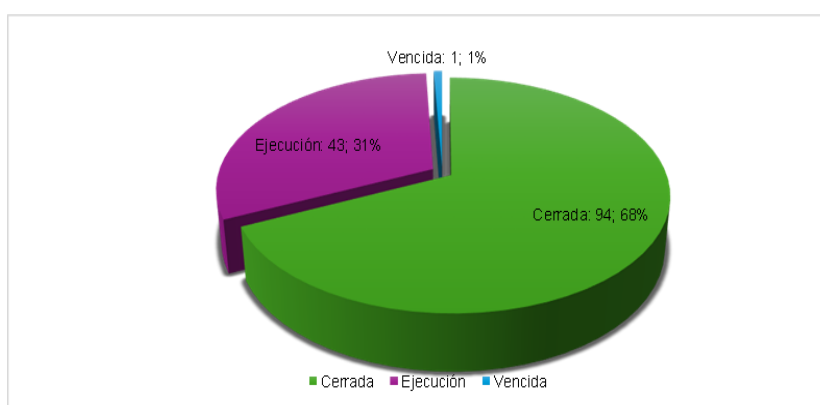
**Gráfica 19. Distribución Observaciones y Oportunidades de Mejora Año 2024**



Fuente: Oficina de Control Interno corte 31 de diciembre 2024.

- **Plan de Mejoramiento Institucional:** con base en los seguimientos mensuales a la gestión adelantada por las dependencias a los planes de mejoramiento, con el propósito de establecer el grado de implementación de las acciones desde el Sistema de Control Interno se registró con corte al 31 de diciembre de 2024 el siguiente estatus:

**Gráfica 20. Acciones de Mejora Auditoras de Gestión**



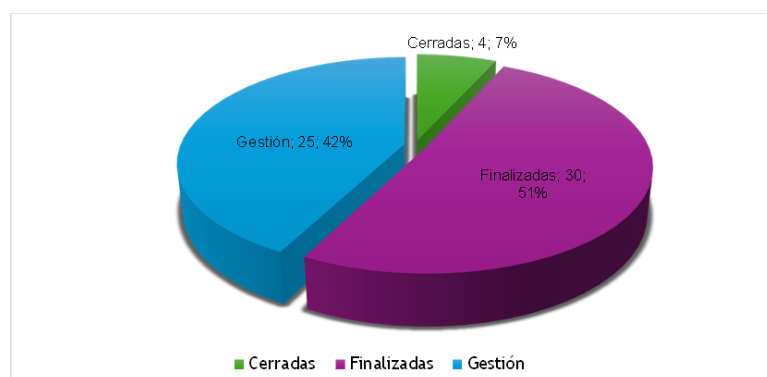
Fuente: Aplicativo Daruma corte a 31 diciembre de 2024

- **Relación con entes externos de control**

Para la vigencia 2024 se atendió de manera oportuna los requerimientos de información allegados por la Contraloría de Bogotá, con el apoyo de la Oficina de Control Interno que ejecutó el rol de enlace entre el 4 de enero y 13 de diciembre de 2024, en los siguientes procesos auditores:

- El 26 de junio de 2024, se estableció el plan de mejoramiento correspondiente a la auditoría financiera y de gestión PAD2024-41 (junio 2024), de la cual, se generaron dieciséis (16) acciones derivadas de siete (7) hallazgos, dos (2) de ellos con presunta incidencia disciplinaria. A 31 de diciembre de 2024, se han cumplido al 100% siete (7) acciones y en gestión se encuentran nueve (9) acciones.
- El 18 de septiembre de 2024, se estableció plan de mejoramiento correspondiente a la auditoría de actuación especial de fiscalización PAD2024-47, donde se derivaron siete (7) acciones de mejora generadas de cinco (5) hallazgos, uno (1) de ellos con presunta incidencia disciplinaria. Tres (3) iniciaron su gestión en octubre 2024 y cuatro (4) iniciarán al comienzo de la vigencia 2025.
- El 16 de diciembre de 2024, se estableció plan de mejoramiento correspondiente a la auditoría de actuación especial de fiscalización PAD2024-203, de dicho proceso se originaron nueve (9) acciones de mejora producto de cinco (5) hallazgos, cuatro (4) de ellos, con presunta incidencia fiscal, iniciarán su gestión al comienzo de la vigencia 2025.

**Gráfica 21. Estado Plan Mejoramiento Contraloría de Bogotá al 31 de diciembre de 2024**



Fuente: Aplicativo Daruma corte a 31 diciembre de 2024

#### 5.1.12. Planes de Mejoramiento en el Departamento Administrativo del Servicio Distrital – DASCD

La gestión de control interno en la entidad durante la vigencia 2024 se desarrolló de conformidad con el Plan Anual de Auditoría aprobado para dicho periodo. En este marco, se identificó un total de 70 acciones derivadas de auditorías e informes

realizados en la vigencia 2023, programadas para su cierre en 2024, así como de auditorías e informes efectuados en la vigencia 2024. Asimismo, algunas de estas acciones fueron resultado de la ineffectividad de medidas previamente definidas, las cuales no lograron eliminar la causa raíz de los hallazgos identificados.

Dentro de las acciones de auditoría e informes ejecutados, se destaca la siguiente distribución:

- **Vigencia 2023:**
  - 7 acciones de la Auditoría al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - 8 acciones de la Auditoría a la Gestión Financiera.
  - 5 acciones de Seguimiento a la Auditoría de Accesibilidad NTC 6047 de 2013.
  - 2 acciones de la Auditoría al Proceso de Asesorías y Conceptualización Jurídica.
  - 7 acciones del Informe sobre la vigilancia a la atención prestada a la ciudadanía en el segundo semestre.
  - 2 acciones derivadas de la Investigación Sumaria Expediente Veeduría Distrital.
  - 2 acciones por ineffectividad de auditorías (Accesibilidad NTC 6047 y Asesorías y Conceptualización Jurídica).
  
- **Vigencia 2024:**
  - 3 acciones del Informe de Auditoría - MSPI y Accesibilidad Web.
  - 6 acciones de las recomendaciones del Informe de Auditoría - MSPI y Accesibilidad Web.
  - 16 acciones del Informe de Auditoría Financiera y de Gestión COD 43 PAD de la Contraloría de Bogotá.
  - 10 acciones del Informe del Sistema de Gestión de Calidad.
  - 2 acciones de la Auditoría de Gestión al Proceso de Gestión Documental.

Con corte a diciembre de 2024, del total de acciones mencionadas, treinta (30) se encuentran en estado cerrado, correspondientes a los meses de enero a diciembre de 2024. Sin embargo, la acción 58 de 2023 (Seguimiento a la Auditoría de Accesibilidad NTC 6047 de 2013) y la acción 63 de 2023 (Auditoría al Proceso de Asesorías y Conceptualización Jurídica) fueron cerradas como ineffectivas, debido a que no eliminaron la causa raíz de los hallazgos identificados. En consecuencia, se formularon nuevas acciones, las cuales fueron incorporadas al Plan de Mejoramiento Institucional para su respectivo seguimiento y monitoreo.

Por otra parte, se encuentran pendientes por cierre aquellas acciones con vencimiento en la vigencia 2025, cuya distribución es la siguiente:

- 4 acciones de la Auditoría a la Gestión Financiera 2023.
- 2 acciones de la Investigación Sumaria Expediente Veeduría Distrital.
- 6 acciones de las recomendaciones del Informe de Auditoría 2024 - MSPI y Accesibilidad Web.
- 16 acciones del Informe de Auditoría Financiera y de Gestión COD 43 PAD 2024 de la Contraloría de Bogotá.
- 10 acciones del Informe del Sistema de Gestión de Calidad 2024.
- 2 acciones de la Auditoría de Gestión al Proceso de Gestión Documental 2024.

La entidad continuará con el seguimiento y cierre de las acciones pendientes, garantizando el cumplimiento de los planes de mejora y fortaleciendo la gestión de control interno.

## **6. Impacto de la labor del sector de Gestión Pública hacia sus grupos de valor y población beneficiada**

### **6.1. Creación de valor público, a través de la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía**

El Sector Gestión Pública tiene bajo su responsabilidad el liderazgo de cuatro (4) Políticas Públicas Distritales.

