



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

INFORME DE INFORME RESULTADOS MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – MDI, PARA LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO ENTIDADES META SECTORIAL 378 Vigencia 2025



**INFORME DE INFORME RESULTADOS MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO
INSTITUCIONAL – MDI, PARA LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE
TALENTO HUMANO.
ENTIDADES META SECTORIAL 378
Vigencia 2025**

Bogotá, D.C., Fecha de Informe 30 de junio de 2026

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: (57) 60 1 3680038
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO DEL INFORME.....	3
3. ENTIDADES OBJETIVO.....	4
3.1. Metodología de medición.	5
4. RESULTADOS.	6
5. ESTRATEGIA Y/O ACCIONES DE FORTALECIMIENTO.	15
6. RECOMENDACIONES.....	16
7. CONCLUSIÓN.....	17

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: (57) 60 1 3680038
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



1. INTRODUCCIÓN.

En el marco del Plan de Desarrollo Distrital, en el objetivo 5 “Bogotá confía en su Gobierno”, se establece un Gobierno que atienda las necesidades, garantice los derechos de las personas y brinde un servicio amable, ágil y oportuno en todo el territorio, con un gasto eficiente.

En este objetivo 5, se encuentra el programa 34 “Talento Humano unido por la ciudadanía”, se pretende centrar la gestión pública en las personas que están al servicio de la ciudad, donde el eje fundamental sea la ciudadanía a través de servidoras, servidores, colaboradoras y colaboradores empoderados para que diseñen e implementen soluciones a los problemas públicos.

Por otra parte, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) estableció en su marco normativo, que el mecanismo de recolección de información para el seguimiento a la implementación y sostenibilidad de las políticas de gestión y desempeño que lo conforman 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.

Bajo este contexto, 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 del MIPG y lograr de esta manera mejorar la gestión del talento humano y aumentar en el resultado del IDI en lo relacionado con la mencionada política.

En el presente documento se analizan los resultados alcanzados en el índice de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano correspondiente a la medición de la vigencia de 2025 para las 46 entidades que se encuentran dentro del alcance de la meta sectorial 378, comparándolas con la medición del 2024 e identificando las recomendaciones más reiterativas a tener en cuenta para definir los planes de acción en cada entidad y por parte del DASCD podrá establecer las necesidades de asesoría y asistencia técnica que necesitan las entidades para la implementación y cumplimiento de la mencionada política, con el fin de incrementar los resultados en las próximas mediciones y cumplir con el objetivo de la meta sectorial 378 y mejorar la gestión estratégica del talento humano en el distrito.

2. OBJETIVO DEL INFORME.

El objetivo del presente documento es presentarlos resultados de la Medición del Desempeño Institucional 2025 para la política de Gestión Estratégica de Talento Humano y su comparación con los resultados de la medición 2024.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

3. ENTIDADES OBJETIVO.

El 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 el análisis comparativo 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 - DAFP y según reportes FURAG para el Distrito.

A continuación, se relaciona las entidades obligadas a realizar el reporte de la PGETH en el marco del MIPG:

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
8	Fundación Gilberto Álzate 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 – IDRDR
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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

No.	Entidades
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 - UAESP
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” – DASCD 2024

3.1. Metodología de medición.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, es el marco de referencia que tienen las entidades públicas para llevar a cabo sus procesos de gestión institucional, cuyos lineamientos se han emitido a través de las políticas de gestión y desempeño previstas en el Decreto 1083 de 2015 y sus respectivas modificaciones al respecto. El MIPG cuenta con una metodología de medición que se materializa en la Medición del Desempeño Institucional MDI, la cual se implementa en las entidades que están en el ámbito de aplicación de MIPG y del Modelo Estándar de Control Interno MECI; su principal razón de ser es brindar insumos para que las entidades puedan establecer un diagnóstico de sus fortalezas y debilidades en materia de gestión y desempeño institucional, realizar un ejercicio de retroalimentación y llevar el registro año a año de sus avances, para cumplir de manera efectiva con los objetivos propuestos por dichos modelos.

