

Informe por política de
Gestión y Desempeño
Talento Humano

Bogotá, noviembre de 2023



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	2
INTRODUCCIÓN	3
ALCANCE	4
MEDICIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	5
RESULTADOS ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ	5
RESULTADOS PROMEDIO DISTRITO CAPITAL	6
ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	9

Introducción

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) estableció en su marco normativo, que el mecanismo de seguimiento a la implementación de sus políticas sería el **Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG)**. A partir de este instrumento se realiza la Medición de Desempeño Institucional que presenta en sus resultados el **Índice de Desempeño Institucional (IDI)** y los demás índices asociados a las dimensiones y políticas de este marco de referencia.

Desde el año 2017, tras la actualización del MIPG mediante el Decreto Nacional 1499, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) realizó la medición del desempeño institucional en cada vigencia, presentando información descriptiva frente al avance en la implementación y sostenibilidad del modelo en las entidades públicas, considerando como línea base la medición de la vigencia 2018; sin embargo, el dinamismo de las herramientas de gestión y la actualización permanente de las políticas del MIPG motivaron cambios estructurales en el mecanismo para el seguimiento y la mejora de la gestión. De esta forma, las preguntas del FURAG fueron ajustadas por las entidades nacionales líderes de política de gestión y desempeño, especialmente en lo concerniente a las políticas de "Integridad", "Gobierno digital", "Seguridad digital", "Seguimiento y evaluación del desempeño institucional" y "Control interno"; asimismo, se incluyó en el IDI institucional la medición de las políticas "Compras y contratación pública" y "Gestión de la información estadística", que, inicialmente, no se tuvieron en cuenta para la medición consolidada. Por lo anterior, **la medición aplicada a la vigencia 2022 no es comparable con las de los años anteriores, sino que establece una nueva línea base.**

En este documento se realiza el análisis de los resultados de la Medición de Desempeño Institucional, presentando una visual general del Distrito Capital y haciendo un acercamiento a la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, de forma que permita identificar las fortalezas que deben potencializarse y las áreas de oportunidad cuyo abordaje debe ser prioritario mediante la definición de acciones que aporten a la mejora institucional.

Alcance

Este análisis se documenta a partir de los resultados del diligenciamiento del FURAG por parte de las entidades distritales para la vigencia 2022 y considera el ámbito de aplicación del MIPG establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017 y la definición de los criterios diferenciales de las Políticas de Gestión y Desempeño, establecidos por las entidades líderes de política del orden Nacional.

Es importante recordar que las Entidades públicas del Distrito Capital constituyen un mismo grupo par y su estructura de evaluación es homogénea, por lo que en el análisis de los índices y subíndices de la medición se pueden realizar ejercicios comparativos y en los casos que se detecten buenas prácticas o lecciones aprendidas, estas pueden llegar a ser replicables en el orden distrital.

Adicional a lo anterior, para los casos de las políticas "Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público" y "Mejora normativa", se informa que fueron evaluadas solamente a la Alcaldía Mayor de Bogotá como territorio y no en cada una de las entidades distritales, por lo que no se incluyen en los análisis de los informes sectoriales; por su parte, la política "Gestión de la información estadística" fue medida a las entidades del sector central de la Administración Pública Distrital, a la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos y al Instituto Distrital de Turismo, por lo que no se incluye en el análisis, al no presentar información homogénea en los sectores del Distrito Capital.

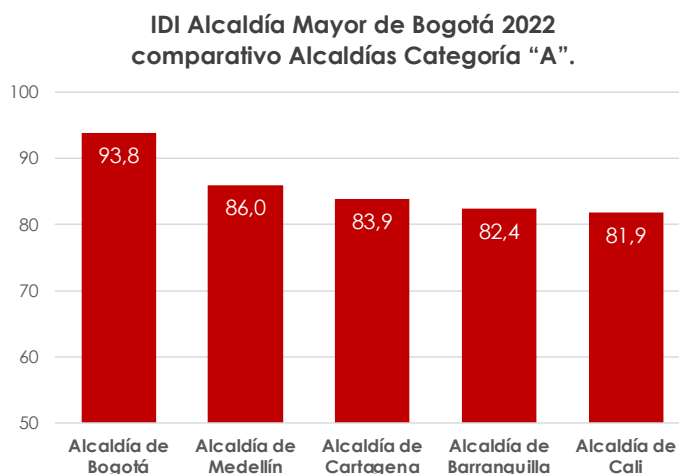
Medición de Desempeño Institucional

El Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG), que recopiló la información reportada por las entidades del Distrito Capital para la vigencia 2022, da cuenta del avance de la gestión institucional del Distrito Capital en lo referente a la implementación de las herramientas de gestión asociadas a las políticas de gestión y desempeño del MIPG, que aportan a la mejora del desempeño institucional.