Desde la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., se lideran las siguientes:

- Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía en la ciudad 2019 –2028, adoptada a través del Decreto 197 de 2014 y CONPES D.C. 03 de 2019.
- Política Pública de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción 2018-2028, adoptada a través del CONPES D.C. 01 de 2018.
- Política Pública Bogotá Territorio Inteligente 2023 – 2032, Adoptada mediante CONPES D.C. 29 de 2023.

Desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, se lidera la siguiente:

- Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano Distrital 2019-2030, aprobada mediante Documento CONPES D.C. 007 de 2019.

A continuación, se realiza una breve descripción de la cobertura, acciones y resultados en la transformación, cada una de las políticas del sector con corte a 31 de diciembre de 2024, así como su aporte en la creación de valor público.

- **Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía<sup>24</sup>**

### **Población**

La población por atender en esta política pública la conforma toda la ciudadanía de Bogotá, ya que su objetivo principal es garantizar el acceso a servicios públicos de calidad, oportunos y transparentes.

La política se enfoca en fortalecer la capacidad de la ciudadanía para ejercer sus derechos y mejorar la calidad del servicio prestado por las entidades distritales, a través de estrategias como la capacitación de servidores públicos, la estandarización de la oferta de servicios y la mejora en la articulación interinstitucional.

### **Acciones**

En el desarrollo de esta política para la vigencia 2024, se adelantaron las siguientes acciones:

- 27,5 millones de interacciones ciudadanas con la Red CADE, en el año 2024, evidencian el acercamiento de la ciudadanía a la Administración Distrital, al acceder a servicios y trámites disponibles a través de las entidades nacionales, distritales y privadas vinculadas a la Red CADE, utilizando sus diversos canales de atención.
- Un total de 3.858 colaboradores de las entidades distritales, en 2024, participaron, por primera vez, en modalidades virtual sincrónica, virtual asincrónica (Escuela Virtual) y presencial en cuatro ciclos: ciclo 1 “Hablemos de lo público en el servicio” (4 módulos); ciclo 2 “Herramientas para el servicio (4 módulos); ciclo 3 “Desarrollo del ser para el servicio” (3 módulos), y 1 curso virtual (Servicio a la Ciudadanía), con el objetivo de mejorar sus habilidades de servicio.

---

<sup>24</sup> Informe Balance Social vigencia 2024. Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

- Los 24 Centros de Atención Ciudadana, CADES y SuperCADES en operación, permitieron a la ciudadanía realizar más de 200 trámites en un solo lugar, contribuyendo a la descentralización y mejora de los servicios de atención al ciudadano.
- Se realizó la evaluación de 18.113 respuestas a peticiones ciudadanas formuladas en "Bogotá Te Escucha", evaluaciones que contribuyen a identificar áreas de mejora en la calidad de los servicios y de las respuestas emitidas por las entidades distritales.

### Resultados en la transformación

Para la vigencia 2024, los resultados de la transformación logrados en el marco de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía fueron:

- **Cualificación de servidores públicos, colaboradores.** Se realizaron 142 sesiones de cualificación en 11 módulos de servicio a la ciudadanía, dentro de las principales temáticas adelantadas se encuentran: inteligencia emocional y social en el servicio, gestión de peticiones ciudadanas, y política pública de servicio a la ciudadanía. Se alcanzaron 11.821 participaciones de colaboradores públicos distritales y un total de 4.041 personas cualificadas.
- **Modelo de seguimiento, acompañamiento y evaluación de servicio a la ciudadanía.** Se continuó con la implementación del Modelo Integral de Seguimiento, Acompañamiento y Evaluación del Servicio Prestado a la Ciudadanía, que tiene como objetivo evaluar la calidad del servicio prestado a la ciudadanía a través de los distintos canales de atención establecidos por las entidades y organismos distritales. Se destacan los siguientes resultados:
  - Evaluación de 18.113 respuestas a las peticiones ciudadanas.
  - 104 visitas de monitoreo a los canales de atención.
  - 34 planes de mejoramiento recibidos de entidades que no logran el cumplimiento del 100% en los criterios de calidad de las respuestas y/o presentaron peticiones vencidas.
  - Elaboración y remisión de 729 informes mensuales a las entidades sobre la calidad de las respuestas emitidas en Bogotá Te Escucha.
  - Aplicación de la encuesta de satisfacción ciudadana 2023, con un resultado de 97,12% en el nivel de satisfacción ciudadana de la Administración Distrital, aumentando en 1.1% respecto a 2023, así mismo; la encuesta

revela un 97,83% de satisfacción ciudadana en los servicios de la Red CADE, lo cual significa un incremento de 5,9 % respecto a 2023.

Frente al Índice de cumplimiento de calidad del servicio de la Administración Distrital se tiene que aumentó en un 0,38%, teniendo en cuenta que el resultado en 2023 fue de 77,6% y en 2024 de 77,98%, obtenido del monitoreo a la prestación del servicio en el canal presencial, virtual y telefónico.

- **Estrategia Intégrate.** A través de la Ruta de atención al migrante que se adelanta en los tres Centros Intégrate, SuperCADE CAD, SuperCADE Engativá y SuperCADE Suba atendió a 33.450 personas a través de 92.424 atenciones (Cada persona recibe 2 servicios en promedio).

- **Política Pública de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la corrupción**<sup>25</sup>

## Población

La población por atender en esta política pública distrital comprende los servidores públicos y contratistas del sector público, especialmente en los 15 sectores de la administración distrital, que abarcan 56 entidades del sector central y descentralizado, incluidas las entidades adscritas y vinculadas. Adicionalmente, la ciudadanía juega un papel crucial en la implementación de la política, fomentando su activa participación en la lucha contra la corrupción y la promoción de la transparencia.

Los productos de esta política buscan generar capacidades y fortalecer a las entidades del Distrito en los temas clave de la política pública, promoviendo la transparencia, la integridad y el control ciudadano a través de estrategias de formación, articulación institucional y desarrollo de herramientas para la gestión pública.

## Acciones

En el desarrollo de esta política para la vigencia 2024, se adelantaron las siguientes acciones:

- El jefe de la Alianza de Gobierno Abierto Local (Open Government Partnership) brindó su respaldo al gobierno de Bogotá, lo que favorece el acceso de la ciudadanía a la información y promueve la transparencia, la participación ciudadana, la rendición de cuentas, así como la innovación y la colaboración

---

<sup>25</sup> Informe Balance Social vigencia 2024. Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.



pública. Además, esta iniciativa contribuye al fortalecimiento institucional.

- Un total de 166 personas de 39 entidades distritales participaron en la jornada de acompañamiento y comprensión sobre el lineamiento para la apertura de agendas de los directivos distritales, con el objetivo de facilitar la apropiación de la herramienta de registro de reuniones.
- Se brindó acompañamiento técnico a las entidades y organismos distritales para adaptar medidas de prevención y mitigación del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT), de acuerdo con el documento técnico emitido por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y en conformidad con la normatividad vigente.
- Se estructuró una campaña para invitar a los directores y gerentes de las entidades a hacer pública su declaración de renta. Esta iniciativa tiene como objetivo resaltar la transparencia como un valor fundamental en el servicio público.
- Se formaron 74 mujeres en temas relacionados con el derecho a la participación y representación política, lo cual incide en la participación paulatina de las mujeres en el ámbito político y social.
- Se tradujeron a un lenguaje claro e inclusivo 42 documentos públicos distritales, postulados por las entidades, especialmente aquellas oficinas que brindan servicios a la ciudadanía. Estos documentos están dirigidos a mejorar la comunicación con la ciudadanía y fortalecer la confianza entre el Estado y la población, facilitando la toma de decisiones y el ejercicio de los derechos y deberes de los (las) ciudadanos (as).
- Se capacitaron a 2104 funcionarios y colaboradores de las entidades distritales, en temas de transparencia, integridad, prevención y lucha contra la corrupción, así como en principios de gobierno abierto, así como el curso sobre herramientas para la prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo.