Esta medición se fundamenta en el análisis de los datos recolectados a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión FURAG. El FURAG es habilitado una vez al año para el universo de entidades que implementan MIPG o MECI. Su objetivo consiste en la recolección de datos, que, al ser sometidos a un procesamiento estadístico, puede dar cuenta de cómo es el comportamiento de la gestión y el desempeño de las entidades, demostrado a través del índice de desempeño general, índice de desempeño del sistema de control interno, índices por dimensiones y por políticas de MIPG e índices desagregados.

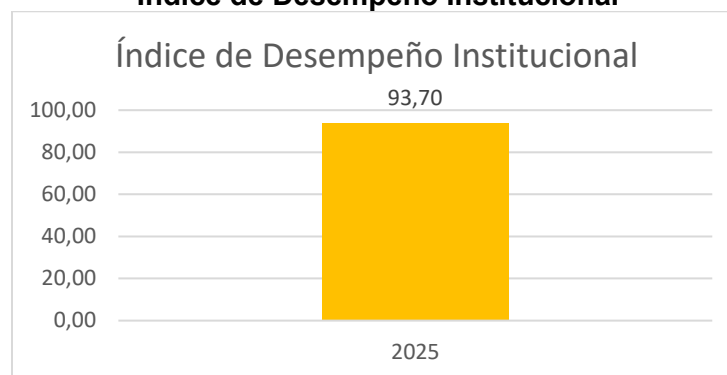
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Particularmente, se analizarán los resultados para el Índice de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, para las 46 entidades y organismos distritales objeto de la meta sectorial 378.

4. RESULTADOS.

Índice de Desempeño Institucional: El resultado de este índice para las 46 entidades fue de 93,70, el cual aumentó en 2,48 puntos con respecto a la medición anterior. El sector con el mayor puntaje corresponde nuevamente al sector Gestión Jurídica con el 97,65, mientras que el sector Gobierno registró la menor calificación, con 87,10.

Grafica No. 1
Índice de Desempeño Institucional



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del MDI 2025

Tabla No. 2
Índice de Desempeño Institucional por sector

Sector	Medición 2025
Sector Gestión Jurídica	97,65
Sector Salud	96,72
Sector Planeación	95,93
Sector Movilidad	95,72
Sector Hacienda	95,28
Sector Gestión Pública	95,11
Sector Seguridad	94,64
Sector Mujer	93,83
Sector Educación	93,69
Sector Integración Social	93,28
Sector Ambiente	93,19
Sector Desarrollo Económico	92,91
Sector Hábitat	92,43
Sector Cultura	92,26
Sector Gobierno	87,10

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del MDI 2025

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

En lo que respecta al comportamiento de las entidades, 40 aumentaron la calificación, destacándose el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público – DADEP, Veeduría Distrital de Bogotá, Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA y Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – ATENEA, con los aumentos más significativos en este índice. Por otra parte, 6 entidades disminuyeron su calificación, entre ellas el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC con la mayor disminución.

La Secretaría Distrital de Movilidad por segundo año consecutivo, obtuvo el mayor puntaje con 98,45, mientras el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC con 70,65 fue la entidad con menor puntaje. En la tabla No. 2 se muestra el resultado por cada entidad ordenada de mayor calificación a menor, y comparándolo entre las dos mediciones en estudio.

