

INFORME DE SEGUIMIENTO
Plan de Formalización Laboral
Distrital 2024–2027
Análisis Contratación Distrital
2024–2025
1er informe – Abril 2026



FORMALIZACIÓN PARA SERVIR
LA CIUDADANÍA PRIMERO

INTRODUCCIÓN

El Plan de Formalización Laboral Distrital 2024–2027 – “*Formalizar para Servir: La Ciudadanía Primero*” constituye una apuesta estratégica de la Administración Distrital orientada a fortalecer la gestión del talento humano en el sector público, dignificar las condiciones laborales y consolidar un modelo institucional alineado con los principios de eficiencia, mérito, transparencia y servicio a la ciudadanía.

En el marco del Plan de Desarrollo “Bogotá Camina Segura” y en cumplimiento de los lineamientos normativos y acuerdos institucionales vigentes, este instrumento traza una hoja de ruta integral para avanzar de manera progresiva en la formalización del empleo público en las entidades del Distrito Capital, reconociendo el papel fundamental del talento humano como pilar del funcionamiento del Estado y garante del cumplimiento de sus fines esenciales.

El plan se fundamenta en un análisis técnico riguroso del estado actual de la administración distrital, que abarca la estructura organizacional, la dinámica de las plantas de personal, los niveles de provisión de empleos, así como el comportamiento de la contratación por prestación de servicios. Este ejercicio permite identificar de manera objetiva las principales brechas y oportunidades de mejora, orientando la formulación de acciones estratégicas coherentes con las necesidades institucionales y las capacidades fiscales del Distrito.

En particular, el análisis del comportamiento de la contratación parte de una línea base construida para el periodo **2018–2024**, la cual permite identificar las dinámicas históricas de vinculación a través de contratos de prestación de servicios y establecer un punto de referencia para la evaluación de los avances. Asimismo, el Plan incorpora un diagnóstico de la formalización del empleo público, en el que se evidencian brechas en la provisión de cargos y una alta dependencia de esquemas contractuales para el desarrollo de funciones permanentes, elementos que orientan las acciones de mejora implementadas en la actual Administración.

En este contexto, se establecen como ejes prioritarios de intervención: la provisión oportuna y meritocrática de los empleos en vacancia, la racionalización progresiva de los esquemas de contratación de servicios personales y el fortalecimiento técnico de las plantas de personal, en armonía con criterios de eficiencia organizacional y sostenibilidad financiera.

De igual forma, el Plan incorpora una visión contemporánea de la gestión pública, que promueve la innovación, la articulación interinstitucional, el uso estratégico de la información y la adopción de enfoques diferenciales, contribuyendo a la consolidación de ambientes laborales dignos, incluyentes y orientados al desarrollo integral del talento humano.

Así, la formalización laboral se configura no solo como una respuesta a los desafíos estructurales del empleo público, sino como una oportunidad para fortalecer la capacidad institucional del Distrito, mejorar la calidad en la prestación de los servicios y avanzar en la construcción de una administración pública más cercana, confiable y centrada en las necesidades de la ciudadanía.

En suma, este Plan representa un instrumento clave para la modernización de la gestión del talento humano en Bogotá, en la medida en que articula visión estratégica, sustento técnico y compromiso institucional, orientados a generar valor público y a consolidar un Estado al servicio de la ciudadanía.

METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS DE SEGUIMIENTO

El presente informe de seguimiento se desarrolla a partir de un enfoque cuantitativo y comparativo, orientado a analizar el comportamiento de la contratación distrital durante las vigencias 2024 y 2025, en el marco de los lineamientos definidos en el Plan de Formalización Laboral Distrital 2024–2027.

Para ello, se emplearon como fuentes principales el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), los tableros de analítica institucional y la información consolidada contenida en el Plan de Formalización Laboral, particularmente la línea base correspondiente al periodo 2018–2024.

El análisis compara la dinámica contractual observada entre las vigencias 2024 y 2025, con corte al 31 de diciembre de cada vigencia, permitiendo identificar variaciones en el número de contratos suscritos, la evolución del volumen contractual observado, su distribución por tipologías o clústeres y su concentración por entidades distritales.

El ejercicio metodológico permite identificar tendencias, variaciones y patrones de comportamiento contractual entre ambas vigencias, con el fin de valorar los avances en racionalización, focalización del gasto y planeación institucional, conforme a los objetivos del Plan de Formalización Laboral Distrital.