## **Resultados en la transformación**

Para la vigencia 2024, los resultados de la transformación logrados en el marco de la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la corrupción fueron:

- **Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT.** Se brindó acompañamiento y se socializó el lineamiento a 23 entidades en 40 sesiones de manera personalizada, y 3 sesiones masivas con la participación de 56 entidades Distritales mediante asistencia técnica por parte de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General.
- **Fortalecimiento de la rendición de cuentas en las entidades distritales y Alcaldías Locales como mecanismo anticorrupción.** Se desarrollaron 3 jornadas de acompañamiento para la incorporación del enfoque diferencial. Las cuales fueron dirigidas a las 20 Alcaldías Locales en articulación con la Secretaría de Gobierno y la Veeduría Distrital. En total participaron 198 servidores públicos.

Así mismo, se generó la cartilla digital "El ABC de rendición de cuentas", herramienta que brinda orientaciones sobre la comprensión y alcance de este proceso, abordando temáticas como la identificación de grupos de valor, priorización de información, canales y mecanismos de participación ciudadana, seguimiento integral a la ejecución de planes y/o políticas y la mejora continua del proceso de rendición de cuentas.

- **Construyamos Bogotá con Integridad.** Se adelantó el análisis de los programas de transparencia y ética pública formulados por las entidades distritales en los que se incorporó como criterio de análisis las prácticas de integridad en los programas, como resultado de la revisión se priorizaron como temáticas de acompañamiento: conflicto de interés, dilemas éticos y entornos de confianza, como elementos a fortalecer para alcanzar la transformación cultural basados en la integridad pública.
- **Política Pública Bogotá Territorio Inteligente<sup>26</sup>**

## Población

La población a atender en la Política Pública de Bogotá Territorio Inteligente (BTI) es amplia y diversa, ya que busca integrar actores y sectores de la ciudad a través del uso de datos, tecnología e innovación, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de la ciudadanía. Entre los grupos específicos a los que se dirige la política se encuentran:

---

<sup>26</sup> Informe Balance Social vigencia 2024. Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

- **Ciudadanía en general:** se busca maximizar las capacidades de los diferentes grupos poblacionales que utilizan recursos tecnológicos para mejorar su calidad de vida.
- **Sector público y privado:** la política también abarca el desarrollo de talento humano en la administración pública y en el sector privado, promoviendo la transformación digital y el aprovechamiento de tecnologías emergentes.
- **Academia y sector educativo:** se busca el fortalecimiento de capacidades en la población joven para la adopción de nuevas habilidades digitales y el desarrollo de talento humano orientado a la transformación digital.

## Acciones

En el desarrollo de esta política para la vigencia 2024, se adelantaron las siguientes acciones:

- En el marco del convenio entre la SDDE y FEDESOFTE, 182 unidades productivas fueron beneficiadas en el fortalecimiento de competencias organizacionales relacionadas con innovación, tecnologías emergentes y de 4 R.I., con las siguientes actividades:
  - Diagnóstico inicial a 100 empresas.
  - Circuito de transformación digital de conexión para el encadenamiento dinámico y efectivo para 150 participantes.
  - Diagnóstico de madurez digital para 90 empresas.
  - Talleres y mentorías para 150 empresas.

A través de estas estrategias, se facilitó la adopción de herramientas digitales en el sector productivo, impulsando la transformación digital en las organizaciones y promoviendo la competitividad en el entorno empresarial de la ciudad.

- Se alcanzó la meta de consolidar dos articulaciones estratégicas con actores clave para fortalecer la inclusión digital en la ciudad. Se formalizó una alianza entre la Consejería Distrital TIC OCOTIC, la Secretaría de Integración Social y el programa "Conectados Contigo" de la empresa Tigo, lo que permitió ampliar el acceso a herramientas digitales para poblaciones en situación de vulnerabilidad. Adicionalmente, en el marco del Programa Pobreza Oculta, 1.188 beneficiarios participaron en cursos de formación orientados a la reducción de la brecha digital, promoviendo el acceso equitativo a la tecnología.

- Gracias a la plataforma omnicanal, conocida como ‘Chatico’, se logró una comunicación más eficiente con los habitantes de Bogotá. Esta herramienta facilitó la presentación de reportes y consultas, optimizando al mismo tiempo la gestión de recursos. Chatico es el primer agente virtual de la ciudad, respaldado por inteligencia artificial y procesamiento de lenguaje natural, que brinda atención 24/7 sobre trámites, servicios e información estratégica de Bogotá.
- La Agencia Atenea abrió 1.600 cupos para programas de ciclos cortos en Tecnología y Sector Digital, específicamente en áreas como Animación Digital y Desarrollo de Aplicaciones Móviles. Durante el periodo de reporte, se llevó a cabo la formalización de la inscripción de los beneficiarios del programa "Todos a la U", enfocado en programas de ciclo corto en Tecnología y Sector Digital.

Este programa tiene como objetivo promover la formación en tecnologías de la información (TI) entre la ciudadanía mediante el acceso a programas de posmedia (ciclos cortos) y su meta es contribuir al cierre de brechas digitales y fortalecer el capital humano para el desarrollo de ciudades inteligentes. Durante el 2024, se formalizaron 4.806 beneficiarios.

### Resultados en la transformación

Para la vigencia 2024, los resultados de la transformación logrados en el marco de la Política Pública Distrital Bogotá Territorio Inteligente fueron:

- **Conectividad rural.** El proyecto “Implementación de servicios de conectividad 3G/4G y zonas públicas WIFI en la Bogotá – Región del Sumapaz”, financiado con recurso del Sistema General de regalías, tiene como propósito aumentar el acceso, la cobertura y la velocidad de los servicios de voz y datos móviles e internet de la localidad de Sumapaz, mejorando la calidad de vida de la población rural del Distrito Capital. Este proyecto ha logrado a través de su ejecución lo siguiente:
  - 5 zonas Wifi-operativas en la ruralidad de Sumapaz.
  - Habilitación de 10 centros de conectividad campesina, instalados y operativos.
  - 5 estaciones radioeléctricas izadas y operativas que dan servicios de voz y datos (3G/4G) a zonas de 13 veredas de la localidad.
  - 84 capacitaciones en Apropiación digital TIC realizadas, beneficiando un total de 1.338 personas, equivalentes al 100% de la meta planteada en el marco del proyecto.

- Se cuenta con 1.338 planes de conexión móvil que serán entregados a la comunidad, de los cuales a la fecha se han entregado un total de 1.101. Se espera entregar los planes restantes durante el primer trimestre del 2025.
- **Competencias institucionales.** Se logró la aprobación del plan maestro de políticas de gestión y desempeño ante la Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño, integrando los elementos de la Política Pública Bogotá Territorio Inteligente en las políticas de gestión y desempeño del Distrito.
- **Bogotá Digital.** Se realizaron 253 actividades organizadas por diversas entidades públicas y privadas, con un total de 8.238 asistencias registradas. Estas actividades desarrolladas en el marco de los nodos digitales abarcaron temáticas orientadas al fortalecimiento de competencias digitales, habilidades para la vida, manejo de herramientas tecnológicas, emprendimiento y educación. A continuación, se resumen los principales logros por entidad participante:
  - Accenture: 15 actividades con 2.642 asistencias, enfocadas en habilidades digitales como creación de CV digital, comercio electrónico y seguridad en internet.
  - Cámara de Comercio de Bogotá: 28 actividades con 955 asistencias, destacando talleres sobre redes sociales y billeteras digitales.
  - Consejería Distrital de TIC: Lideró 50 actividades con 1.551 asistencias, incluyendo capacitaciones en inteligencia artificial generativa y talleres para personas mayores.
  - SENA Regional Bogotá D.C: 133 actividades con 2.287 asistencias, ofreciendo cursos en Excel avanzado, marketing digital y mantenimiento de computadores.
  - TIGO: 27 actividades con 803 asistencias, abordando la superación de la brecha digital y el emprendimiento. Destacan charlas sobre inteligencia artificial y vida digital

- **Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano Distrital**

La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 aprobada mediante Documento CONPES D.C. 007 de 2019 parte de reconocer que el elemento más valioso para una organización es el talento de las personas que trabajan para ella, y aún más en el contexto actual en donde la competitividad, la gestión del conocimiento, la innovación y la productividad son atributos esenciales para un quehacer organizacional efectivo.

## Población

La población objetivo de la Política Pública es el talento humano del distrito capital, en ese sentido, se propende por gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar.