Tabla No. 3
Índice de Desempeño Institucional por entidad

Entidad	Medición 2025	Variación 2025-2024
Secretaría Distrital de Movilidad	98.71	1.26
Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	97.96	3.81
Secretaría Jurídica Distrital	97.65	0.54
Secretaría Distrital de Salud	97.41	0.86
Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD	96.96	1.74
Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos - UAECOB	96.96	2.42
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD	96.73	5.18
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	96.61	-0.2
Secretaría de Educación del Distrito	96.50	3.78
Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E	96.36	0.98
Secretaría Distrital de Gobierno	96.34	4.8
Secretaría Distrital de Planeación	95.93	0.72
Jardín Botánico "José Celestino Mutis"	95.77	-0.42
Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP	95.72	4.08
Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	95.72	2.5
Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	95.66	2.11
Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte	95.58	1.73
Instituto para la Economía Social - IPES	95.56	-0.9
Secretaría de Integración Social	95.48	1.84
Veeduría Distrital de Bogotá	95.41	10.99
Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA	95.38	9.09
Secretaría Distrital de Hacienda	95.29	1.5
Instituto Distrital de las Artes – IDARTES	95.27	0.36
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	95.27	0.54
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	95.27	7.37
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	94.49	1.97
Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	94.31	15.67
Secretaría Distrital de Ambiente	93.83	0.69
Secretaría Distrital de la Mujer	93.83	-0.54
Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB	93.76	0.15
Secretaría Distrital del Hábitat	93.60	3.19
Lotería de Bogotá	93.39	1.74

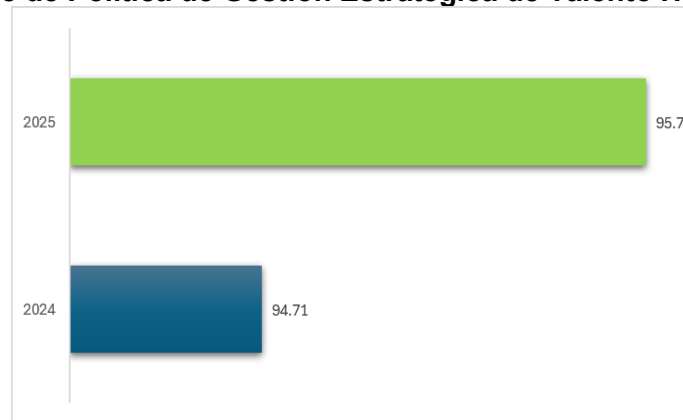
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Entidad	Medición 2025	Variación 2025-2024
Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	92.78	1.98
Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	92.31	1.77
Instituto Distrital de Turismo - IDT	92.19	4.3
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC	92.09	3.17
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA	91.97	9.54
Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER	91.18	0.06
Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON	91.08	1.44
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	90.99	-1.92
Fundación Gilberto Alzate Avendaño – FUGA	90.83	1.48
Caja de Vivienda Popular - CVP	90.46	3.94
Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - RENOBO	90.37	5.92
Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	89.20	0.96
Canal Capital	81.33	1.3
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	70.65	-9.5

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del MDI 2025

Política Gestión Estratégica de Talento Humano: El resultado para el índice de la política a cargo de la entidad, su calificación global fue de 95,71, correspondiente al promedio ponderado de la calificación individual de cada una de las 46 entidades objetivo de la meta sectorial. Este resultado superó en 1 punto el resultado de la medición 2024, manteniendo la tendencia de aumento de acuerdo con los resultados en las 2 últimas vigencias (2023 y 2024).

Grafica No. 2
Índice de Política de Gestión Estratégica de Talento Humano



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del MDI 2025

En cuanto a los resultados por entidad, 29 entidades aumentaron la calificación de la política, destacándose Secretaría Distrital de Gobierno, Secretaría de Educación del Distrito, Veeduría Distrital de Bogotá y el Instituto Distrital de Turismo – IDT, como las entidades que obtuvieron el mayor incremento en este índice. Destacamos a la Secretaría Distrital de Gobierno que junto con la Secretaría de Educación del Distrito impulsaron el aumento distrital en esta política, al tener la mayor variación positiva en la calificación. Por otra parte, de las 17 entidades que no presentaron

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

aumento, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico junto con el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC, presentaron una disminución considerable en esta medición, siendo la Secretaría de Desarrollo Económico, la entidad con el menor puntaje 2025.