El Índice de Desempeño Institucional – IDI mide la capacidad de las entidades públicas de orientar sus procesos de gestión institucional hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, a fin de resolver efectivamente las necesidades y problemas de la ciudadanía con criterios de calidad y en el marco de la integridad, la legalidad y la transparencia.

Resultados Alcaldía Mayor de Bogotá

La medición realizada a la Alcaldía Mayor de Bogotá, como territorio, toma como referencia las respuestas emitidas por las 15 secretarías de despacho para consolidar un único formulario (FURAG), que es presentado a través del aplicativo establecido por el DAFP, para hacer comparativa la medición con las demás alcaldías Categoría “A” del país.



Gráfica 1. IDI Alcaldía Mayor de Bogotá 2022 comparativo Alcaldías Categoría “A”.
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

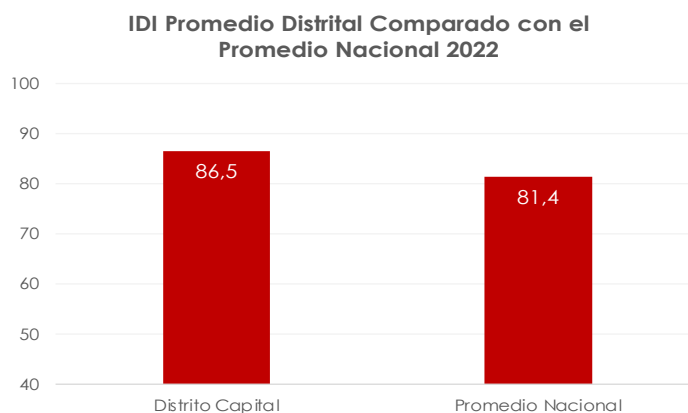
Para la medición de la vigencia 2022, **la Alcaldía Mayor de Bogotá, obtuvo un puntaje de 93,8 puntos, siendo significativamente superior a las demás alcaldías categoría “A”**

del país. Con este puntaje sigue manteniendo el primer lugar del ranking de alcaldías de su categoría y se consolida como referente de gestión y desempeño institucional.

Resultados Promedio Distrito Capital

A continuación, se presenta el Índice de Desempeño Institucional promedio del Distrito Capital. Esta medición se calcula a partir del promedio de los resultados obtenidos por las 49 entidades que hacen parte del ámbito de medición establecido en los formularios del FURAG para MIPG, y la medición de la Alcaldía Mayor, como integrante del grupo par.

De esta forma, el **promedio del Índice de Desempeño Institucional – IDI de las entidades del Distrito Capital fue de 86,5 puntos, que sobrepasa en 5,1 puntos el IDI promedio nacional**, cuyo resultado para la vigencia 2022 alcanzó los 81,4 puntos.