## Acciones

Dentro de las acciones destacadas, durante la vigencia 2024, se registró un avance acumulado de 6.907 empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos, lo que representa un cumplimiento del 94,3% con respecto a la meta programada para dicho periodo. Este resultado evidencia el compromiso con la provisión de empleo público bajo los principios de igualdad, mérito y transparencia, fortaleciendo la estructura institucional y garantizando el acceso a oportunidades laborales en el sector público distrital.

Paralelamente, en el marco de la gestión del Talento Humano Distrital, se implementaron diversas acciones dirigidas al bienestar emocional del talento humano del Distrito, con el objetivo de promover la salud mental y mejorar el clima organizacional. Dentro de estas estrategias, se desarrollaron actividades en el Centro de Expresión Emocional, tales como encuentros grupales virtuales orientados a la gestión emocional, el manejo del estrés y el fortalecimiento de habilidades interpersonales. Estas iniciativas permitieron brindar herramientas a los servidores públicos para afrontar los retos laborales con mayor estabilidad emocional y bienestar psicológico.

Asimismo, se llevaron a cabo brigadas de apoyo emocional destinadas a la atención de crisis en entornos laborales, proporcionando acompañamiento oportuno a los servidores que enfrentaron situaciones de alta carga emocional o estrés. De manera complementaria, se ofrecieron sesiones de orientación psicológica a través de la Línea de Atención Psicológica del Distrito, garantizando un acceso oportuno a servicios de apoyo profesional.

Adicionalmente, se promovió la participación en el Centro de Conocimiento para el aprendizaje autónomo en competencias emocionales y técnicas, utilizando plataformas digitales y estrategias de sensibilización. A través de este espacio, se fomentó el desarrollo de habilidades que contribuyen al crecimiento personal y profesional de los servidores públicos, fortaleciendo su capacidad de respuesta ante las exigencias del entorno laboral.

En total, 662 servidores públicos y colaboradores del Distrito fueron beneficiados con estas acciones, reflejando el impacto positivo de estas iniciativas en la promoción del bienestar integral y la resiliencia organizacional.

### Resultados en la transformación

En el marco del cumplimiento de la política de gestión del talento humano en el Distrito Capital, se han logrado avances significativos en los objetivos estratégicos establecidos. En relación con el objetivo **"Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales"**, se alcanzó un progreso del 23,53% del total de la política, reflejando el impacto de las acciones orientadas a fortalecer una cultura organizacional basada en la innovación, la ética y el compromiso institucional.

Por su parte, en cuanto al objetivo **"Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales"**, se evidenció un avance del 30,02%, consolidando estrategias de formación, capacitación y liderazgo que permiten a los servidores públicos desarrollar su potencial y mejorar su desempeño en la gestión pública.

Asimismo, respecto al objetivo **"Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital"**, se ha logrado un avance del 17,01%, fortaleciendo los procesos y herramientas que garantizan una administración eficiente del recurso humano, alineada con los principios de transparencia y excelencia en la gestión pública.

Estos avances han beneficiado a miles de servidores públicos, quienes han participado en las diferentes iniciativas y productos diseñados para su desarrollo y bienestar, contribuyendo así a la modernización y fortalecimiento del talento humano en el Distrito.

Para más detalles, se invita a consultar los siguientes enlaces:

- Seguimiento de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano Distrital: [Seguimiento](#)
- Tablero de Control de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano Distrital: [Tablero de Control](#)

## 6.2. Impacto en el mejoramiento de la calidad de vida de las y los habitantes de la ciudad

El Sector Gestión Pública cuenta con diferentes informes de avance en la gestión frente al cumplimiento de la misionalidad de cada entidad que lo conforma y los proyectos de inversión desarrollados en cada vigencia.

En el marco de la gestión pública, las entidades del sector han contribuido a mejorar la calidad de vida y el bienestar de su población objetivo, así como en la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a través de los diferentes proyectos de inversión formulados en el marco del Plan Distrital de Desarrollo.

A continuación, se listan los campos de acción donde cada entidad del Sector Gestión Pública impacto en la vigencia 2024 en la calidad de vida y el bienestar de su población objetivo.

### **Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá**

- **Bogotá, un territorio de paz y reconciliación**

En el marco de la implementación de los dos proyectos de inversión establecidos para ese objetivo se impactó a la población en las siguientes temáticas:

- Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) 2024.
- Transformaciones Rurales Integrales – TRI.
- Atención y asistencia a víctimas.
- Plan de Retornos y Reubicaciones.
- Estrategia “Mi Pazaje” en convenio con Transmilenio.
- Acciones de integración local para víctimas del conflicto armado.
- Procesos pedagógicos para la memoria, paz y reconciliación.
- Plan de Acción Distrital de Víctimas del Conflicto Armado (PAD).
- Centros de Encuentro para la Paz y la Integración Local de Víctimas de Conflicto Armado.

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[Informe de Gestión y Resultados 2024 \(páginas 17 a 25\)](#)

- **Bogotá Ciudad Inteligente**

En el marco de la implementación de los tres proyectos de inversión establecidos para convertir a Bogotá en una ciudad inteligente, se impactó a la población en las siguientes temáticas:

- Plan Conéctate Bogotá.
- Conectividad rural (proyecto regalías).



- Política Pública Bogotá Territorio Inteligente.
- Plan Distrital TIC.
- Bogotá Digital.
- Seguridad digital para el Distrito
- Portafolio de servicios TIC.
- Modelo de gobernanza de la infraestructura de datos del distrito.
- Plataforma Omnicanal de Gobierno Abierto (chatico, portal gobierno abierto).
- Agenda de Transformación Digital.
- Modelo de Gobierno de datos.
- Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información en la Entidad

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[\*Informe de Gestión y Resultados 2024\* \(páginas 25 a 35\)](#)

- **Innovación Pública para la generación de la confianza ciudadana**

En el marco de la implementación del proyecto de inversión establecido para fortalecer el ecosistema de innovación pública en Bogotá para generar mayor valor público para la ciudad, se impactó a la población en las siguientes temáticas:

- Consolidación del laboratorio de Innovación Pública – IBO como prestador de servicios de innovación para la ciudad.
- Desarrollo de capacidades de intraemprendimiento para la innovación pública.
- Desarrollo de prototipos como solución a retos públicos

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[\*Informe de Gestión y Resultados 2024\* \(páginas 36 a 39\)](#)

- **Fortalecimiento institucional para un gobierno confiable**

En el marco de la implementación de los cuatro proyectos de inversión establecidos para el fortalecimiento institucional para un gobierno confiable, se impactó a la población en las siguientes temáticas:

- Gestión y articulación institucional para la generación de valor público.

- Modelo de Teletrabajo Distrital con enfoque diferencial.
- Construyamos Bogotá con Integridad.
- Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT.
- Fortalecimiento de la rendición de cuentas en las entidades distritales y alcaldías locales como mecanismo anticorrupción.
- Acompañamiento para la formulación de los Programas de Transparencia y Ética Pública (PTEP).
- Sistema de Coordinación Distrital.
- Gestión del conocimiento y la innovación.
- Modelo para la medición de valor público.
- Modelo para la intervención integral y sincronizada de los retos de ciudad.
- Servicio de asistencia técnica integral.
- Gestión institucional y soporte operativo.

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[Informe de Gestión y Resultados 2024](#) (páginas 39 a 48)

- **Gobernanza Internacional en el Distrito**

En el marco de la implementación del proyecto de inversión establecido para fortalecer el esquema de gobernanza internacional del Distrito que permita el desarrollo y seguimiento de la gestión internacional para la ejecución de los proyectos de la administración distrital, se impactó a la población en las siguientes temáticas:

- Esquema de Gobernanza Internacional en el Distrito.
- Cooperación Internacional: instrumentos de cooperación.

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[Informe de Gestión y Resultados 2024](#) (páginas 49 a 53)

- **Gobierno cercano a la gente y con participación ciudadana**

En el marco de la implementación de los dos proyectos de inversión establecidos para generar un Gobierno cercano a la gente y con participación ciudadana, se

impactó a la población en las siguientes temáticas:

- Política pública de servicio a la ciudadanía y modelo distrital de relacionamiento con la ciudadanía.
- Seguimiento a la gestión de Inspección, Vigilancia y Control.
- Cualificación de servidores públicos, colaboradores.
- Modelo de seguimiento, acompañamiento y evaluación de servicio a la ciudadanía.
- Portal Integrador de Servicio a la Ciudadanía de Bogotá.
- Ferias A Tu Servicio.
- Mejora de la Oferta Distrital.
- Accesibilidad en la red CADE.
- Red CADE.