En esta medición, se destaca que 3 entidades (Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – UAECOB, Secretaría Distrital de Hacienda y Secretaría Distrital de Gobierno) obtuvieron la calificación perfecta, 100,00, que las hace referentes a nivel distrital tanto para dar respuesta al FURAG, como en la gestión del talento humano, duplicando en las demás entidades, los casos de éxitos y buenas prácticas.

En la tabla No. 4 se muestran los resultados de cada entidad con su valor comparativo con respecto a la medición 2024 y su variación.

Tabla No. 4
Índice de Política Estratégica de Talento Humano por entidad

Entidad	2025	2024	Variación 2025-2024
Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos - UAECOB	100.00	98.35	1.65
Secretaría Distrital de Hacienda	100.00	97.80	2.2
Secretaría Distrital de Gobierno	100.00	86.26	13.74
Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	99.41	95.05	4.36
Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	99.41	95.60	3.81
Secretaría Distrital de Ambiente	99.40	93.89	5.51
Jardín Botánico "José Celestino Mutis"	99.39	98.86	0.53
Instituto Distrital de Turismo - IDT	98.82	91.67	7.15
Secretaría Distrital de Salud	98.82	94.51	4.31
Instituto para la Economía Social - IPES	98.82	97.80	1.02
Secretaría Distrital de Planeación	98.82	97.25	1.57
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	98.82	96.70	2.12
Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	98.82	92.86	5.96
Instituto Distrital de las Artes – IDARTES	98.82	94.51	4.31
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC	98.82	94.51	4.31
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA	98.82	93.41	5.41
Secretaría Distrital de Movilidad	98.82	98.89	-0.07
Lotería de Bogotá	98.75	99.42	-0.67
Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E	98.43	98.90	-0.47
Secretaría Jurídica Distrital	97.65	99.45	-1.8
Fundación Gilberto Alzate Avendaño – FUGA	97.65	97.80	-0.15
Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	97.62	99.45	-1.83
Secretaría Distrital del Hábitat	97.62	95.60	2.02
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	97.06	94.51	2.55
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD	97.06	92.31	4.75
Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER	96.47	95.05	1.42
Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON	96.47	96.70	-0.23
Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD	96.47	93.96	2.51
Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	95.88	92.31	3.57
Veeduría Distrital de Bogotá	95.88	87.21	8.67
Secretaría de Educación del Distrito	95.88	85.71	10.17
Canal Capital	95.62	90.70	4.92

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Entidad	2025	2024	Variación 2025-2024
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	95.29	95.60	-0.31
Secretaría de Integración Social	95.24	95.60	-0.36
Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	94.90	93.89	1.01
Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA	93.83	88.51	5.32
Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB	93.53	99.45	-5.92
Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte	92.68	96.70	-4.02
Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP	92.16	91.57	0.59
Secretaría Distrital de la Mujer	92.07	92.44	-0.37
Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	91.87	98.35	-6.48
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	90.20	97.80	-7.6
Caja de Vivienda Popular - CVP	88.82	87.79	1.03
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	82.32	95.05	-12.73
Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - RENOBO	82.14	88.33	-6.19
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	77.50	98.35	-20.85

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del MDI 2025

En la tabla No. 5 se muestran los resultados por sector.

Tabla No. 4
Índice de Política Estratégica de Talento Humano por sector

Sector	Política GETH 2025
Sector Seguridad	99.41
Sector Gestión Pública	99.12
Sector Planeación	98.82
Sector Ambiente	98.52
Sector Gestión Jurídica	97.65
Sector Movilidad	97.11
Sector Hacienda	96.99
Sector Salud	96.43
Sector Cultura	96.23
Entes de Control	95.88
Sector Integración Social	95.86
Sector Educación	93.86
Sector Gobierno	92.73
Sector Mujer	92.07
Sector Desarrollo Económico	91.71
Sector Hábitat	91.41