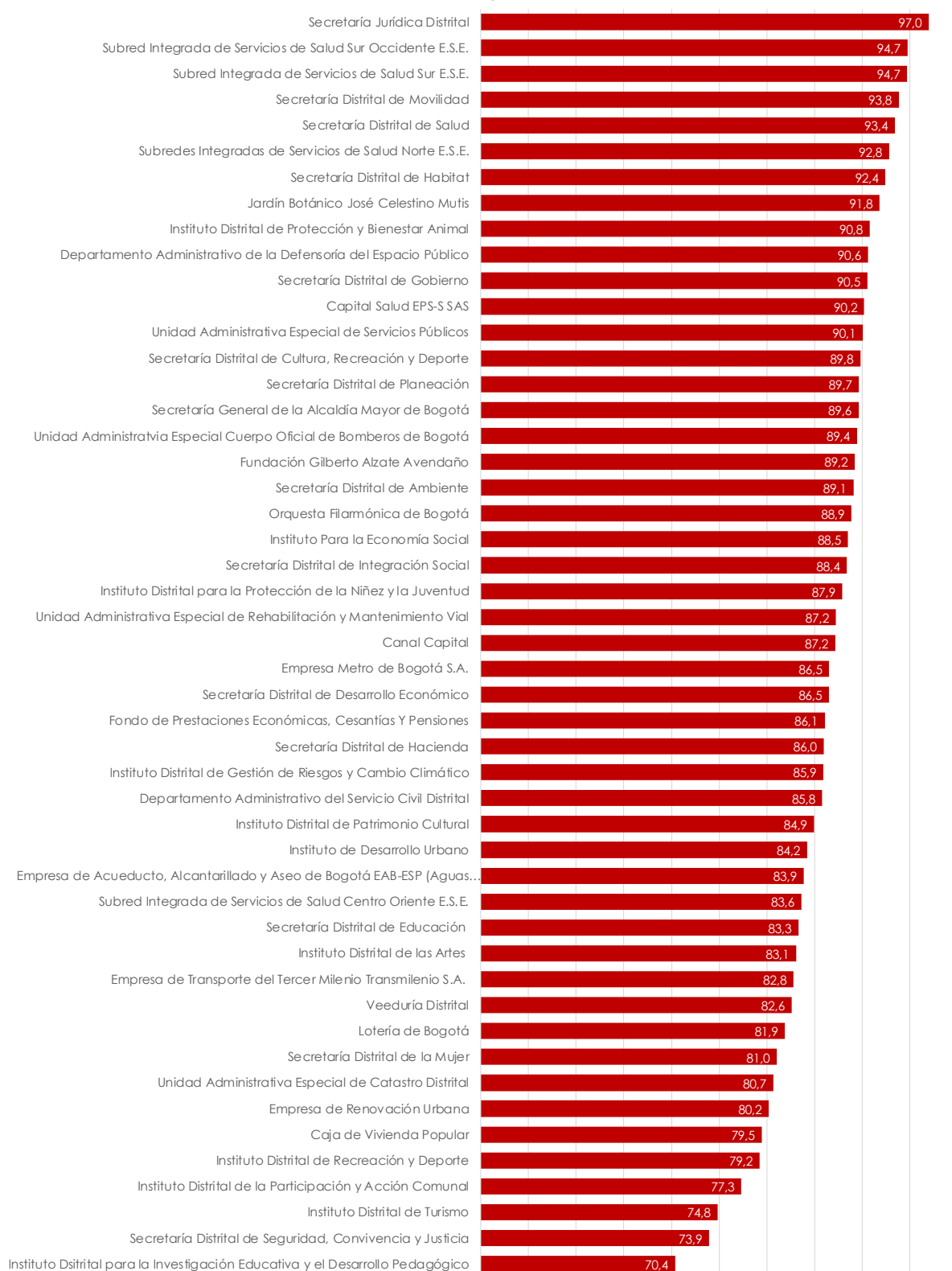


Gráfica 2. IDI promedio distrital comparado con el promedio nacional 2022.
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

Lo anterior denota que, en materia de desempeño institucional, el Distrito Capital sigue siendo un referente positivo, por el despliegue de estrategias que aportan a la mejora de la gestión y la implementación de diversas herramientas que propenden por el fortalecimiento de las entidades públicas.

Este promedio representa los esfuerzos conjuntos de las instancias y entidades líderes del modelo, la articulación dentro y entre los sectores, y el compromiso de las entidades de cara al desempeño institucional. A continuación se presentan los puntajes por entidad.

Puntaje por Entidad Índice de Desempeño Institucional



Gráfica 3. IDI por Entidad 2022.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

Cabe recordar que, con respecto a la nueva línea base, se establecen nuevos requerimientos y directrices asociadas, soportados en la línea definida por el líder nacional de política y estos deben ser analizados y traducidos a la realidad del Distrito Capital para lograr incorporarlos en la gestión y mejorar los resultados previamente obtenidos.