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[Informe de Gestión y Resultados 2024 \(páginas 53 a 59\)](#)

- **Gobierno abierto, íntegro, transparente y corresponsable**

En el marco de la implementación de los cinco proyectos de inversión establecidos para avanzar hacia un Gobierno abierto, íntegro, transparente y corresponsable, se impactó a la población en las siguientes temáticas:

- Comunicación Pública para mejorar la confianza ciudadana.
- Transparencia e Integridad Pacto por la Transparencia y la Ética Pública.
- Memoria histórica y patrimonio documental.
- Imprenta Distrital.
- Patrimonio documental de la ciudad, unidades documentales puestas al servicio.
- Consulta del Patrimonio Documental y la memoria histórica de Bogotá.
- Promoción y divulgación.

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[Informe de Gestión y Resultados 2024 \(páginas 60 a 75\)](#)

## Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD

- **Creación e implementación de CONCEPTHIA**

En el segundo semestre de esta vigencia el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, presentó CONCEPTHIA (Conceptos para el Talento Humano con Inteligencia Artificial), que consisten en una herramienta de consulta avanzada que aprovecha el poder de la inteligencia artificial para brindar acceso ágil y eficiente a más de 2.800 conceptos jurídicos emitidos desde 2006 por el DASCD. Esta creación está diseñada para fortalecer la gestión de empleo público y el talento humano en el Distrito, garantizando un acceso virtual técnico-jurídico al alcance de todas las personas, la cual está disponible en el siguiente enlace: [Conceptos Jurídicos con IA](#)

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[Informe de Gestión y Resultados 2024 \(páginas 19-20\)](#).

- **Plan de Formalización Laboral del empleo público**

En el marco del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Camina Segura”, el artículo 100, instituye la elaboración de un plan de formalización laboral del empleo público en las entidades centralizadas, descentralizadas, órganos y organismos del Distrito Capital.

El Plan de Formalización Laboral Distrital, es una herramienta de gestión para las entidades u organismos del distrito, en el que se establecen las estrategias, metas, acciones e indicadores que se deben implementar para garantizar de manera coordinada y eficiente, el proceso de formalización laboral que tiene un horizonte estratégico de mediano plazo (4 vigencias) y refleja no sólo una visión de ciudad, sino el consenso del Distrito sobre las prioridades en materia de gestión del Talento Humano, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 100 del Plan de Desarrollo “Bogotá Camina Segura”. Así mismo, el plan se constituye de cinco productos, que concretan su accionar y que se desplegarán en tres etapas: Planeación, desarrollo y formulación.

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[Informe de Gestión y Resultados 2024 \(páginas 21 a 30\)](#)

- **Creación del empleo con corte a diciembre del 2024**

En el marco del Plan Distrital de Desarrollo "Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI", se contaba con corte a 30 de junio de un total de 4.689 empleos en las plantas de las entidades y organismos distritales. Esta cifra incluye 3.108 empleos permanentes, 598 empleos de carácter privado, 686 empleos temporales, 287 empleos de trabajador oficial y 10 empleos transitorios creados en cumplimiento de fallos judiciales, el detalle de creación de estos empleos se encuentra contenidos en el Anexo 3. Detalle de la creación de empleos efectivos acumulado 2020-2024(mayo)

Como parte de los procesos de rediseño organizacional en algunas entidades y organismos, se suprimieron 837 empleos, de los cuales 676 son empleos permanentes y 161 de trabajadores oficiales. Estas supresiones responden a ajustes en las plantas de empleo necesarios debido a modificaciones en las estructuras organizacionales, cambios de nivel jerárquico y otras circunstancias particulares que han afectado la gestión de algunas entidades.

Es así como desde el 2020 a junio del 2024 se han creado de manera efectiva 3.852 empleos efectivos (2.432 empleos permanentes, 598 empleos privados, 686 empleos temporales, 126 empleos de trabajadores oficiales y 10 empleos transitorios). Estas plazas laborales no solo contribuyen a la estrategia de formalización y trabajo decente, sino que también se enfocan en sectores estratégicos y sociales de la ciudad.

Ahora bien, con la entrada en vigor del Plan de Desarrollo "Bogotá camina segura", se cuenta con la Meta estratégica No 83, que se refiere a la creación de 2.000 empleos nuevos empleos creados en las entidades centralizadas, descentralizadas, órganos y organismos distritales, de acuerdo con lo definido en los estudios técnicos.

Esta meta refleja la continuidad de las apuestas que tiene la administración distrital, por la creación de empleos, en línea de la formalización y las políticas de trabajo digno. Desde junio a diciembre del 2024, se han creado 502 empleos efectivos, resultantes de 889 empleos creados menos 387 suprimidos. La tabla que se muestra a continuación resume esta creación y las entidades a las que pertenece.

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[Informe de Gestión y Resultados 2024 \(páginas 30 a 36\)](#)

- **Mérito en la administración pública distrital**

En materia de empleo público, una de las principales estrategias implementadas ha sido la promoción de la provisión de empleos a través del mérito. Esta iniciativa busca asegurar una selección justa, transparente y equitativa para todos los candidatos que aspiran a ocupar puestos de carrera. Asimismo, se ha promovido la aplicación de criterios objetivos en los nombramientos en provisionalidad, para la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción, empleos temporales y de período. Esto no solo fortalece la eficiencia y calidad del servicio público en las entidades y organismos distritales, sino que también fomenta la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo a los cargos públicos.

La promoción de la provisión basada en el mérito es una muestra del compromiso del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCDC para promover una administración pública eficiente, ética y profesional. Esta estrategia no solo ha contribuido a la mejora continua de la gestión pública, sino que se orienta a fortalecer la confianza de la ciudadanía en las instituciones gubernamentales y contribuye al posicionamiento de Bogotá como referente en la implementación de buenas prácticas de recursos humanos en el país. En definitiva, la apuesta por la selección objetiva y transparente ha sido un pilar fundamental para construir una administración pública más sólida, inclusiva y comprometida con el bienestar de la ciudad.

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[Informe de Gestión y Resultados 2024 \(páginas 36 a 45\)](#)

- **Dignificación de prácticas laborales**

De conformidad con los compromisos dispuestos en el Plan de Desarrollo “Bogotá camina segura” en específico Artículo 214. Dignificación de prácticas laborales, en ese sentido, el DASCDC ha diseñado una estrategia que busca fortalecer las capacidades institucionales, y contribuir al desarrollo económico y social de la ciudad, facilitando el acceso de jóvenes al mercado laboral y promoviendo un sector público más inclusivo y eficiente.

Se inició con un análisis que identifica barreras significativas para la empleabilidad juvenil en Bogotá, incluida una tasa de desempleo del 25.2% en 2021. A pesar de normativas como la Ley 2043 de 2020, que reconoce las prácticas laborales como experiencia profesional, y el Acuerdo Distrital 805 de 2021, que promueve su dignificación, persisten desafíos como la desigualdad en las condiciones laborales y la sostenibilidad fiscal.

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[\*Informe de Gestión y Resultados 2024 \(páginas 46 a 47\)\*](#)

- **Implementación de horarios escalonados en las entidades distritales**

La Administración Distrital le apostó a un modelo innovador de planificación eficiente de los tiempos laborales de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación de la estrategia que tiene por nombre “Horarios Escalonados”, la cual consiste en la autorización que concede jefe inmediato, para que todo servidor o servidora pueda acordar un horario de inicio de la jornada laboral, dependiendo de las funciones de cada puesto de trabajo y misionalidad de la entidad.

Con esta estrategia se pretende que la gestión pública sea más innovadora y eficiente, y le apunta a mejorar el bienestar y la calidad de vida de las y los servidores públicos distritales.

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[\*Informe de Gestión y Resultados 2024 \(páginas 47 a 49\)\*](#)

- **Diálogo y Negociación Sindical**

En la Administración Distrital de Bogotá, se llevan a cabo procesos de concertación con empleados públicos como parte de las dinámicas laborales que reflejan la fortaleza de las organizaciones sindicales para conservar y promover los espacios de negociación con el fin de defender y fortalecer sus condiciones laborales.