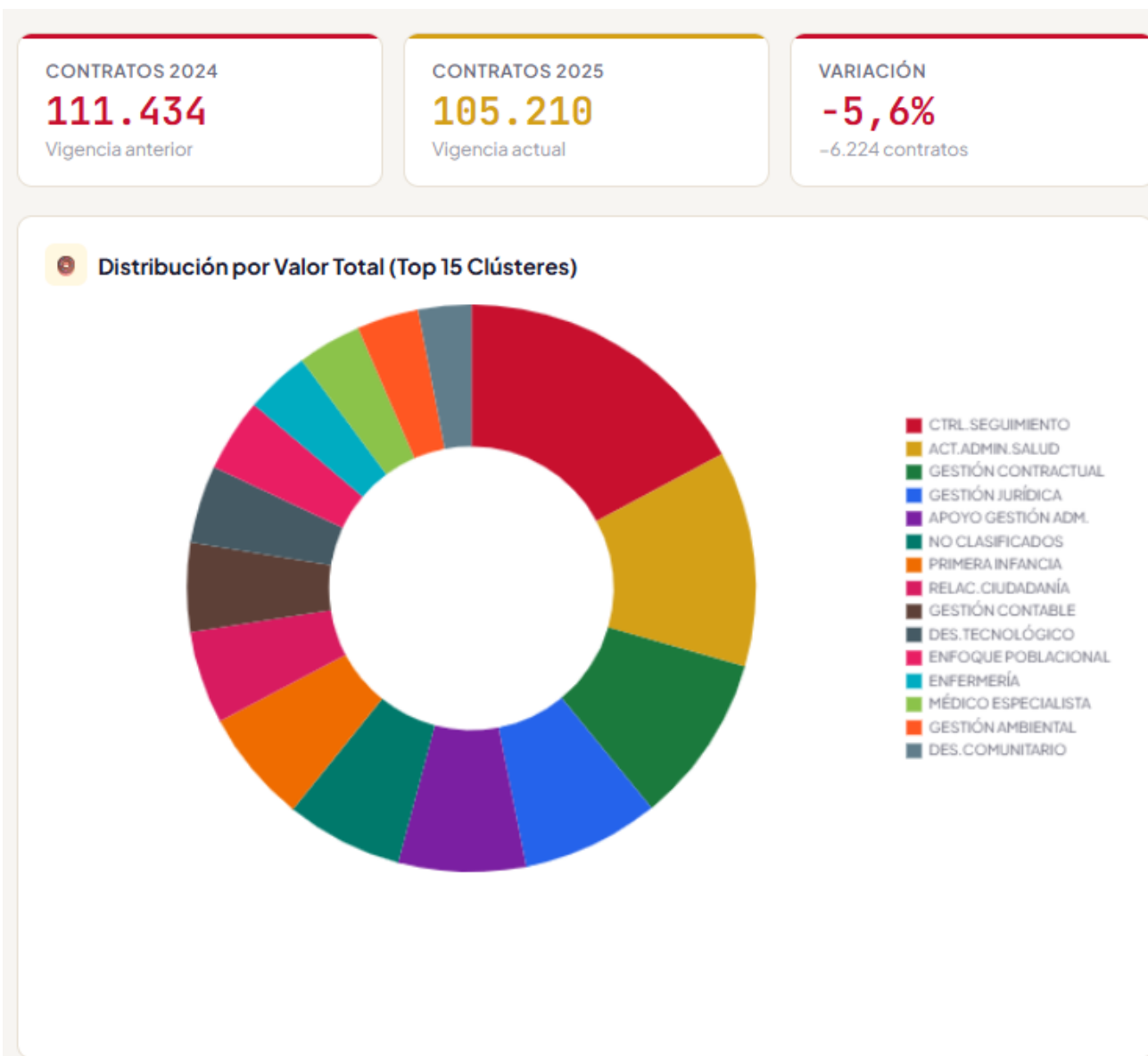
De igual forma, el seguimiento permite evidenciar avances asociados a la racionalización progresiva de la contratación, entendida como la reducción gradual y planificada de su carácter estructural, orientándola prioritariamente hacia necesidades específicas, temporales o especializadas, en coherencia con los objetivos del Plan de Formalización Laboral Distrital.

Adicionalmente, para el análisis se incorporó información relacionada con la creación de empleos en entidades estratégicas del Distrito, con el fin de contrastar la evolución de la contratación por prestación de servicios frente al fortalecimiento de las plantas de personal, como indicador de avance en la implementación del Plan de Formalización Laboral Distrital.

ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DE LA CONTRATACIÓN DISTRITAL 2024–2025

El análisis comparativo de la contratación distrital durante las vigencias 2024 y 2025 permite evidenciar una evolución positiva y consistente en la gestión contractual, orientada hacia criterios de eficiencia, focalización del gasto y mejor organización institucional.

Con el propósito de presentar una visión general del comportamiento contractual del Distrito, a continuación, se expone el panorama comparativo de la contratación durante las vigencias 2024 y 2025.

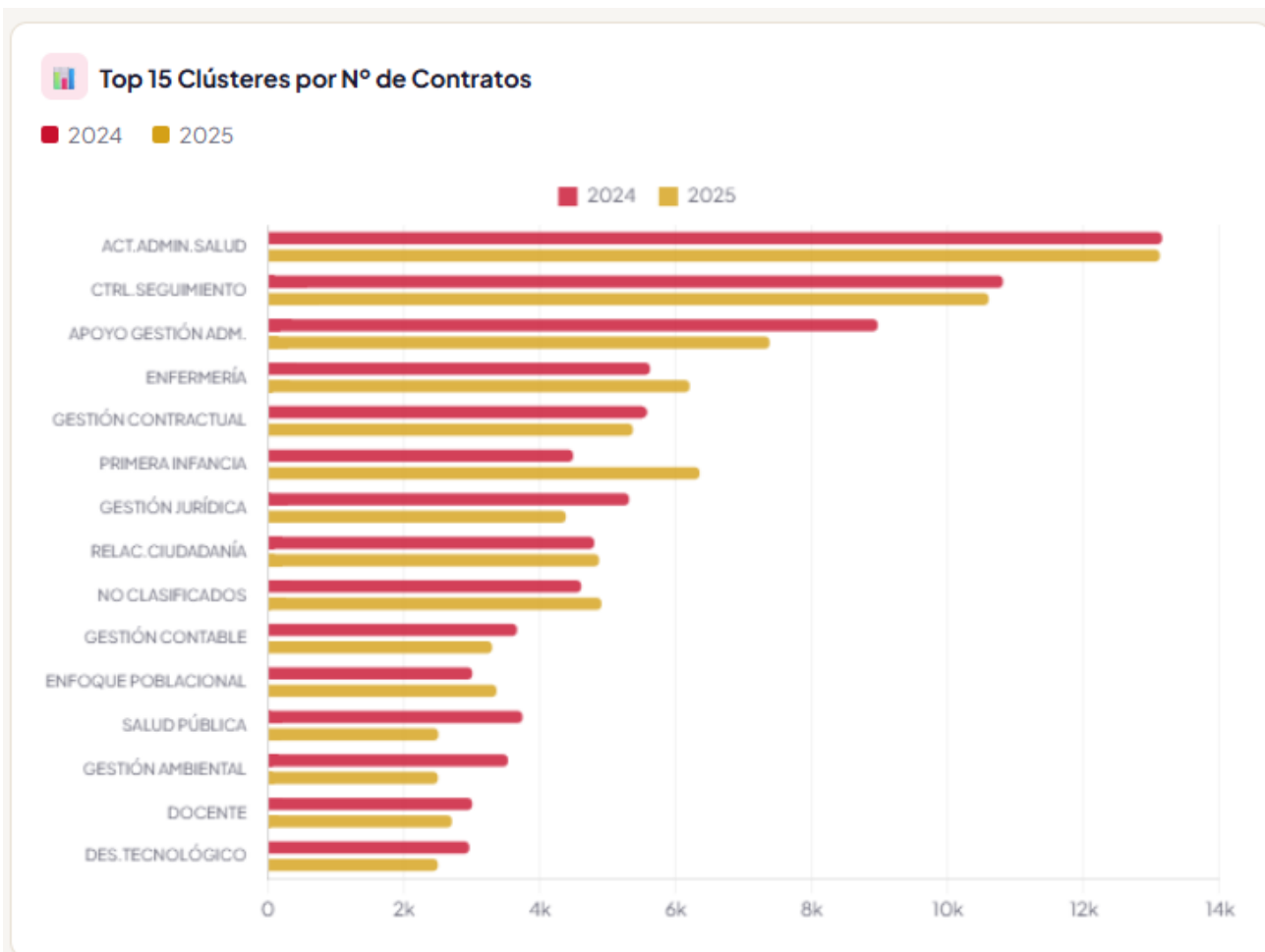


Gráfica 1: Panorama general de la contratación – Fuente: SIDEAP - DASCD

A nivel global, se evidencia una disminución del 5,16% en la contratación distrital entre las vigencias 2024 y 2025, resultado que refleja avances concretos en la racionalización progresiva de este mecanismo de vinculación, así como una mejor focalización de las necesidades contractuales por parte de las entidades distritales.

Esta tendencia resulta consistente con los objetivos del Plan de Formalización Laboral, en la medida en que la contratación pierde gradualmente su carácter generalizado y se orienta de manera más específica a requerimientos temporales, especializados o complementarios.

Para profundizar en la composición funcional de la contratación, a continuación, se presenta su distribución por clústeres, conforme a la clasificación establecida en el Plan de Formalización Laboral.



Gráfica 2: Distribución de la contratación por clústeres 2024–2025 – Fuente: SIDEAP – DASCD

Al profundizar en el análisis por tipologías, se observa una distribución contractual coherente con los objetivos de reorganización institucional.

Los clústeres asociados a funciones administrativas y de apoyo evidencian una tendencia de ajuste progresivo, mientras que los clústeres misionales mantienen participación relevante orientada al desarrollo de proyectos específicos y necesidades sectoriales concretas.

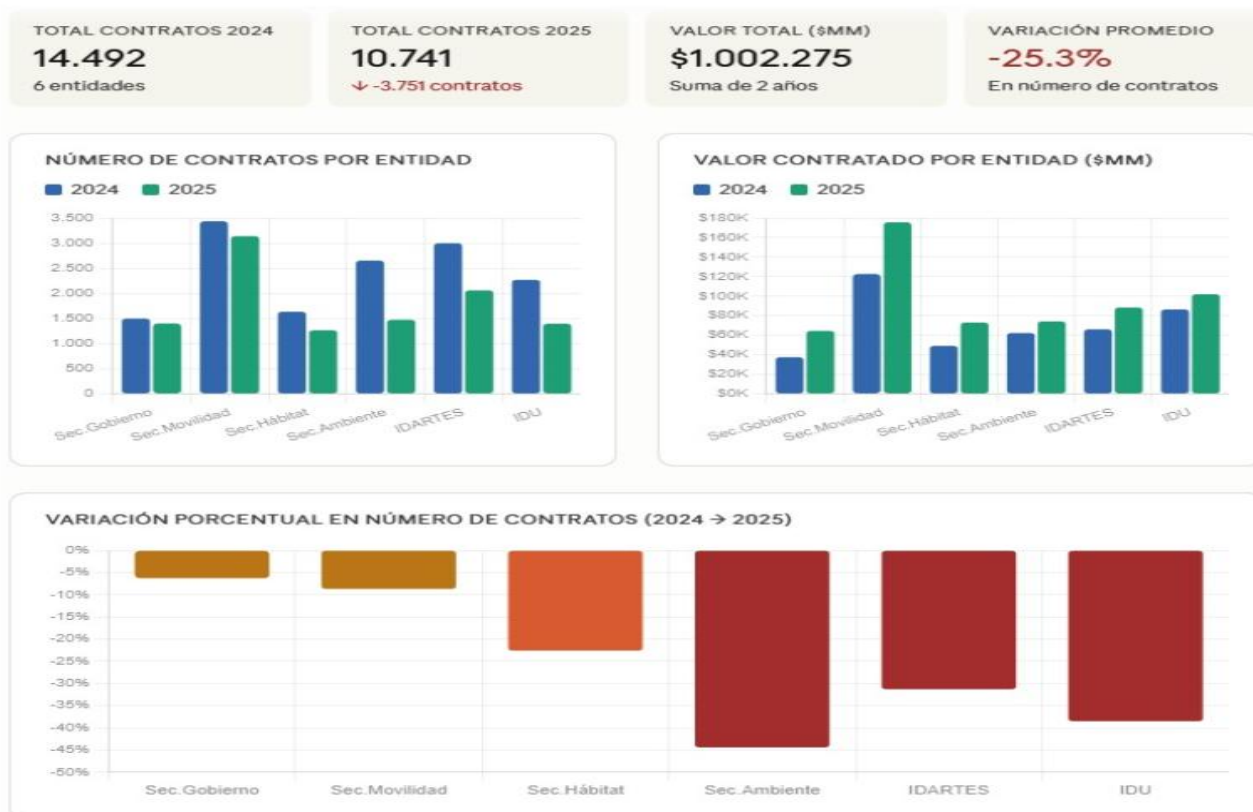
Por su parte, los componentes vinculados al relacionamiento con la ciudadanía conservan una dinámica activa, en línea con la necesidad de garantizar continuidad y oportunidad en la prestación del servicio público.

En conjunto, la distribución por clústeres confirma una evolución hacia un modelo de contratación más focalizado, estratégico y complementario.