Por su parte, el promedio distrital de los índices asociados a las políticas de gestión y desempeño, presenta el avance conjunto distrital en la implementación específica de las herramientas propuestas por los líderes de política y se ve representado en la siguiente gráfica:

Puntaje de Políticas de Gestión y Desempeño Promedio Para el Distrito Capital



Gráfica 4. IDI promedio distrital para las políticas de Gestión y desempeño evaluadas.
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

En esta gráfica se evidencia que el 75% de las 16 políticas de Gestión y desempeño evaluadas presentan resultados superiores a la media del IDI nacional, por lo que se puede deducir que estas políticas representan elementos de referencia para las entidades públicas del orden nacional y territorial. Se resaltan especialmente las políticas "Fortalecimiento institucional y simplificación de procesos", "Planeación institucional", "Participación ciudadana en la gestión pública", "Gestión estratégica del talento humano" y "Control interno" que superaron los 90 puntos.

Por otra parte, se evidencia que las políticas de "Racionalización de trámites", "Seguridad digital" e "Integridad" requieren del diseño de acciones que aporten a su fortalecimiento, dado que tienen los puntajes más bajos en el promedio distrital.

Análisis de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Para complementar los análisis consolidados distritales y sectoriales, es necesario realizar los correspondientes análisis por política de gestión y desempeño, con el propósito de que cada entidad líder distrital de política pueda plantear estrategias de fortalecimiento de las capacidades de las entidades distritales.

Con la implementación de las herramientas y criterios asociados a la política de **Gestión Estratégica del Talento Humano**, la entidad gestiona adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos. Esta se encuentra bajo el liderazgo del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).

El promedio distrital de esta política (90,4 puntos) se encuentra 29,2 puntos por encima del promedio de la medición territorial (61,2 puntos), lo cual muestra los amplios avances que se han realizado en el Distrito en relación con los criterios y estándares establecidos por el DAFP para esta política.

En este aspecto, es importante resaltar que, el DASCD y la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá elaboraron el lineamiento para la *"Implementación de la*

Política de Gestión Estratégica de Talento Humano – PGETH – del MIPG en el Distrito Capital” y desde el DASCOD se construyó y aplicó la Herramienta de Evaluación para realizar el seguimiento a la implementación del lineamiento en las entidades distritales, las cuales sirvieron de referentes para realizar la focalización de la estrategia de fortalecimiento de la política en las entidades distritales.

La desagregación de los índices por política y por sector, fueron agrupados y organizados por promedio de avance en el siguiente mapa de calor, con el propósito de hacer visible tanto aquellas políticas como los sectores en los que se requiere una mayor prioridad de intervención para su fortalecimiento.