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del MDI 2025

Componentes de la PGETH: La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano cuenta con 4 componentes a los cuales se les aplicó preguntas dentro del formulario FURAG. Los componentes tienen una tendencia al alza destacándose el componente de Desarrollo del talento humano en la entidad con el aumento en 2.66 puntos, seguido del componente de Eficiencia y Eficacia de la selección meritocrática del talento humano con 2.25. En la tabla No. 5 se muestra el resultado comparativo de cada componente.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Tabla No. 5
Resultados de componentes de la Política Estratégica de Talento Humano

Componente	Medición 2025	Medición 2024	Variación
Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	94.89	94,81	0.08
Desarrollo del talento humano en la entidad	96.70	94.03	2.66
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	95.65	95.25	0.40
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	94.64	92.39	2.25

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del MDI 2025

En términos generales todas las entidades tuvieron uno o más componentes con calificación de 100, lo que demuestra una constante de aumento en esta medición. En la tabla No. 6 se muestra las entidades y sus resultados 2025 para cada componente.

Tabla No. 6
Resultados de componentes de la Política Estratégica de Talento Humano por entidad

Entidad	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	Desarrollo del Talento Humano en la entidad	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el Talento Humano	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del Talento Humano
Secretaría Distrital de Hacienda	100.00	100.00	100.00	100.00
Secretaría Distrital de Gobierno	100.00	100.00	100.00	100.00
Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos - UAECOB	100.00	100.00	100.00	100.00
Fundación Gilberto Álzate Avendaño – FUGA	93.75	100.00	100.00	100.00
Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E	96.88	100.00	91.67	100.00
Secretaría Distrital de Planeación	100.00	100.00	100.00	87.50
Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON	93.75	100.00	100.00	87.50
Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	100.00	98.81	100.00	100.00
Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	100.00	98.81	100.00	100.00
Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	90.62	98.81	100.00	100.00
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD	96.88	98.81	75.00	100.00
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	100.00	98.81	100.00	93.75
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA	100.00	98.81	100.00	93.75
Instituto para la Economía Social - IPES	100.00	98.81	100.00	93.75
Secretaría Jurídica Distrital	96.88	98.81	100.00	93.75
Secretaría de Educación del Distrito	93.75	98.81	100.00	87.50
Secretaría Distrital de Ambiente	100.00	98.78	100.00	100.00
Jardín Botánico "José Celestino Mutis"	100.00	98.75	100.00	100.00
Lotería de Bogotá	100.00	98.75	100.00	91.67

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Entidad	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	Desarrollo del Talento Humano en la entidad	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el Talento Humano	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del Talento Humano
Canal Capital	93.33	98.75	100.00	83.33
Instituto Distrital de las Artes – IDARTES	100.00	97.62	100.00	100.00
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC	100.00	97.62	100.00	100.00
Instituto Distrital de Turismo - IDT	100.00	97.62	100.00	100.00
Secretaría Distrital de Movilidad	100.00	97.62	100.00	100.00
Secretaría Distrital de Salud	100.00	97.62	100.00	100.00
Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	100.00	97.62	100.00	100.00
Secretaría Distrital del Hábitat	96.88	97.62	100.00	100.00
Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER	93.75	97.62	100.00	100.00
Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP	90.62	97.62	58.33	87.50
Veeduría Distrital de Bogotá	96.88	97.62	100.00	81.25
Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD	100.00	97.62	100.00	75.00
Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	83.87	96.43	91.67	100.00
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	100.00	96.43	75.00	100.00
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	93.75	96.43	100.00	93.75
Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte	87.50	96.43	100.00	93.75
Secretaría Distrital de la Mujer	87.50	96.43	100.00	87.50
Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	100.00	96.34	100.00	93.75
Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA	90.32	95.00	100.00	100.00
Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	100.00	94.05	66.67	93.75
Secretaría de Integración Social	100.00	93.90	75.00	93.75
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	67.19	92.31	100.00	87.50
Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - RENOBO	70.97	89.29	100.00	78.57
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	93.75	88.10	66.67	100.00
Caja de Vivienda Popular - CVP	90.62	88.10	100.00	81.25
Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB	100.00	86.90	100.00	100.00
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	65.62	83.75	100.00	93.75