Es necesario precisar que con anterioridad a la expedición de normas nacionales que regulan el ejercicio de la concertación laboral con empleados del sector público, ya se daban procesos de concertación, entre éstos, el del Acuerdo Marco de Relaciones Laborales del año 2006 a partir del cual, en cada vigencia se llevan a cabo

concertaciones sobre las condiciones de empleo que han logrado beneficios significativos para los empleados y empleadas distritales tales como: El Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital "FRADEC", "Fondo Educativo Del Distrito Para Hijos De Empleados – FEDHE, recursos para los Juegos Deportivos Distritales y los recursos asignados para el incremento salarial, entre otros. Estos acuerdos se llevan a cabo con representantes de Federaciones, Confederaciones y Sindicatos.

De acuerdo con la expedición del Decreto del Trabajo 0243 de 29 de febrero de 2024 "Por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos", se amplió el término para radicación de pliegos unificados hasta el 31 de marzo de la anualidad, de acuerdo con lo contemplado en el Artículo 2.2.2.4.9 Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical e inicio de la negociación. Adicionalmente en el Parágrafo del Artículo 2.2.2.4.16 Acuerdo colectivo, define la vigencia del acuerdo colectivo correspondiente a dos (2) años.

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[Informe de Gestión y Resultados 2024 \(páginas 50 a 63\)](#)

- **Gestión de Fondos Educativos**

La gestión de los Fondos Educativos que apalancan la formación formal de las y los servidores distritales y la de sus hijos e hijas y que encuentran fundamento en el Decreto Ley 1567 de 1998 que instituye el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado y en su artículo 13º, señala que se encuentra conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales y, que se ponen en funcionamiento a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulan y ejecutan las entidades, según lo previsto en el artículo 18.

En consonancia con ello, los artículos 22º y subsiguientes del Decreto Ley 1567 de 1998 consagran las áreas de intervención de los programas de bienestar social, señalando que atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. En este sentido, la Educación Formal, objeto de los



Fondos Educativos Distritales, según el párrafo del artículo 4° del Decreto Ley 1567 de 1998, no se integra a los procesos de capacitación a servidores y servidoras públicas, sino que hacen parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos; en el caso particular, el artículo 2.2.10.5 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015.

Los Fondos Educativos Distritales denominados “Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital - FRADEC –”, y “Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados – FEDHE –”. Son una estrategia que apoya tanto a empleados públicos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, especialmente de los niveles asistencial, técnico y profesional, y a sus hijos. Están destinados al otorgamiento de créditos 100% condonables para financiar estudios de pregrado y posgrado en el país, como mecanismo de acceso a la educación superior de programas técnicos, tecnológicos y profesionales, así como la consolidación de conocimiento en áreas específicas de formación en posgrados en modalidades de especialización, maestría, doctorado o posdoctorado.

De este modo, no solamente impacta en la capacitación y formación para el desarrollo de competencias y habilidades de servidores y servidoras públicas Distritales, sino que generen valor agregado y valor público en las entidades y organismos Distritales, según su objeto misional.

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[Informe de Gestión y Resultados 2024 \(páginas 63 a 67\)](#)

- **Aula del Saber Distrital**

El Aula del Saber Distrital es un laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito, un espacio que centraliza la oferta de capacitación transversal para fortalecer, potenciar las competencias y habilidades de los servidores y servidoras públicas, al igual que promover la gestión del conocimiento y el saber público.

Dado lo anterior, durante las vigencias 2020 a diciembre de 2024, se pasó de una oferta de 31 cursos en 2019 y 2020 a través de la Plataforma de Aprendizaje Organizacional - PAO, a 111 cursos activos en 2024 en el Aula del Saber Distrital, distribuidos en 8 líneas de aprendizaje. De igual forma, se puede encontrar en el Aula del Saber Distrital, cursos certificados por instituciones universitarias (como la EAN), para que así los servidores(as) públicos(as) obtienen un doble beneficio: por

una parte, adelantan cursos actualizados que les permiten fortalecer sus competencias laborales, y por la otra serán acreditados por una institución educativa que los avalará permitiéndoles aportar este certificado para dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto Distrital 243 de 1999.

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[\*Informe de Gestión y Resultados 2024 \(páginas 68 a 78\)\*](#)

- **Juegos Deportivos Distritales**

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD programa los Juegos Deportivos Distritales, en el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral “Elige Ser Feliz, Nosotros te Ayudamos”, como resultado de los acuerdos laborales entre la Alcaldía Mayor de Bogotá y las Organizaciones Sindicales, y en cumplimiento del Decreto 1567 de 1998.

Durante el periodo 2020 a 2024, en el desarrollo de los torneos se benefició a 29.133 servidores y servidoras, en las disciplinas deportivas ofertadas. Las entidades que han tenido mayor participación en las diferentes versiones son la Secretaría de Educación Distrital, seguido de la Secretaría Distrital de Hacienda y la Secretaría de Integración Social.

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[\*Informe de Gestión y Resultados 2024 \(páginas 79 a 83\)\*](#)

- **Fortalecimiento del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) y del Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital.**

La administración Distrital dispone del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), que le permite a la ciudad contar con datos claros, verídicos y de calidad relacionados con la caracterización sociodemográfica del talento humano vinculado a la administración pública, sobre la composición y forma de provisión de las plantas de personal, la contratación por prestación de servicios, así como de los procesos de selección abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica que adelantan las Entidades distritales.

El Sistema de Información del empleo y la Administración Pública - SIDEAP

experimentó un notorio progreso en su proceso de mejora, tanto en su funcionamiento como en la experiencia del usuario. Estos avances incluyen la manera en que se capturan los datos, el modelamiento de la información, la implementación de líneas de tiempo para la consulta de datos históricos y la incorporación de nuevas variables. Estos cambios contribuyeron a su consolidación y reconocimiento a nivel distrital como una herramienta valiosa y esencial en la gestión integral del talento humano.

Es relevante destacar que, que en lo corrido de la consolidación de SIDEAP a noviembre de 2024, SIDEAP cuenta con más de 411 mil usuarios registrados, 343 mil hojas de vida registradas y 284mil registros de formatos de bienes y renta y 176 mil consultas al sistema analítica de datos, asimismo en el Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) se consolidaron treinta y cinco (35) módulos y funcionalidades en operación y que se encuentran al servicio de la ciudadanía, talento humano vinculado y a las diferentes entidades y organismos distritales, los cuales se encuentran organizados bajo el siguiente esquema.

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[Informe de Gestión y Resultados 2024 \(páginas 84 a 95\)](#)

- **Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital**

El Índice de Desarrollo del Servicio Civil, fue calculado por primera vez por el Banco Interamericano de Desarrollo en 16 países de América Latina y el Caribe y busca diagnosticar la situación de la gestión del talento humano en el sector público, identificar reformas importantes en materia de empleo público y establecer recomendaciones para que los países de la región avancen en la dirección correcta en esta materia. Su metodología y resultados se encuentran disponibles en la publicación denominada “Al Servicio del Ciudadano: Una década de reformas de servicio civil en América Latina”, publicada en el año 2014.

El Distrito Capital asumió el reto desde el 2017 de adaptar la metodología del (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2014), sin perder el fin de la medición que es diagnosticar de forma integral los diferentes frentes que componen la gestión del talento humano al contexto de las Entidades públicas distritales. Lo anterior, siendo conscientes de los retos que se asumen en la gestión de personas, que implican el desarrollo de competencias tecnológicas, ambientales, la garantía de derechos, el reconocimiento, la evolución de estructuras organizacionales y modos de trabajo diferentes.

El enfoque de esta metodología permite verificar el impacto y el diseño de los procesos internos en la gestión del talento humano, así como los procesos de desempeño y las estrategias de bienestar en el trabajo para las y los servidores públicos. Además, los resultados de la medición permiten aportar al cumplimiento de metas y objetivos institucionales a través de la formulación de los Planes Estratégicos del Talento Humano que se formulan en el marco del Decreto 612 de 2018.

En este sentido, el DASCDC responde a la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, específicamente al producto 3.1.5, "Sistema de Indicadores de Talento Humano", aprobada mediante el Documento CONPES 07 del 2019, el cual hace hincapié en la importancia de medir cuál es el aporte de las acciones e inversiones que realizan las Entidades en reclutamiento, desarrollo y retención del mejor talento humano.