Mapa de Calor por Sectores

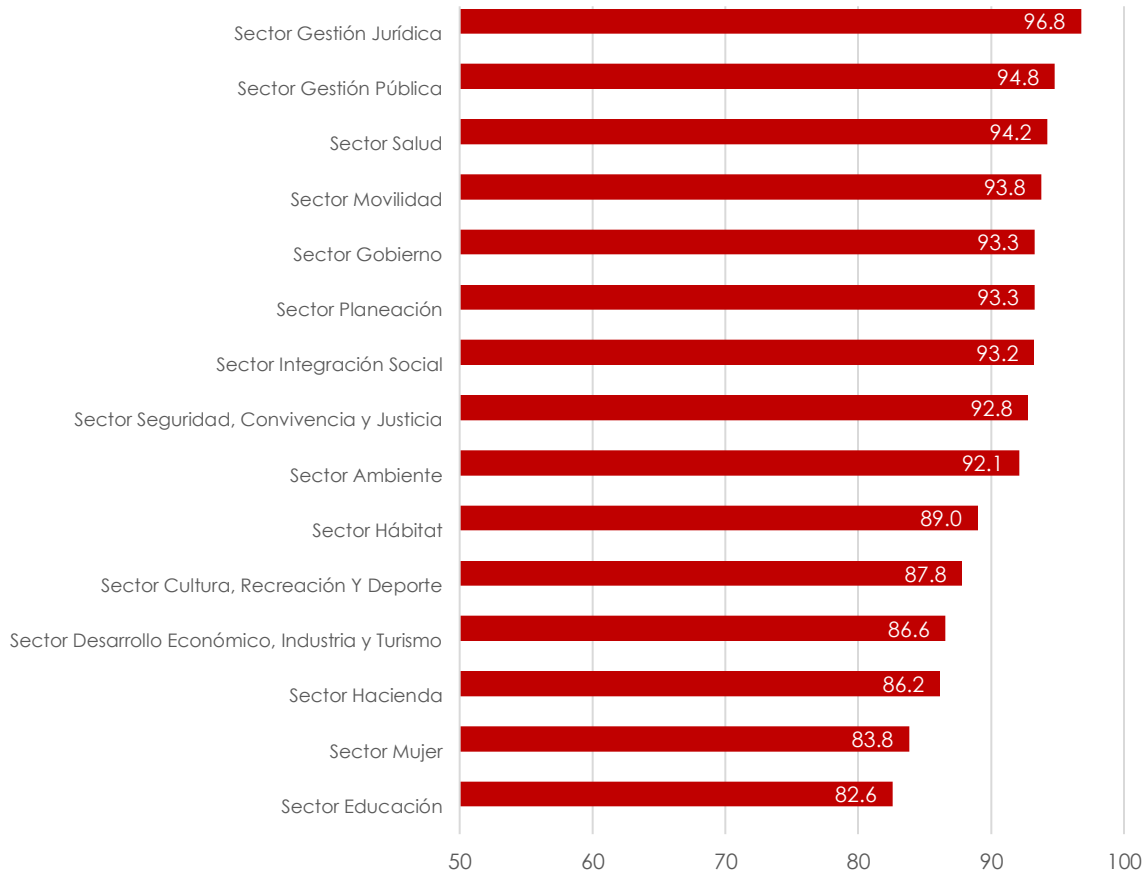
	IDI	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Planeación Institucional	Gestión Estratégica del Talento Humano Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Control Interno	Seguimiento y Evaluación del Desempeño	Transparencia, Acceso a la Información y Defensoría Jurídica	Servicio al Ciudadano	Gestión Documental	Gestión del Conocimiento	Compras y Contratación Pública	Gobierno Digital	Gestión de la Información Estadística	Integridad	Seguridad Digital	Racionalización de Trámites			
Sector Gestión Jurídica	97.0	100.0	99.4	96.8	100.0	99.4	98.8	99.0	100.0	100.0	92.3	99.4	86.8	92.6	97.9	97.5	82.9	88.5
Sector Planeación	89.7	100.0	98.8	93.3	93.1	93.8	89.4	93.9	85.7	80.9	84.9	86.9	97.4	83.5	95.2	89.0	82.7	66.7
Sector Gestión Pública	87.7	99.1	95.9	94.8	87.3	92.5	87.5	87.1	89.3	82.6	86.9	91.6	84.2	82.5	80.5	77.5	72.2	70.7
Sector Salud	91.6	98.5	97.9	94.2	96.9	95.8	94.6	95.0	84.9	92.1	85.1	93.3	86.6	83.2	90.3	92.3	78.8	71.3
Sector Integración Social	88.1	100.0	97.0	93.2	96.0	90.9	89.1	87.1	88.1	93.0	90.2	91.4	92.1	81.6	81.4	86.4	73.3	64.6
Sector Ambiente	89.4	98.6	96.4	92.1	94.4	94.3	92.1	88.3	88.1	90.6	80.8	83.8	90.1	83.2	81.1	78.0	73.6	82.7
Sector Gobierno	86.2	97.3	92.5	93.3	85.8	91.3	85.7	89.6	81.7	75.4	79.4	89.0	93.9	83.1	76.3	79.0	73.8	76.3
Sector Hábitat	85.2	94.3	94.5	89.0	92.5	87.7	91.0	87.4	95.2	85.7	78.8	82.3	90.4	77.5	90.9	73.2	75.2	61.2
Sector Movilidad	86.9	98.1	96.0	93.8	89.0	92.2	88.6	90.5	84.2	79.9	82.5	82.4	87.5	79.9	87.3	80.1	78.1	65.7
Sector Cultura, Recreación Y Deporte	86.0	96.9	94.7	87.8	92.3	88.4	87.7	86.1	89.8	88.7	88.4	84.0	84.8	78.4	77.5	72.8	78.9	64.5
Sector Desarrollo Económico, Industria y Turismo	83.3	95.5	95.1	86.6	89.9	86.1	88.0	89.5	77.0	84.9	74.1	85.4	91.2	77.0	73.9	76.9	61.0	58.8
Sector Mujer	81.0	92.7	92.4	83.8	93.4	79.0	86.5	82.5	88.1	89.4	90.0	61.8	81.6	78.4	77.1	62.7	54.7	39.3
Sector Hacienda	83.6	96.8	93.6	86.2	84.1	88.5	85.9	84.9	77.2	76.9	84.0	72.1	87.9	81.1	80.7	73.0	75.0	68.2
Sector Seguridad, Convivencia y Justicia	81.7	96.8	92.9	92.8	79.6	83.2	89.2	81.5	85.7	75.1	88.9	66.5	89.5	82.3	60.8	56.8	76.1	51.9
Sector Educación	76.8	93.2	85.6	82.6	77.8	79.9	71.1	76.9	85.7	70.8	76.8	74.4	79.0	75.4	66.9	53.4	75.4	65.4

