

INFORME EJECUTIVO DE POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO 2024

Política Gestión
Estratégica de Talento



SECRETARÍA
GENERAL





Información general

Política: GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Líder de política: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público.

Equipo técnico: Gina Paola Silva Vásquez

Rubén Antonio Mora Garcés

Correo institucional para envío y consultas: rmora@serviciocivil.gov.co,
gsilva@serviciocivil.gov.co, mipgdistrito@alcaldiadabogota.gov.co

Fecha: Octubre, 2025



1. Introducción

En el actual Plan de Desarrollo Distrital, se estableció la meta sectorial 378: de “*Asistir a 46 entidades y organismos distritales para fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Índice de Desempeño Institucional (IDI)*”, con el fin de poder articular y apoyar a las entidades y organismos distritales en la implementación de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano (GTH) del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y lograr de esta manera mejorar la gestión del talento humano y aumentar en el resultado del Índice de Desempeño Institucional (IDI) en lo relacionado con la mencionada política.

El presente informe aborda los resultados de esta política de gestión y desempeño, con base en la Medición del Desempeño Institucional (MDI) 2024 realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Su propósito es consolidar los principales hallazgos, recomendaciones y acciones orientadas a fortalecer la implementación de la política en las entidades del Distrito Capital, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y del compromiso con la mejora continua de la gestión pública.

2. Desempeño de la política en el MDI 2024

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) quiere seguir construyendo una relación de confianza y trabajo colaborativo con los diferentes servidores y jefes de las unidades de talento Humano que permita la generación de un impacto positivo y el cumplimiento en la meta Distrital de lograr incrementar el Índice de Gestión y Desempeño Institucional frente a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano y asistirá a las 46 entidades y organismos distritales correspondiente al 100% de las entidades que les aplica la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Medición del Desempeño Institucional (MDI).

Para este informe de cumplimiento de esta meta se definieron las 46 entidades que son las obligadas a reportar la política de GETH de acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y según reportes del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión FURAG para el Distrito.

Tabla No. 1 Entidades Objetivo de la meta sectorial 378

No.	Entidades
1	Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA
2	Caja de Vivienda Popular - CVP
3	Canal Capital
4	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP
5	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD
6	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - RENOBO
7	Fondo De Prestaciones Económicas, Cesantías Y Pensiones - FONCEP



INFORME EJECUTIVO DE POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO 2024

No.	Entidades
8	Fundación Gilberto Álvarez Avendaño – FUGA
9	Instituto de Desarrollo Urbano - IDU
10	Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER
11	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC
12	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES
13	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA
14	Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDR
15	Instituto Distrital de Turismo - IDT
16	Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC
17	Instituto para la Economía Social - IPES
18	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP
19	Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON
20	Jardín Botánico "José Celestino Mutis"
21	Lotería De Bogotá
22	Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB
23	Secretaría de Educación del Distrito
24	Secretaría Distrital de Ambiente
25	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte
26	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
27	Secretaría Distrital de Gobierno
28	Secretaría Distrital de Hacienda
29	Secretaría Distrital de Integración Social
30	Secretaría Distrital de la Mujer
31	Secretaría Distrital de Movilidad
32	Secretaría Distrital de Planeación
33	Secretaría Distrital De Salud
34	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia
35	Secretaría Distrital del Hábitat
36	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
37	Secretaría Jurídica Distrital
38	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
39	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E
40	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
41	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
42	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos - UAECOB
43	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD
44	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV
45	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAEPS
46	Veeduría Distrital de Bogotá D.C.

Fuente: Documento metodológico Meta sectorial 378 "Asistir a las 46 entidades en la política de GETH en el Marco del MIPG" – DASC 2024

Bajo este horizonte, en la Medición del Desempeño Institucional (MDI) 2024, la política de Gestión Estratégica de Talento Humano alcanzó un promedio de 94,71 puntos, lo que representa un incremento de 2,9 puntos frente a la medición anterior (2023). El resultado refleja el comportamiento ascendente y el compromiso de cada una de las entidades y organismos distritales para contar con el mejor talento humano, entendido este como servidoras, servidores, colaboradoras y colaboradores, que están al servicio de la ciudadanía, para lo cual se están siguiendo los lineamientos, manuales, políticas y recomendaciones emitidos por los líderes de la política, así como



las emitidas por la Función Pública. Por otra parte, se hace necesario establecer acciones de mejora específicas orientados a las recomendaciones generadas por el DAFP y el análisis particular que cada entidad realice a los subíndices o componentes de la política para consolidar los avances en la siguiente medición. (Ver gráfica 1).