El Índice de Desarrollo del Servicio Civil - IDSCDC está sustentado en ocho subsistemas y cinco subíndices, de acuerdo con la metodología del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Es importante destacar que, a partir del 2024, los resultados de la medición del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCDC) adquiere una participación fundamental dentro del programa "Talento Humano Confiable en Acción, Unido por la Ciudadanía", en el marco del Plan Distrital de Desarrollo – "Bogotá Camina Segura". Como parte esencial de este programa, se ha establecido por parte de la Secretaría General que esta medición se realizará anualmente. Este cambio permitirá a cada entidad distrital obtener información detallada y precisa sobre los subsistemas y subíndices del IDSCDC en relación con la gestión del talento humano. Además, facilitará la identificación de áreas de mejora y el fortalecimiento de estrategias para aumentar la eficiencia y efectividad en los Planes Estratégicos de Talento Humano de cada una de las entidades en el Distrito.

Con el objetivo de asegurar la calidad de la medición del IDSCDC en el primer semestre del año 2024, se mantuvieron los ajustes metodológicos implementados en 2022, exceptuando los siguientes cambios clave. El primero fue una verificación exhaustiva de la redacción de las preguntas en ambas encuestas, realizada por la Subdirección de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano Distrital del DASCDC. Este proceso tuvo como objetivo garantizar una comprensión clara de cada pregunta por parte de los participantes, en respuesta a las observaciones realizadas por los encuestados durante la vigencia 2022.

El segundo ajuste se centró en el diseño de la muestra, que se llevó a cabo mediante la aplicación de factores de expansión estadísticos. Esta metodología de muestreo aseguró la precisión y relevancia de los datos recopilados, garantizando que los

resultados sean representativos de la población objetivo a nivel jerárquico. La implementación de factores de expansión mejora la calidad de los datos, facilitando un análisis más robusto y permitiendo la identificación de tendencias y patrones. Esto contribuirá a la toma de decisiones informadas y al desarrollo de estrategias efectivas en la gestión del talento humano en el distrito.

Se continuó utilizando el módulo del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), lo que facilitó el diligenciamiento y recolección de datos de manera eficiente, promoviendo la transparencia y confiabilidad de los resultados. Además, se desarrolló una estrategia de socialización que fomentó la participación de las servidoras (res) públicos. Esta estrategia abarcó el envío de comunicaciones oficiales a los responsables de talento humano de las 53 entidades distritales, invitándolos a participar y recordando los canales de atención del DASCD disponibles para apoyar el diligenciamiento de la encuesta.

Para ampliar la información sobre la gestión de la vigencia frente a cada una de las temáticas, le invitamos a consultar el siguiente enlace:

[Informe de Gestión y Resultados 2024 \(páginas 95 a 100\)](#)

### 6.3. Transversalización de enfoque de género en el Sector Gestión Pública

En el marco del Decreto 581 de 2023 Por medio del cual se establece e implementa el mecanismo “En Igualdad: Sello Distrital de Igualdad de Género”, la Secretaría Distrital de la Mujer, a través de la Dirección de Derechos y Diseño de Política viene liderando la implementación y seguimiento de este mecanismo técnico, que permite reconocer, medir e incentivar el avance de la adecuación y transformación de la cultura institucional en el Distrito Capital en pro de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres y su autonomía, así como promover el compromiso del sector privado y mixto con el cierre de brechas de género<sup>27</sup>.

En este sentido, desde el Sector Gestión Pública para la vigencia 2024 se tuvieron los siguientes avances:

- Desde la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. se desarrollaron las siguientes actividades:
  - Incluir en el plan de capacitación de la entidad el curso virtual de

---

<sup>27</sup> Decreto 581 de 2023 artículo 1 y 2

transversalización del enfoque de género y conceptos básicos del trazador presupuestal ofertado por la SDMujer. *Meta: 1; Cumplimiento: 100%.*

- Implementar una estrategia de comunicación libre de sexismo y lenguaje incluyente para la difusión interna y externa de la información que se produzca en la entidad. *Meta: 20%; Cumplimiento: 100%.*
- Incorporar los enfoques de género y de derechos de las mujeres en los documentos, informes, reportes de la gestión institucional de la entidad. *Meta: 20%; Cumplimiento: 100%.*
- Crear o actualizar los instrumentos de recolección de información sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía con las siguientes variables: sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, pertenencia étnica, discapacidad, ubicación geográfica -urbano/rural-. *Meta: 1; Cumplimiento: 100%.*
- Elaborar diagnóstico(s) institucional(es) sobre las brechas de género relacionadas con la misionalidad de la entidad, que oriente la toma de decisiones estratégicas. *Meta: 1; Cumplimiento: en mesas de trabajo realizadas conjuntamente con Secretaría Distrital de la Mujer, los días 20, 27 y 29 de mayo se acordó lo siguiente: es una actividad en la que no se reporta avance cuantitativo, toda vez que, es una acción que se está ejecutando en el marco de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, a través del producto 2.1.9 Estrategia de seguimiento a la implementación del plan de contingencia en casos de mujeres víctimas del conflicto armado por hechos declarados y ocurridos en Bogotá y sobre los cuales se activa ruta de la ley 1448 de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.*
- Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión. *Meta: 71%; Cumplimiento: 100%.*
- Implementar el lineamiento para la incorporación del enfoque de género en los documentos de criterios de viabilidad y elegibilidad expedido por la Secretaría Distrital de Planeación y/o Secretaría Distrital de la Mujer. *Meta: 100%; Cumplimiento: 100%.*
- Actualizar desde el enfoque de género, documentos asociados a procesos institucionales de la entidad. *Meta: 70%; Cumplimiento: 100%.*

- Generar alianzas para la vinculación de mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan en programas de formación gratuitos en temas de programación y tecnologías digitales. *Meta: 4; Cumplimiento: 100%.*
- Realizar socializaciones de informes de resultados de la medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios a la ciudadanía con enfoque de género. *Meta: 1; Cumplimiento: 100%.*
- Vincular la participación de cargos directivos en las reuniones periódicas del espacio de articulación para el abordaje de asuntos de género al interior de la entidad. *Meta: 4; Cumplimiento: 100%.*
- Implementar mecanismos que promuevan el compromiso efectivo del talento humano con las acciones de transversalización de género y el logro de la igualdad de género. *Meta: 2; Cumplimiento: 100%*
- El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital llevó a cabo las siguientes actividades, en cumplimiento de lo establecido en la planificación institucional. En este contexto, la entidad participó en el grupo uno, correspondiente al periodo 2023-2024. Como resultado, al 31 de diciembre de 2024 se dio por finalizada la ejecución, alcanzando el 100% de las actividades programadas, las cuales se detallan a continuación:
  - Elaborar una estrategia para promover la participación del talento humano masculino en los talleres sobre la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas. Aclaración: Capacitaciones en apoyo emocional.
  - Marcar en el Trazador Presupuestal de Igualdad y Equidad de Género los recursos de inversión.
  - Actualizar desde el enfoque de género, documentos asociados a procesos institucionales de la entidad. Aclaración: Dos documentos permanentes asociados al proceso de gerencia.
  - Incluir un capítulo sobre avances de la transversalización del enfoque de género en el informe anual de rendición de cuentas. Aclaración: En la presentación de la audiencia de rendición de cuentas se incluyen los temas de género desde los logros o datos de información misionales, y también en otros medios como: Periódico Distrital, emisora DC Radio digital, correos, redes, entre otros.

- Implementar mecanismos que promuevan el compromiso efectivo del talento humano con las acciones de transversalización de género y el logro de la igualdad de género. Aclaración: El DASCDC otorgará reconocimiento a las entidades en la Gala de Reconocimiento en categoría denominada "Equidad de Género".
- Crear y mantener actualizados los indicadores sensibles al género en los procesos de seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.
- Realizar informes de resultados de la medición de percepción y satisfacción en la prestación de servicios a la ciudadanía con enfoque de género.