Gráfica 4. Mapa de Calor comparativo.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

Como se puede detallar, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano se encuentra en la tercera posición del mapa de calor por sectores, dado que el menor valor sectorial supera los 80 puntos.

Puntaje Agregado por Sector
Gestión Estratégica del Talento Humano 2022

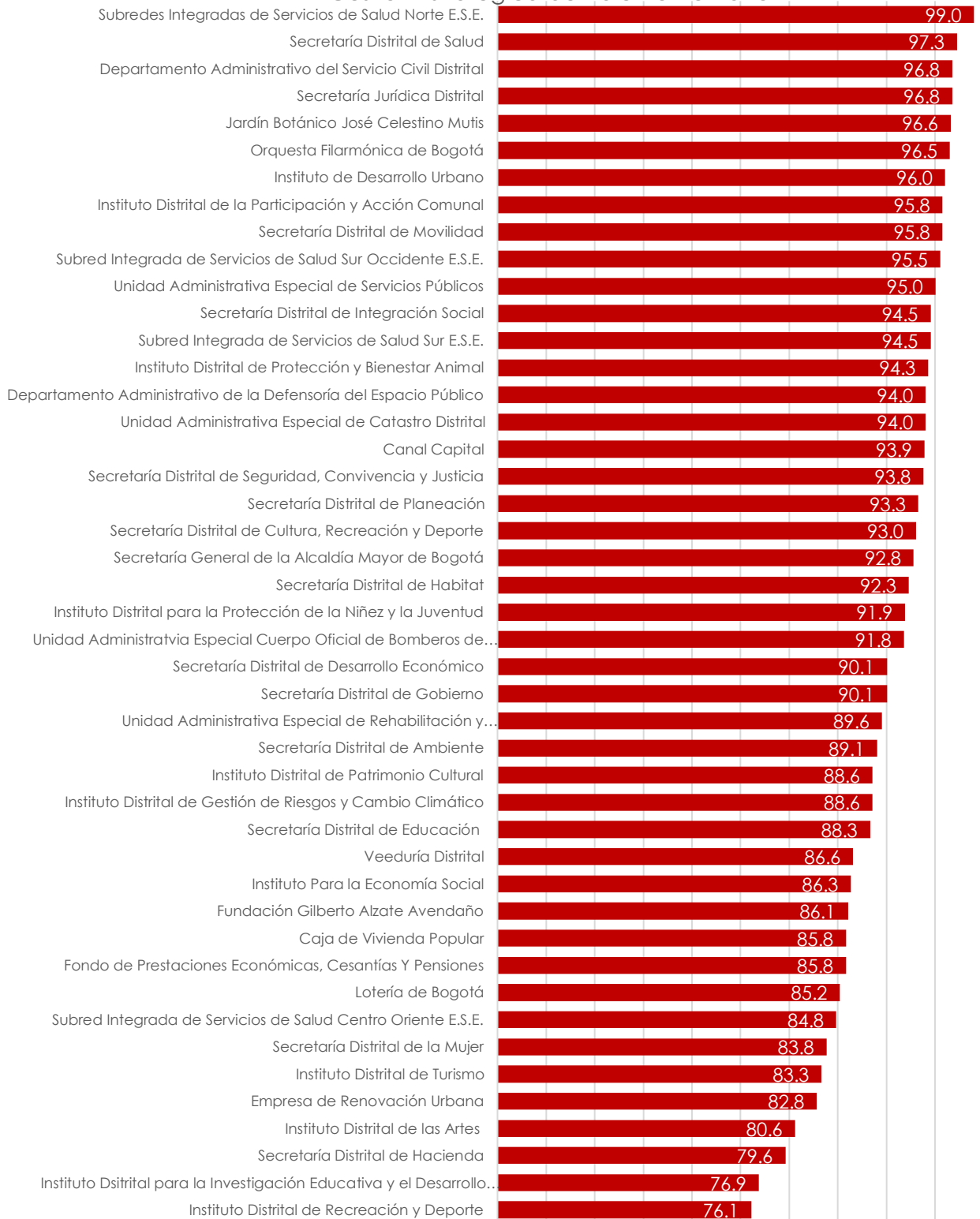


Gráfica 5. Puntaje por sector para la política.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

Se resalta que todos los sectores administrativos obtuvieron puntajes superiores al promedio territorial y este índice promedio por sectores es superior en más de 20 puntos en relación con la evaluación promedio del orden territorial de todo el país. En este sentido, es importante aclarar que, para el caso de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, las siguientes 4 entidades hacen parte de la medición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), pero, debido a su régimen de talento humano, no son objeto de medición de esta política: Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAB-ESP); Empresa de Transporte del Tercer Milenio (Transmilenio S. A.); Empresa Metro de Bogotá S. A.; y Capital Salud EPS-S SAS.

Puntaje por Entidad Gestión Estratégica del Talento Humano

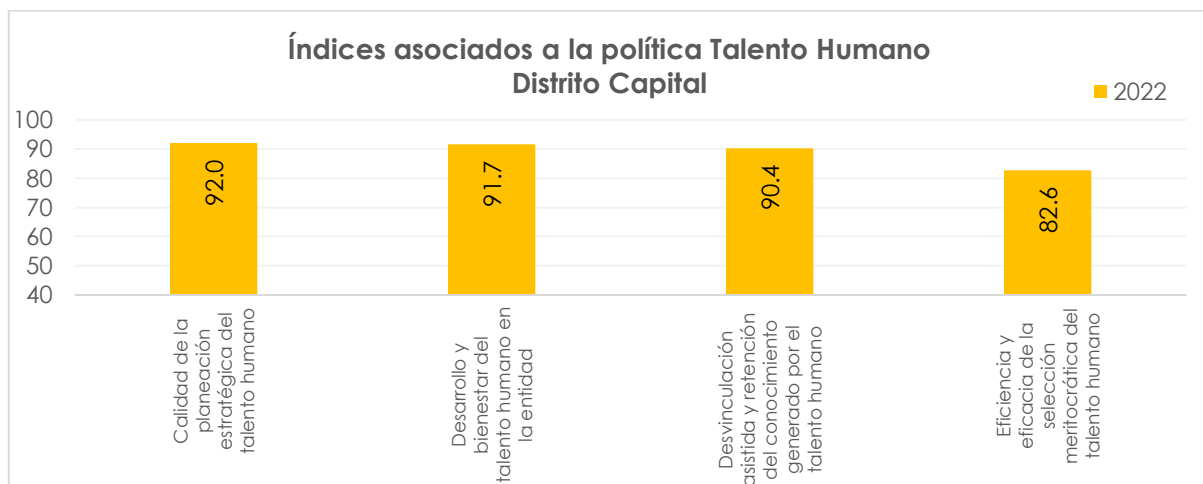


Gráfica 6. Puntaje por entidad para la política.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

Como se observa en la gráfica anterior, el 100% de las entidades distritales obtuvieron un puntaje superior al resultado promedio territorial de esta política (61,2 puntos), lo que significa que se han implementado acciones que permitieron cerrar las brechas detectadas en cada una de las entidades distritales.

Ahora bien, esta política está compuesta por cuatro subíndices que presentan el desglose de los elementos que estructuralmente la componen. El subíndice que presenta mayor oportunidad de mejora es el relacionado con “Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano”, el cual busca proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera administrativa, así como adelantar procesos de selección meritocrática para los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Igualmente, se incluyen los aspectos relacionados con la realización de procesos de inducción para contar con servidores públicos competentes y con conocimiento de la entidad.



Gráfica 7. Puntaje de índices para la política.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

Es importante recordar que para la construcción de los diferentes sub-índices se tienen en cuenta preguntas correspondientes a diferentes apartes y títulos del formulario FURAG. Por tal motivo, y para facilitar el análisis de los subíndices, y el planteamiento de la estrategia de intervención para la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se anexa el archivo con el cruce de preguntas utilizadas para realizar dicho cálculo.



Secretaría General Bogotá



SGeneralBogota



@SgeneralBogota

www.secretariageneral.gov.co