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados del MDI 2025

Recomendaciones de la política: La Función Pública una vez realizada la medición, genera una serie de recomendaciones por entidad y por cada política evaluada. Para esta medición, no se generaron recomendaciones generales. Consolidando todas las recomendaciones generadas para cada entidad, encontramos 43 recomendaciones dadas a esta política en particular, manteniéndose en un rango bajo comparado con las mediciones 2023 y 2024. Para esta medición, 4 entidades no fueron objeto de recomendaciones para la implementación de la política

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: (57) 60 1 3680038
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



de Gestión Estratégica de Talento Humano. En la tabla No. 7 se listan las recomendaciones y el número de entidades a los cuales la Función Pública realizó la recomendación.

Tabla No. 7
Recomendaciones la Política Estratégica de Talento Humano

Recomendaciones	No. Entidades
Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.	29
Utilizar mecanismos que garanticen la selección meritocrática de los gerentes públicos y/o los servidores de libre nombramiento y remoción de la entidad.	13
Adelantar los estudios técnicos que soporten la ampliación de la planta de personal.	10
Implementar un programa de inducción dirigido a todos los servidores que lleve a cabo preferiblemente en los primeros dos meses o antes a partir de la posesión de estos e incluir obligatoriamente la realización del Curso Virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.	9
Incorporar actividades que promuevan la inclusión de jóvenes entre los 18 y 28 años en el Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad.	8
Definir indicadores de desempeño que permitan medir el impacto de las nuevas funciones o metas asignadas a la entidad en relación con los productos y/o servicios prestados, así como en la ampliación de la cobertura institucional.	8
Realizar la suscripción de la totalidad de los acuerdos de gestión.	8
Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad) en el Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad.	6
Definir indicadores que permitan medir el impacto del modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales, para la eficiente y eficaz prestación de los servicios.	6
Adelantar acciones que permitan revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en Ley 80 de 1993 y a la jurisprudencia de las Altas Cortes.	6
Analizar si los resultados de la evaluación del desempeño laboral y de los acuerdos de gestión fueron eficaces y permitieron el cumplimiento de las metas de la entidad.	6
Generar acciones que permitan analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.	6
Adelantar las acciones requeridas ante el retiro de los servidores de la entidad (identificar, analizar y documentar las causas del retiro, y tenerlas en cuenta para la mejora continua de la gestión del talento humano, así como ofrecer acciones de acompañamiento para la transición laboral o personal).	5
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.	5
Diseñar, implementar y documentar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores públicos que se retiran a los servidores que continúan vinculados, y así poder garantizar la continuidad de los procesos y claridad sobre las responsabilidades.	4
Implementar acciones de mejora con base en los resultados de medición del clima laboral y documentar el proceso.	3
Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y el análisis de los puestos de trabajo con recomendaciones para la implementación de los ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.	3
Planear y desarrollar acciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	3
Implementar programas de promoción de la salud física y mental, con acciones preventivas derivadas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	3