GRÁFICA 1.



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del MDI 2024

Ahora, desagregado por sectores, se encuentra que el sector con puntaje más alto es el sector Gestión Jurídica, obteniendo 99,45 puntos, aumentando su calificación con relación a la medición anterior, y su entidad (Secretaría Jurídica Distrital) es unas de las 3 entidades con la mayor calificación en la medición 2024. El sector Educación obtuvo la calificación más baja con el 90,86, en donde la Secretaría Distrital de Educación presentó la mayor disminución. En la tabla No. 2 se muestran los resultados por sector. (Ver tabla No. 2).

Tabla No. 2-Índice de Política Estratégica de Talento Humano por sector

Sector	2023	2024
Sector Gestión Jurídica	98,75	99,45
Sector Movilidad	93,67	97,41
Sector Planeación	91,94	97,25
Sector Salud	94,77	96,48
Sector Integración Social	94,45	96,15
Sector Desarrollo Económico	92,83	95,94
Sector Gestión Pública	93,91	95,88
Sector Seguridad	95,70	95,61
Sector Cultura	90,40	95,38
Sector Ambiente	96,31	95,30
Sector Hacienda	87,52	95,28
Sector Mujer	90,31	92,44
Sector Hábitat	86,87	91,56
Sector Gobierno	94,03	91,21
Sector Educación	83,11	90,86

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del MDI 2024



En cuanto a los resultados por entidad, 34 entidades aumentaron la calificación de la política, destacándose SDH, IDARTES, ATENEA, IDEP, las que obtuvieron mayor aumento. Se resalta la labor de la Secretaría Distrital de Hacienda – SDH, que presentó el mayor aumento con respecto a la medición anterior, con 24,86 puntos; asimismo, 3 entidades presentaron el mayor puntaje IDU, OFB, Sec. Jurídica con 99,45. Por otra parte, 12 entidades disminuyeron su calificación, entre las cuales está la Sec. de Educación con el menor puntaje, la Secretaría Distrital de Gobierno junto con la Veeduría distrital presentaron la mayor disminución. En la tabla No. 3 se muestran los resultados de cada entidad con su valor comparativo con respecto a la medición 2023.

Tabla No. 3. Índice de Política Estratégica de Talento Humano por entidad

Entidad	Medición 2023	Medición 2024	Variación
Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	95,34	99,45	4,11
Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB	96,95	99,45	2,50
Secretaría Jurídica Distrital	98,75	99,45	0,70
Lotería de Bogotá	97,92	99,42	1,50
Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E	93,37	98,90	5,53
Secretaría Distrital de Movilidad	96,42	98,89	2,47
Jardín Botánico "José Celestino Mutis"	97,59	98,86	1,27
Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	86,26	98,35	12,09
Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos - UAECOB	93,91	98,35	4,44
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	97,67	98,35	0,68
Secretaría Distrital de Hacienda	72,94	97,80	24,86
Instituto para la Economía Social - IPES	88,71	97,80	9,09
Fundación Gilberto Álvarez Avendaño - FUGA	95,69	97,80	2,11
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	99,10	97,80	-1,30
Secretaría Distrital de Planeación	91,94	97,25	5,31
Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	92,65	96,70	4,05
Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte	93,73	96,70	2,97
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	94,98	96,70	1,72
Secretaría Distrital del Hábitat	92,83	95,60	2,77
Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	94,62	95,60	0,98
Secretaría de Integración Social	96,24	95,60	-0,64
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	96,42	95,60	-0,82
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	92,83	95,05	2,22
Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	92,83	95,05	2,22
Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER	97,85	95,05	-2,80
Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	76,85	94,51	17,66
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAEPS	86,74	94,51	7,77
Secretaría Distrital de Salud	90,32	94,51	4,19
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC	90,68	94,51	3,83