ANÁLISIS DE LA CONTRATACIÓN EN ENTIDADES ESTRATÉGICAS

Con el propósito de complementar el seguimiento realizado, se analiza el comportamiento contractual en entidades estratégicas del Distrito: Secretaría Distrital de Gobierno, Secretaría Distrital del Hábitat, Secretaría Distrital de Ambiente, Secretaría Distrital de Movilidad, Instituto de Desarrollo Urbano – IDU e Instituto Distrital de las Artes – IDARTES.

El análisis se presenta diferenciando entre creación efectiva de empleos y movimientos totales de planta, con el fin de garantizar claridad metodológica y evitar interpretaciones cruzadas de los datos.



Gráfica 3: Comportamiento de la contratación por entidades estratégicas 2024-2025 – Fuente: SIDEAP – DASCD

La gráfica presenta el comportamiento contractual en las entidades analizadas, en relación con su dinámica de fortalecimiento institucional.

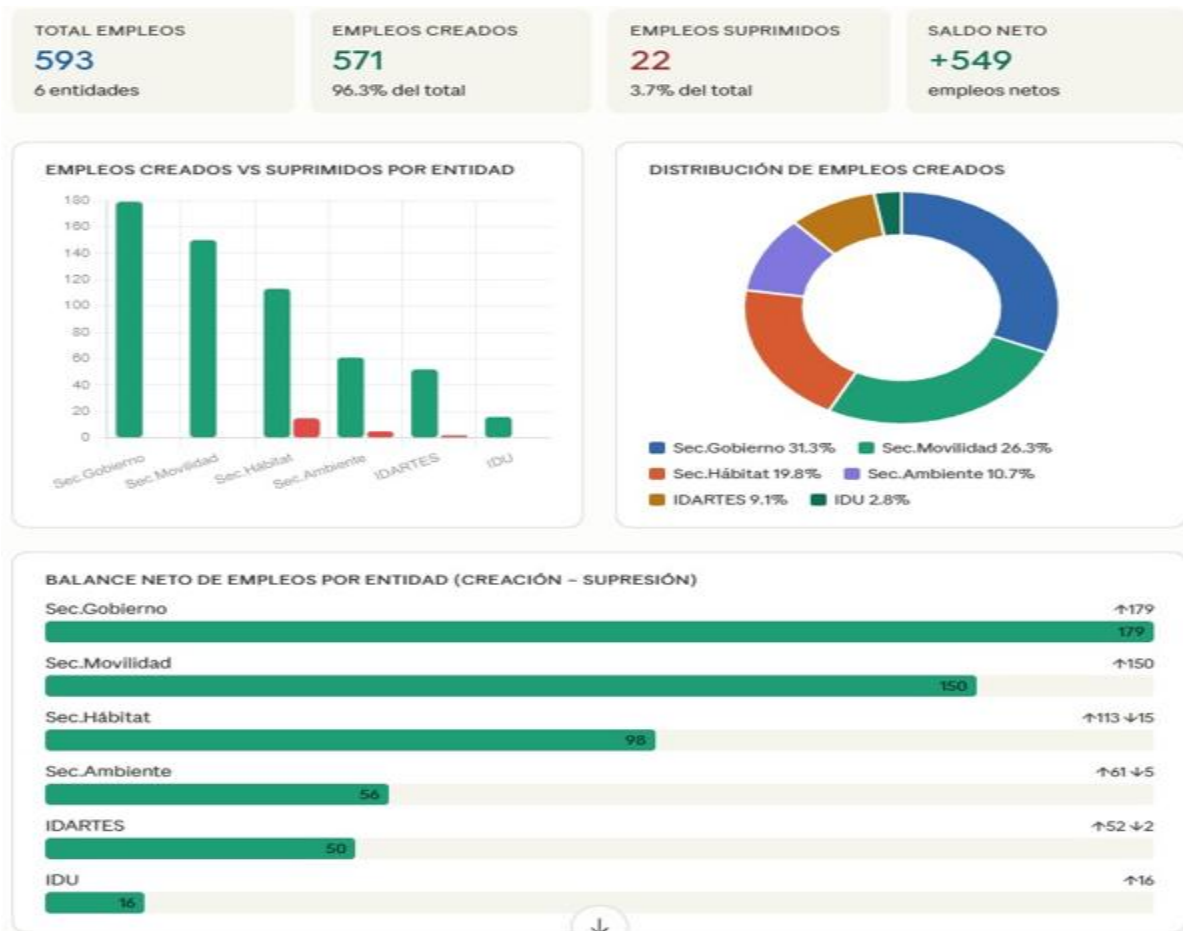
La dinámica contractual observada en estas entidades responde a la naturaleza técnica, operativa y sectorial de sus competencias institucionales. Las funciones asociadas a gobernabilidad territorial, infraestructura, movilidad, ambiente, cultura, gestión urbana y atención a la ciudadanía demandan capacidades especializadas que, en determinados casos, requieren esquemas de vinculación complementarios orientados a atender necesidades temporales, técnicas o de alta especialización.

No obstante, el análisis comparativo entre las vigencias 2024 y 2025 evidencia una tendencia institucional consistente con los lineamientos del Plan de Formalización Laboral Distrital, orientada a reducir dependencias estructurales de la contratación por prestación de servicios y fortalecer progresivamente las plantas de personal mediante la creación de empleos permanentes.

En este contexto, resulta relevante destacar que varias de las entidades estratégicas analizadas avanzaron simultáneamente en procesos de ampliación de planta, lo cual constituye una señal concreta de fortalecimiento institucional y de cumplimiento de los objetivos de formalización del empleo público.

Durante el periodo evaluado se evidencia la creación efectiva de empleos en las siguientes entidades estratégicas, como resultado de procesos de fortalecimiento de planta de personal:

- Secretaría Distrital de Gobierno: 179 empleos
- Secretaría Distrital de Movilidad: 150 empleos
- Secretaría Distrital del Hábitat: 98 empleos
- Secretaría Distrital de Ambiente: 56 empleos
- Instituto Distrital de las Artes – IDARTES: 50 empleos
- Instituto de Desarrollo Urbano – IDU: 16 empleos



Gráfica 4. Balance de creación, supresión y saldo neto de empleos en entidades estratégicas 2024–2025 – Fuente: DASCD - información que incluye empleos creados y suprimidos en el periodo analizado.

La información consolidada presentada en la gráfica corresponde al total de movimientos de planta registrados en las seis entidades estratégicas analizadas, incluyendo empleos creados y empleos suprimidos. En este sentido, se registran 593 movimientos, de los cuales 571 corresponden a empleos creados, 22 a empleos suprimidos y un saldo neto positivo de 549 empleos, lo que confirma una dinámica favorable de fortalecimiento institucional.

Este comportamiento permite concluir que el proceso de formalización laboral no se limita a la racionalización de contratos de prestación de servicios, sino que se materializa en decisiones organizacionales orientadas al crecimiento sostenible de las plantas de personal.

Por entidades, la Secretaría Distrital de Gobierno concentra el mayor volumen de movimientos asociados al fortalecimiento de planta, seguida por la Secretaría Distrital de Movilidad y la Secretaría Distrital del Hábitat. En estos casos, la dinámica refleja procesos de ampliación institucional acompañados de ajustes organizacionales puntuales.

En entidades como Hábitat, Ambiente e IDARTES, la diferencia entre empleos creados efectivamente y movimientos totales de planta obedece a la inclusión de cargos suprimidos dentro del balance organizacional, lo cual responde a ejercicios de rediseño institucional y racionalización interna.

Es importante precisar que estas cifras corresponden a universos de medición diferentes dentro del análisis de planta de personal.

En cuanto a los resultados específicos por entidad, se evidencia que la creación efectiva de empleos en el periodo evaluado se concentra en las siguientes cifras: Secretaría Distrital de Ambiente con 56 empleos creados, Instituto Distrital de las Artes – IDARTES con 50 empleos creados, y el Instituto de Desarrollo Urbano – IDU con 16 empleos creados.

De manera complementaria, el análisis de los movimientos totales de planta —que incluyen tanto empleos creados como empleos suprimidos— permite observar la siguiente dinámica organizacional: Hábitat con 113 movimientos, Ambiente con 61 e IDARTES con 52.

En cuanto a ajustes organizacionales, la supresión de 22 empleos se concentra principalmente en Hábitat (15), Ambiente (5) e IDARTES (2), es consistente con procesos de rediseño institucional, depuración de estructuras o reorganización funcional. En todo caso, estas variaciones no afectan la tendencia general positiva, dado que todas las entidades presentan saldo neto favorable.

El balance neto confirma que la formalización laboral en el Distrito avanza mediante una combinación de racionalización organizacional, rediseño institucional y creación de empleo público formal, fortaleciendo la capacidad de respuesta estatal y reduciendo progresivamente la dependencia de esquemas contractuales para funciones permanentes.

INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DIFERENCIAL EN LA CONTRATACIÓN

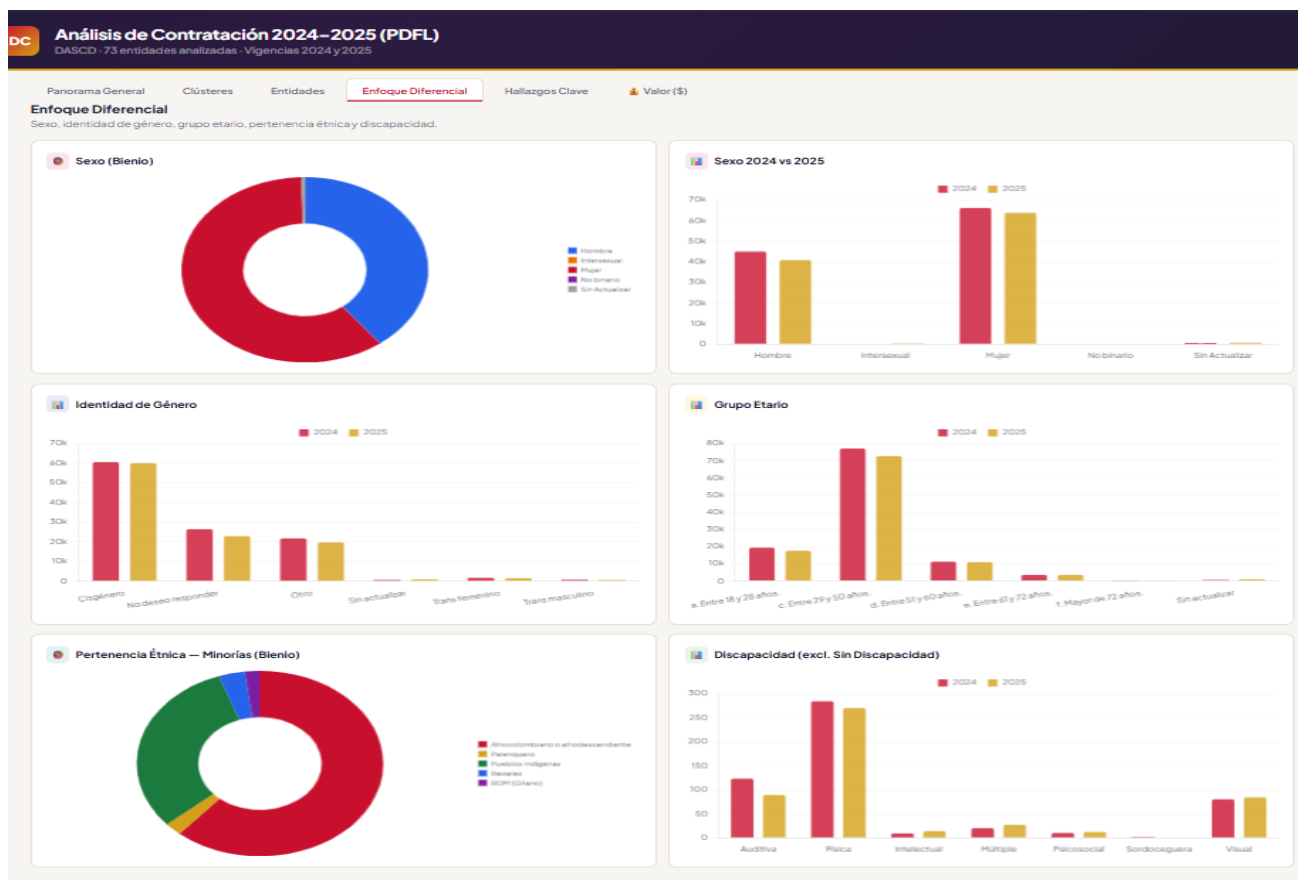
En desarrollo de los lineamientos establecidos en el Plan de Formalización Laboral Distrital, el seguimiento al comportamiento contractual durante las vigencias 2024 y 2025 permite evidenciar avances en la incorporación progresiva de enfoques diferenciales dentro de los procesos de vinculación por prestación de servicios.

La información analizada refleja una participación relevante de mujeres, jóvenes y diversos grupos poblacionales en la contratación distrital, fortaleciendo principios de equidad, inclusión y acceso en condiciones objetivas.

Este comportamiento resulta consistente con la visión integral del Plan de Formalización Laboral, en la medida en que la modernización de la gestión pública no solo comprende criterios de eficiencia administrativa, sino también el fortalecimiento de oportunidades amplias y diversas para el acceso al servicio público.

En este sentido, la contratación distrital avanza no solo hacia mayores niveles de organización y focalización, sino también hacia esquemas más incluyentes y socialmente equilibrados.

Lo anterior evidencia que los procesos contractuales incorporan progresivamente criterios de diversidad e inclusión, en armonía con los lineamientos transversales del Plan de Formalización Laboral Distrital.



Gráfica 5: Enfoque diferencial en la contratación – Fuente: SIDEAP – DASCD.

En conjunto, el análisis desarrollado permite evidenciar avances sustantivos en la implementación del Plan de Formalización Laboral Distrital, especialmente en lo relacionado con la reorganización progresiva de la contratación por prestación de servicios.

La reducción observada en el volumen contractual, su mayor focalización funcional y la orientación hacia necesidades específicas reflejan una evolución positiva del modelo de vinculación distrital, en línea con criterios de eficiencia, planeación y sostenibilidad institucional.

Este comportamiento fortalece la capacidad administrativa del Distrito y contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos en el Plan.

EFFECTO DE LA LEY DE GARANTÍAS EN LA CONTRATACIÓN 2025

Con el fin de contextualizar variaciones específicas observadas en la vigencia 2025, se presenta el efecto derivado de la aplicación de la Ley de Garantías Electorales. Es importante señalar que parte del comportamiento observado durante la vigencia 2025 se encuentra influenciado por la aplicación de la Ley de Garantías Electorales, circunstancia que llevó a diversas entidades a anticipar procesos contractuales durante el último trimestre del año.

Este fenómeno generó una concentración temporal de contratos, varios de los cuales extienden su ejecución hacia la vigencia siguiente, sin que ello altere la tendencia estructural de racionalización evidenciada en el periodo analizado.

En consecuencia, se trata de un efecto coyuntural derivado de la planeación institucional preventiva y no de un incremento permanente de la contratación.

CONCLUSIONES GENERALES

El seguimiento al comportamiento de la contratación distrital durante las vigencias 2024 y 2025 permite evidenciar avances consistentes en la implementación del Plan de Formalización Laboral Distrital 2024–2027, particularmente en lo relacionado con la racionalización progresiva de los esquemas de contratación por prestación de servicios.

La disminución global del 5,16% en el número de contratos suscritos entre ambos periodos constituye un indicador relevante de reorganización institucional, en la medida en que refleja una mejor identificación de necesidades, mayor focalización contractual y fortalecimiento de la planeación administrativa.

Esta reducción no constituye un comportamiento aislado, sino una señal de ajuste progresivo en la gestión contractual, orientado a disminuir dependencias estructurales y priorizar esquemas de contratación más focalizados, planeados y consistentes con las necesidades reales del servicio.

La información por entidades evidencia que la racionalización contractual se acompaña de decisiones concretas de fortalecimiento institucional, reflejadas en la creación neta de empleos en entidades estratégicas del Distrito, lo cual consolida avances reales en formalización laboral y ampliación de capacidades permanentes del servicio público.

El análisis por clústeres confirma una evolución hacia un modelo contractual más ordenado, en el que las actividades recurrentes tienden a racionalizarse y la contratación se concentra en componentes misionales, técnicos o temporales, en coherencia con los objetivos definidos en el Plan de Formalización Laboral Distrital.

Asimismo, en las entidades estratégicas analizadas se observan dinámicas de contratación más planeadas y orientadas a resultados, lo que fortalece la eficiencia sectorial y la capacidad de respuesta institucional.

En materia de inclusión, se evidencian avances en la incorporación de enfoques diferenciales dentro de la contratación distrital, consolidando procesos más equitativos y alineados con buenas prácticas de gestión pública.

Particularmente, en las entidades estratégicas analizadas se evidencia que la reducción progresiva de la contratación se acompaña de medidas de formalización reflejadas en la creación de nuevos empleos públicos.

En síntesis, el periodo de seguimiento 2024–2025 permite concluir que el Distrito avanza de manera técnica, gradual y consistente hacia un modelo de contratación más eficiente, focalizado y sostenible, en armonía con los propósitos del Plan de Formalización Laboral Distrital.

Los resultados observados evidencian avances concretos en la implementación de sus lineamientos, consolidan la racionalización progresiva de la contratación y generan impactos positivos en el fortalecimiento institucional y en la prestación del servicio a la ciudadanía.



-  [Servici0CivilDistrital](#)
-  [serviciocivildistrital](#)
-  [ServicioCivilD](#)
-  [Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital](#)



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL