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Recomendaciones	No. Entidades
Considerar los cambios internos o externos que afecten las condiciones de trabajo o el entorno laboral en la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad.	3
Incorporar actividades para cargar y mantener actualizada la información en el SIGEP en el Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad.	3
Incorporar actividades para preparar a los servidores públicos que se retiran de la entidad por distintas causas en el Plan Estratégico de Talento Humano.	3
Diseñar e implementar mecanismos adecuados para transferir el conocimiento de los servidores públicos que se retiran a los servidores que continúan vinculados.	2
Ejecutar estrategias de reconocimiento e incentivos no pecuniarios, vinculadas al desempeño institucional, al trabajo en equipo y a la integridad pública.	2
Contar con un diagnóstico de las necesidades de bienestar y condiciones psicosociales, incluyendo factores diferenciales y territoriales, como insumo para definir los programas del Plan de Bienestar Social e Incentivos.	2
Incorporar actividades que contribuyan a mantener y mejorar el clima organizacional de la entidad como parte del Plan Estratégico de Talento Humano.	2
Generar acciones que permitan analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes de la entidad (cumplimiento del Decreto 1800 de 2019).	2
Elaborar el Plan Institucional de Capacitación - PIC teniendo en cuenta la priorización de recursos en materia de capacitación y formación.	1
Tener en cuenta los resultados del diagnóstico institucional (matriz GETH) y avances de la vigencia anterior, para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano.	1
Tener en cuenta la caracterización de los servidores de acuerdo con la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano.	1
Contar con un Plan de Bienestar Social e Incentivos articulado al Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) y al Plan de Acción Institucional (PAI).	1
Incorporar actividades para la promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos en el Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad.	1
Diseñar e implementar un programa de reinducción que se ejecute por lo menos cada dos años o antes, o cuando se produzcan cambios dentro de la entidad, dirigido a todos los servidores públicos.	1
Elaborar un protocolo de atención frente a los casos de acoso laboral que se presenten en la entidad.	1
Conformar y contar con un Comité de Convivencia Laboral en la entidad.	1
Tener en cuenta la provisión de empleos vacantes dentro del Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad.	1
Incorporar la evaluación del desempeño de los servidores públicos como actividad en el Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad.	1
Utilizar mecanismos para realizar la inducción a los gerentes públicos de la entidad.	1
Implementar el cargue y la actualización de la información en el SIGEP en los módulos de organizaciones y empleo.	1
Concertar y formalizar los acuerdos de gestión suscritos con los gerentes públicos durante los primeros 4 meses de su gestión.	1
Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos a gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	1
Hacer seguimiento a la ejecución de las actividades definidas en el Plan Institucional de Capacitación - PIC.	1

Fuente: Elaboración propia con base en las recomendaciones de la MDI 2025

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

5. ESTRATEGIA Y/O ACCIONES DE FORTALECIMIENTO.

Desde años anteriores, con base en los resultados y las recomendaciones realizadas en esta medición, así como los resultados de las diferentes mediciones distritales sobre la gestión del talento humano como lo son el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital – IDSCD, Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST; en cada una de las vigencias que se apliquen, se realiza un análisis estratégico con el fin de articularlas y generar las diferentes estrategias o acciones que por parte del DASCD se abordarán para la implementación y mejora de la gestión del talento humano. Por lo anterior, en las dos estrategias y acciones que el departamento ha venido realizando, se actualizó el alcance de estas, con el fin de incluir aquellas entidades con una tendencia a la baja, así como aquellas recomendaciones más reiterativas. Estas estrategias son:

Asistencia Integral a Entidades “Conectados con tu Gestión”: El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, diseñó la estrategia asistencia integral a entidades “Conectados con tu Gestión”, en donde busca consolidarse como un modelo distrital de acompañamiento estratégico para la gestión del talento humano, que trasciende la asistencia puntual o reactiva y evoluciona hacia un ecosistema de orientación, aprendizaje y mejora continua, centrado en las personas, sustentado en datos y orientado al impacto.

Esta estrategia está orientada a llevar a las entidades la oferta institucional, dialogar sobre los retos, oportunidades y necesidades, y además brindar espacios de asesoría, acompañamiento y socialización de diferentes temas relevantes que aportan a una gestión del talento humano más acorde con las necesidades de los servidores, así como fortalecer el uso estratégico de la información sobre la gestión del talento humano disponible, como insumo para la toma de decisiones informadas y la mejora continua del bienestar y el desempeño institucional. Entre las acciones a realizar bajo esta estrategia, se encuentran las visitas gerenciales de acompañamiento, retroalimentación y acompañamiento técnico, en las cuales se lleva la oferta institucional, se tienen diálogos sobre los retos, oportunidades y necesidades, retroalimentación sobre los resultados de las mediciones distritales, incluida la Medición del Desempeño Institucional, y se brinda acompañamiento y sensibilización de temas relevantes identificados en las mediciones realizadas. Basado en los resultados de la medición para el índice de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, se ajustó el alcance y objetivo de las visitas gerencial, dando prioridad a los espacios internos que se llevan a cabo, con el fin de abordar de manera más detallada estos resultados identificando las causas de la disminución y apoyando en la formulación del plan de acción de la entidad.

Mesas Sectoriales – Política de Gestión Estratégica de Talento Humano: La Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, viene realizando desde vigencias anteriores, las mesas sectoriales, en las cuales se invitó a los jefes de talento humano y sus equipos de trabajo, y cuyo objetivo es compartir información clave sobre el empleo público basados en los resultados y recomendaciones de la Medición del Desempeño Institucional – Política Gestión Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Estos espacios permiten

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

intercambiar experiencias, identificar oportunidades de mejora y consolidar acciones conjuntas que fortalezcan el desarrollo del talento humano distrital.

Para el desarrollo de las mesas se realiza el análisis de las recomendaciones más repetitivas de la medición 2025 para la política en comento, los temas que se han venido revisando en los planes de acción anteriores, así como los aspectos o asuntos más recurrentes que han consultado las entidades en las asesorías que se han brindado en la Subdirección Técnica. Con estos temas seleccionados, se articula al interior del departamento para preparar el contenido de las mesas y su metodología de abordaje. Para esta vigencia, el desarrollo de las mesas se programó entre los meses de septiembre y octubre.

6. RECOMENDACIONES.

Desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, realizamos las siguientes recomendaciones con el ánimo de que las entidades y organismos distritales las tengan en cuenta y de esta manera logremos mantener estos buenos resultados y aumentar en los casos que sean posible.

- Revisar los resultados y determinar los cambios específicos con respecto al 2024 con respecto a las respuestas dadas, a gestión del conocimiento y custodia de evidencias.
- Realizar Análisis de Causas, utilizando para ello las técnicas de análisis de causas entre las cuales están: 5 por qué; Diagrama de Ishikawa o Espina de Pescado; Diagrama de Pareto entre otros.
- Las posibles causas que pueden afectar los resultados son: Fuga del conocimiento, Fallas en la compilación y/o custodia de evidencias, Fallas en la interpretación, Preguntas sin contestar. Causas que deben ser atendidas en los diferentes planes de acción que se formulen.
- Revisar las recomendaciones comparándolas con los resultados y por cada componente, y adelantar la priorización de acuerdo con los resultados y respuestas por componente, así como la planeación estratégica del Talento Humano.
- Plantear el plan de acción/mejoramiento, para lo cual se recomienda:
 - Utilización del formato institucional
 - Enfocarse en las recomendaciones
 - Validar otros planes de mejoramiento
 - Incluirlo en los seguimientos que realiza la Oficina de Control Interno
- 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 DAFP y el DASCD, incluirlas en el Plan Institucional de Capacitación.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

7. CONCLUSIÓN.

Los resultados obtenidos para la medición 2025 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 un gran 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. Esta vigencia, encontramos 3 entidades con el máximo de calificación en la medición, siendo entidades referentes para la gestión del talento humano en el distrito. Sin embargo, contamos con entidades que, por su disminución en la calificación, lo que genera por parte del departamento, un mayor acompañamiento, con el fin de analizar las causas de esta disminución y apoyarlas en la formulación del plan de acción pertinente.

ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN:

ETAPA	NOMBRE Y CARGO
Elaboró / Actualizó	Rubén Antonio Mora Garcés - Contratista - Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público
Revisó	Jennifer Daza Sanabria - Subdirectora (e) - Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público
Aprobó	Jennifer Daza Sanabria - Subdirectora (e) - Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público
Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales.	

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: (57) 60 1 3680038
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL