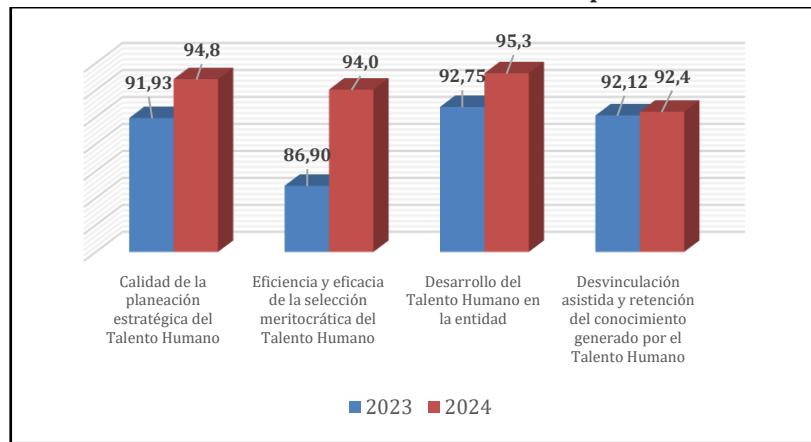
INFORME EJECUTIVO DE POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO 2024

Entidad	Medición 2023	Medición 2024	Variación
Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD	90,68	93,96	3,28
Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	89,25	93,89	4,64
Secretaría Distrital de Ambiente	91,22	93,89	2,67
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA	98,57	93,41	-5,16
Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	97,49	92,86	-4,63
Secretaría Distrital de la Mujer	90,31	92,44	2,13
Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	93,73	92,31	-1,42
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD	94,98	92,31	-2,67
Instituto Distrital de Turismo - IDT	92,11	91,67	-0,44
Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP	84,24	91,57	7,33
Canal Capital	88,20	90,70	2,50
Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA	75,09	88,51	13,42
Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - RENOBO	82,25	88,33	6,08
Caja de Vivienda Popular - CVP	85,66	87,79	2,13
Veeduría Distrital de Bogotá	95,65	87,21	-8,44
Secretaría Distrital de Gobierno	95,52	86,26	-9,26
Secretaría de Educación del Distrito	87,99	85,71	-2,28

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del MDI 2024

Por otra parte, es importante destacar que esta política cuenta con 4 subíndices o componentes, que corresponden a los elementos estructurales que la conforman y cuyos resultados generales se visualizan en la gráfica 2.

Grafica No. 2-Resultados Subíndices o Componentes GTH



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del MDI 2024



Los componentes tienen una tendencia al alza destacándose el componente de “Eficiencia y Eficacia de la selección meritocrática del Talento Humano” con el aumento en 7 puntos con respecto a la medición 2023. El componente de mayor puntaje fue el de “Desarrollo del Talento Humano en la entidad” manteniendo ese lugar con respecto a la medición anterior.

En términos generales todas las entidades tuvieron uno o más componentes con calificación de 100, destacándose Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB, Secretaría Jurídica Distrital, Lotería de Bogotá, Secretaría Distrital de Movilidad, Jardín Botánico “José Celestino Mutis”, el Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático – IDIGER, Instituto de Desarrollo Urbano – IDU Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. y la Fundación Gilberto Álvarez Avendaño – FUGA, las cuales tuvieron tres componentes con calificación de 100 puntos.

Como se aprecia en los resultados, se debe gestionar de mejor manera aquellos aspectos o actividades asociadas a la desvinculación de los servidores y servidores, documentando las razones y sus causas de su retiro, así como generar los mecanismos para la gestión y transferencia de conocimiento. Por otro lado, se deben tomar medidas para realizar la inducción y/o reinducción a todo el talento humano, incluido gerentes públicos y libre nombramiento y remoción, dentro de los 2 primeros meses de su posesión. Es importante, además, mejorar en los procesos de selección de los gerentes públicos y personal de libre nombramiento y remoción, haciendo uso de las diferentes herramientas que el DASCD ha dispuesto para la selección meritocrática del talento humano en el Distrito.

No menos importante, se hace necesario adelantar la planeación estratégica del Talento Humano, teniendo en cuenta aspectos como la concertación de acuerdos de gestión, la evaluación del desempeño laboral, el plan de capacitación, bienestar, incentivos, entre otros, aspectos que fueron objeto de recomendación por parte de la Función Pública.

3. Recomendaciones emitidas por el DAFP

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

- Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad. Esta recomendación se presentó en 28 entidades y está relacionado con la realización de la medición de la cultura organizacional que se debe realizar al interior de la entidad de manera periódica.
- Adelantar los estudios técnicos que soporten la ampliación de la planta de personal en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1800 de 2019. 16 entidades presentaron esta recomendación, y se orienta a realizar las actividades o etapas que establece el mencionado decreto: análisis de procesos y procedimientos, análisis de funciones, perfiles, cargas, entre otros.
- Emplear diferentes mecanismos que garanticen la selección meritocrática de los gerentes públicos y/o los servidores de libre nombramiento y remoción.



- Verificar en la planta de personal de la entidad que existan servidores de carrera administrativa que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación. Junto con la anterior recomendación, las entidades distritales pueden emplear la información que se encuentra en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), para realizar estos análisis y utilizar los diferentes módulos y funcionalidades que dispone el sistema para adelantar esta selección de gerentes públicos y/o los servidores de libre nombramiento y remoción.
- Implementar un programa de inducción dirigido a todos los servidores que se ejecute preferiblemente por lo menos en los primeros dos meses o antes a partir de la posesión de estos e incluya obligatoriamente la realización del Curso Virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción. Al respecto, cabe aclarar que el curso mencionado se encuentra disponible en el portal de la Función Pública.

Estas recomendaciones constituyen la base para el ajuste del plan marco de política, el acompañamiento a las entidades y la definición de acciones de fortalecimiento para la vigencia 2025. Asimismo, el DASCD como líder de la política, adelantó una serie de mesas sectoriales, en las cuales se orientaron a brindar información sobre estas recomendaciones y la forma de abordarlas al interior de las entidades.

4. Recomendaciones a las entidades del Distrito Capital

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

1. Revisar los resultados y determinar los cambios específicos con respecto al 2023, comparando las respuestas dadas, la gestión del conocimiento y custodia de evidencias.
2. Las posibles causas que pueden afectar los resultados incluyen: Fuga del conocimiento, fallas en la compilación y/o custodia de evidencias, falencias en la interpretación, preguntas sin contestar. Causas que deben ser atendidas en los diferentes planes de acción que se formulen.
3. Solicitar capacitación y/o asesoría de acuerdo con las recomendaciones generadas por la Función Pública y los temas identificados por la entidad. Para ello se puede solicitar apoyo a entidades externas con el DAEP y el DASCD, incluirlas en el Plan Institucional de Capacitación.
4. Fortalecer las etapas del ciclo de vida del Talento Humano, promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y calidad de vida, dando énfasis en el retiro y la transferencia de conocimiento.
5. Adelantar la Planeación Estratégica del Talento Humano que incluye: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, lo anterior siguiendo las diferentes guías y lineamientos que el DAEP ha elaborado para ello, así como el análisis específico de cada una de las entidades.



6. Tener en cuenta la provisión de empleos vacantes dentro de la planeación estratégica del talento humano, asegurando su adecuada gestión y cobertura.
7. Mantener actualizada la información de la entidad en el Sistema SIDEAP sobre las situaciones administrativas, ingresos, retiros, contratación, entre otros.
8. Consultar la batería de indicadores de Talento Humano, disponible en el Sistema de Analítica de Datos, herramienta que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital pone a disposición de las entidades, y que brinda información actualizada y confiable sobre variables clave de la gestión del talento humano distrital.
9. Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad, garantizando oportunidades de acceso a jóvenes entre 18 y 28 años, así como la equidad de género.
10. Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad de las personas con discapacidad, asegurando condiciones que favorezcan su participación efectiva en el ámbito laboral.,
11. Tener en cuenta la adecuación de los puestos de trabajo, procesos y procedimientos, y las funciones a desempeñar, para adecuarlos a las futuras vinculaciones de personas con discapacidad producto de los diferentes concursos que se están adelantando.
12. Mejorar las herramientas de transferencia del conocimiento, y procurar por garantizar que se encuentren alojadas en sitios que no comprometan su funcionalidad por rotación de personal.
13. Participar en espacios de asistencia técnica y capacitación liderados por el líder de política.

5. Conclusión

Los resultados obtenidos para la medición 2024 del desempeño instruccional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG a través del FURAG, especialmente para la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, muestran el comportamiento ascendente y el compromiso de cada una de las entidades y organismos distritales para contar con el mejor talento humano, entendido este como servidoras, servidores, colaboradoras y colaboradores, que están al servicio de la ciudadanía, para lo cual se están siguiendo los lineamientos, manuales, políticas y recomendaciones emitidos por los líderes de la política.