## 7. Conclusiones y retos para el sector de Gestión Pública en el 2025

### 7.1. Conclusiones 2024

#### Conclusiones del Informe de Rendición de Cuentas 2024 del Sector Gestión Pública

El Sector Gestión Pública, conformado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCDC), demostró en 2024 un compromiso significativo con la transparencia, la eficiencia y la participación ciudadana, consolidando su rol como pilar fundamental en la administración distrital. A través de la implementación de políticas públicas estratégicas, proyectos de inversión y mecanismos de control interno, el sector logró avances notables en la generación de valor público y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de Bogotá.

En el ámbito de la gestión institucional, se destacó el fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que permitió una articulación efectiva entre las dimensiones de eficacia, eficiencia y calidad. La Secretaría General alcanzó un índice de desempeño institucional de 91.8, mientras que el DASCDC registró un puntaje de 92.4, evidenciando una mejora continua en sus procesos. Estos resultados reflejan el esfuerzo por optimizar la gestión administrativa, la rendición de cuentas y la implementación de tecnologías de la información, lo que contribuyó a una mayor confianza ciudadana en las instituciones.

La ejecución presupuestal fue otro aspecto relevante, con un cumplimiento del 98.43% en la Secretaría General y del 97.69% en el DASCDC. Estos porcentajes reflejan una administración responsable de los recursos públicos, acompañada de herramientas de control financiero que facilitaron la toma de decisiones



informadas. Además, se destacaron iniciativas como la política de servicio a la ciudadanía, que benefició a millones de personas a través de la Red CADE, y la política de transparencia e integridad, que promovió prácticas anticorrupción y gobierno abierto.

En materia de paz y reconciliación, el sector avanzó en la implementación del Acuerdo de Paz, con acciones como las Transformaciones Rurales Integrales (TRI) en Usme y el acompañamiento a víctimas del conflicto armado. Asimismo, se fortalecieron los procesos de memoria histórica y participación ciudadana, esenciales para la reconstrucción del tejido social. Por otro lado, la política Bogotá Territorio Inteligente impulsó la conectividad rural y la formación en competencias digitales, reduciendo brechas y promoviendo la inclusión.

La gestión del talento humano fue otro eje central, con el DASCD liderando la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, que incluyó la provisión de empleos públicos meritocráticos y programas de bienestar emocional para servidores. La innovación también ocupó un lugar prioritario, con herramientas como CONCEPTHIA, que utiliza inteligencia artificial para optimizar la consulta de conceptos jurídicos.

Finalmente, el sector reforzó su compromiso con la rendición de cuentas y la participación ciudadana a través de diálogos, audiencias públicas y canales de comunicación accesibles. Estos espacios permitieron una interacción directa con la ciudadanía, fomentando la corresponsabilidad y la evaluación constante de la gestión pública. En síntesis, el Sector Gestión Pública cerró el 2024 con logros significativos que reflejan su dedicación a una administración transparente, innovadora y cercana a las necesidades de los bogotanos, sentando las bases para continuar avanzando hacia una ciudad más equitativa y sostenible.

## **7.2. Retos Sector Gestión Pública 2025**

En el marco de los 13 proyectos de inversión del Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá Camina Segura", la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, establecieron las siguientes apuestas para la vigencia 2025:

El Sector de Gestión Pública de Bogotá enfrenta diversos desafíos para la vigencia 2025, alineados con la consolidación de un gobierno más eficiente, innovador y transparente. Estos retos se enmarcan en múltiples proyectos de inversión que buscan fortalecer la capacidad institucional, promover la participación ciudadana y mejorar la calidad de vida en la capital.

En el ámbito de la construcción de paz y reconciliación, se priorizarán acciones

orientadas a la atención y asistencia de víctimas del conflicto armado, el desarrollo de transformaciones rurales integrales, la formulación de la Política Pública de Integración Local y la promoción de la inclusión laboral y sostenibilidad económica para personas en procesos de reincorporación o reintegración. Asimismo, se avanzará en investigaciones sobre memoria y verdad como mecanismos para la reconciliación y en la implementación de proyectos restaurativos dentro del sistema de justicia transicional.

En cuanto a la estrategia de ciudad inteligente, los esfuerzos estarán dirigidos al despliegue del Plan TIC de Bogotá, el fortalecimiento de la seguridad digital mediante el CSIRT DC y la implementación de servicios de conectividad en zonas rurales de la ciudad. Además, se promoverá la interoperabilidad de plataformas digitales, como la integración de nuevas funcionalidades en Chatico, y el desarrollo de modelos de medición de madurez de la infraestructura de datos del Distrito.

Desde la innovación pública, se busca fortalecer la confianza ciudadana mediante la consolidación del Laboratorio de Innovación Pública, el desarrollo de capacidades de intraemprendimiento y la creación de prototipos para solucionar retos públicos. De igual manera, se trabajará en la implementación de metodologías de articulación intersectorial y en la medición del valor público generado por las entidades distritales.

El fortalecimiento institucional para un gobierno confiable incluye la aplicación de modelos de medición de valor público, la optimización de la gestión distrital y la mejora de la infraestructura de atención ciudadana. Se proyectan intervenciones en sedes administrativas, mejoras en la gestión documental y el seguimiento a políticas públicas para garantizar su cumplimiento.

En materia de internacionalización, Bogotá avanzará en la ejecución del Comité de Internacionalización y la Mesa de Participación Público-Privada, asegurando la gestión estratégica de eventos internacionales y la asignación de recursos para el fortalecimiento de la presencia de la ciudad en el ámbito global.

Para fortalecer la relación entre el gobierno y la ciudadanía, se desarrollará un nuevo modelo de servicio que optimice la oferta institucional y se implementará una plataforma digital que centralice el acceso a trámites y programas distritales. Además, se impulsará una metodología para mejorar la experiencia ciudadana en la interacción con la administración pública.

En el marco del gobierno abierto y transparente, se enfocarán esfuerzos en la

innovación en comunicación pública, el fortalecimiento de la cultura de integridad y estado abierto, y la mejora en la preservación del patrimonio documental. También se trabajará en el diseño de soluciones tecnológicas para la gestión de datos y el lanzamiento de iniciativas editoriales que fomenten la difusión de la memoria histórica de la ciudad.

Así mismo, se plantea la necesidad de implementar acciones que aseguren la adecuada sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con el fin de mejorar la prestación de servicios a la ciudadanía y garantizar un entorno operativo eficiente dentro de la administración distrital. Para ello, se prevé la renovación de la infraestructura tecnológica y la digitalización de procedimientos esenciales como la gestión documental y la administración del talento humano.

Otro de los desafíos clave es la optimización de las herramientas digitales para la gestión del talento humano, lo que implica el desarrollo de plataformas y sistemas de información que permitan mejorar la eficiencia de los procesos administrativos y de toma de decisiones. Se contempla la implementación de instrumentos de gestión integral, sistemas de analítica de datos y la automatización de procesos para garantizar un enfoque diferencial, poblacional y de género en la administración del recurso humano del Distrito Capital.

Además, se busca fortalecer los mecanismos de democratización en el acceso a oportunidades dentro de la administración pública distrital, a través de estrategias que fomenten la transparencia y la participación ciudadana. En este sentido, se plantea la elaboración de instrumentos con lineamientos jurídicos en materia de empleo público y la ejecución de estrategias para fortalecer la confianza en el sector público mediante la implementación de programas de bienestar laboral con enfoque en diversidad e inclusión.

Por último, la capacitación del talento humano es un pilar fundamental dentro de estos retos, previendo el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos mediante el desarrollo de habilidades en inteligencia artificial, analítica de datos y tecnologías emergentes. Esto permitirá consolidar una gestión pública más eficiente, moderna y orientada a la mejora continua en la prestación de los servicios a la ciudadanía.

Estos retos reflejan el compromiso del Sector de Gestión Pública de Bogotá con la modernización institucional, la eficiencia en la gestión y el fortalecimiento del vínculo con la ciudadanía, en el marco de los objetivos trazados en el Plan Distrital de Desarrollo.

Para ampliar la información sobre las principales apuestas para la vigencia 2025, le

invitamos a consultar el siguiente enlace:

- *Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá: [Informe de Gestión y Resultados 2024](#)*

*Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital: [Informe de Gestión y Resultados 2024](#)*

AQUÍ  
SÍ PASA  
**BOGOTÁ**  
MI CIUDAD  
MI CASA



**Secretaría General**  
de la Alcaldía Mayor de Bogotá

Departamento Administrativo  
**del Servicio Civil Distrital**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

**BOGOTÁ**