

Secretaría Distrital de Planeación  
Subsecretaría de Políticas Públicas y Planeación Social y Económica  
Dirección de Formulación y Seguimiento de Políticas Públicas  
Informe de Seguimiento Plan de Acción Política Pública Distrital de Gestión Integral de  
Talento Humano (2019-2030) Documento CONPES D.C. No. 7  
Corte: junio 30 de 2023  
Octubre 2023

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente informe de seguimiento corresponde a los avances en la implementación de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano, como parte del ejercicio que desde la Secretaría Distrital de Planeación se realiza para generar información acerca de las gestiones que lidera el Distrito en favor de la población de la ciudad sobre estas temáticas. En este sentido, las tareas adelantadas por los sectores, a partir de la fecha de adopción de las diferentes políticas que conforman el Ecosistema de Políticas Públicas del Distrito Capital, se analizan para generar información útil en el control ciudadano y la valoración al interior de la Administración sobre la necesidad de posibles ajustes para favorecer que se alcancen los objetivos propuestos.

Este informe de seguimiento de la política corresponde al primer semestre del año 2023 e incluye los avances con corte a junio 30 de 2023 del plan de acción vigente. El análisis fue elaborado a partir de la información de los avances suministrados por cada uno de los sectores responsables de la implementación de los productos de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano.

Adicionalmente, el seguimiento realizado a la política se lleva a cabo de acuerdo con la metodología definida por la Secretaría Técnica del CONPES D.C. en la Guía para el Seguimiento de Políticas Públicas y las circulares y lineamientos emitidos por dicha instancia. Para esto se cuenta con un instrumento de reporte de las acciones implementadas para dar cumplimiento a los productos y resultados de acuerdo con los indicadores y metas de cada vigencia.



## 2. GENERALIDADES DE LA POLÍTICA PÚBLICA

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano, aprobada en el marco del Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (Documento CONPES D.C. No. 7) el 16 de diciembre de 2019, busca gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar.

El fin es cerrar las brechas para maximizar el potencial del talento humano vinculado con la administración distrital como factor estratégico para generar valor público, contribuir al desarrollo de la ciudad y mejorar los niveles de confianza de la ciudadanía en las organizaciones públicas.

## 3. AVANCE DE LA POLÍTICA

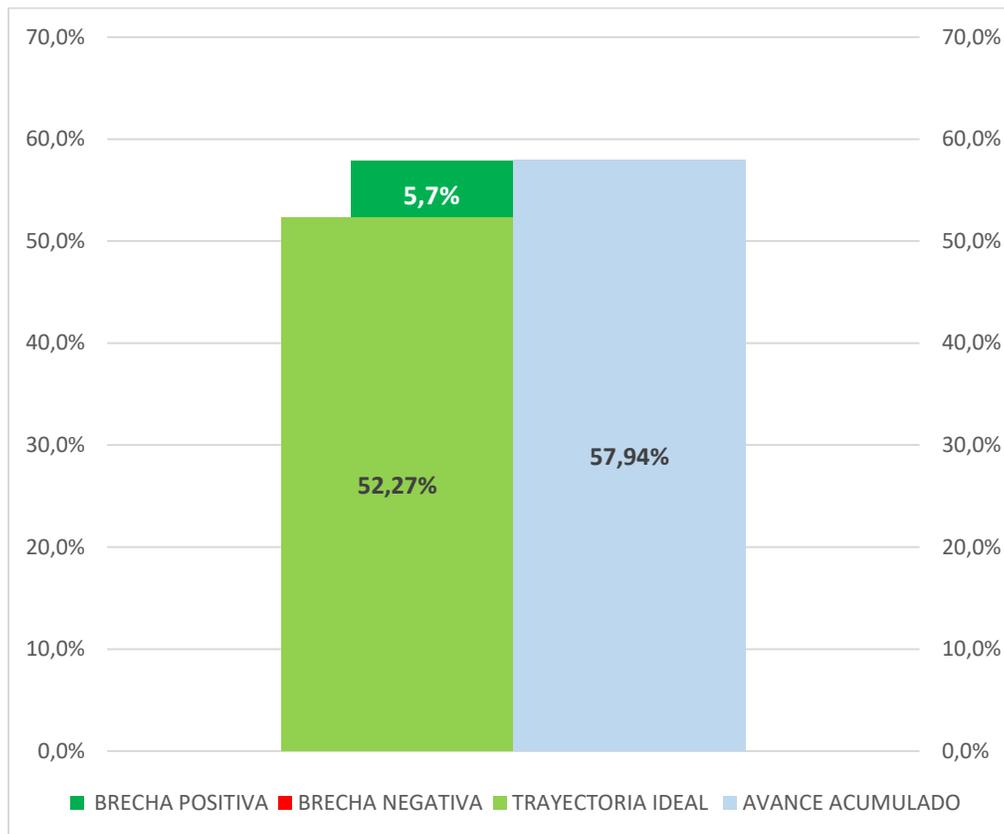
Para los cálculos de avance de la política se utilizan los reportes cuantitativos acumulados de los productos contrastados frente la meta correspondiente y la importancia relativa asignada a cada producto en el plan de acción. La trayectoria ideal de la política corresponde al avance esperado en la fecha de corte de acuerdo con la meta programada. Estas dos variables se comparan para determinar a partir de la brecha<sup>1</sup> si la política tiene un retraso o una sobre ejecución.

---

<sup>1</sup> La brecha se calcula restando la trayectoria ideal con el avance.



**Gráfico 1. Avance acumulado de la Política Pública**



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2023-1 Política Pública

Para el corte a junio 30 de 2023, el avance acumulado de la política alcanzó un 57.94%. Entendiendo que la trayectoria ideal de implementación debería ser de 52.27% de avance, actualmente tiene una brecha positiva de 5,7%. (gráfico 1).

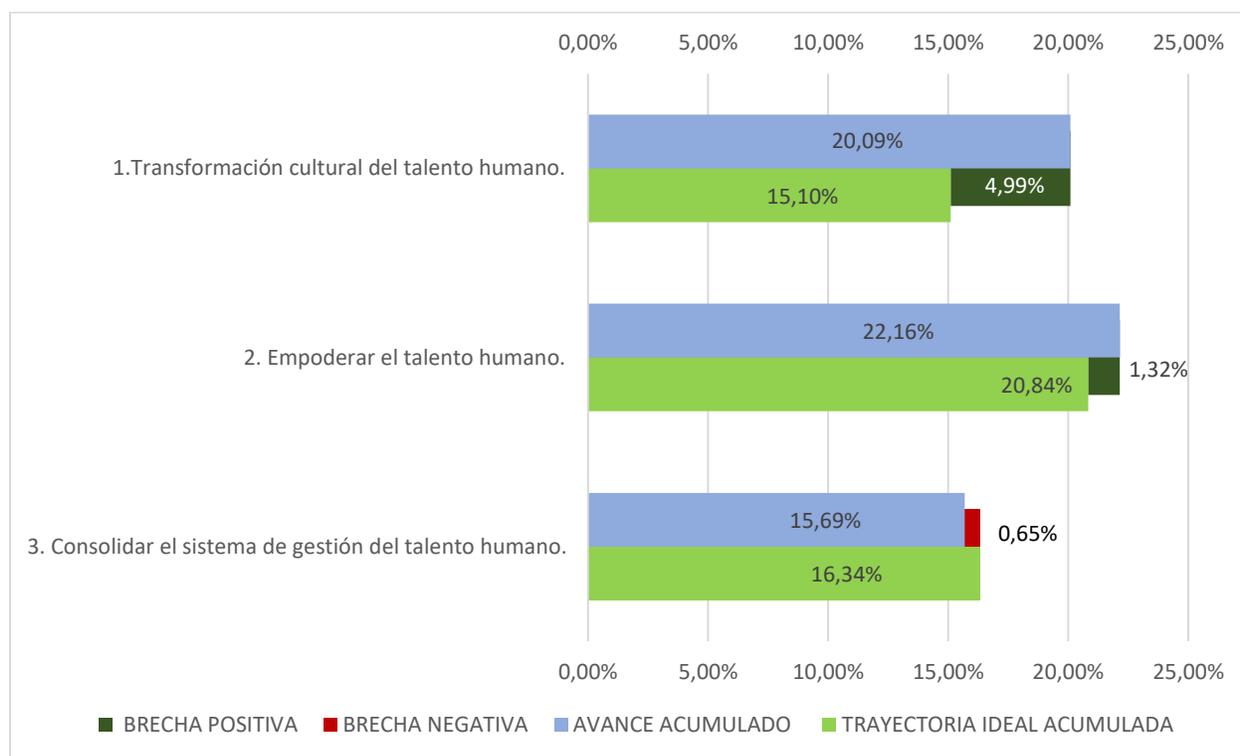
#### 4. AVANCES POR OBJETIVOS

La política pública y su plan de acción están compuestos por 3 objetivos específicos y 39 productos.



En la gráfica 2 se presenta la trayectoria ideal de los objetivos que conforman la política (barras en verde) y se acompañan del avance de los productos que conforman cada objetivo (barras en azul). Al comparar la trayectoria ideal contra el avance acumulado se puede encontrar una brecha negativa (barras en rojo) lo cual significa que hay productos del objetivo que no cumplieron la meta programada, una brecha positiva (barras verdes oscuro) lo cual significa que hay productos del objetivo que tienen una sobre ejecución frente a la meta programada o no existir brecha lo cual se puede interpretar como que el objetivo cumplió con la meta programada. (gráfico 2).

**Gráfico 2. Avance de la política por objetivos**



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2023-1 Política Pública

**Objetivo 1:** Está conformado por 13 productos y la ponderación es de 35,00%, el cual presenta una brecha positiva de 4,99% por el producto 1.1.1 cuya ponderación es de 4,00%.



**Objetivo 2:** Está conformado por 14 productos y la ponderación es de 45,00%, el cual presenta una brecha positiva de 1,32% por la sobre ejecución de los productos 2.2.1 cuya ponderación es de 3,00%, productos 2.3.4 cuya ponderación es de 3,00%

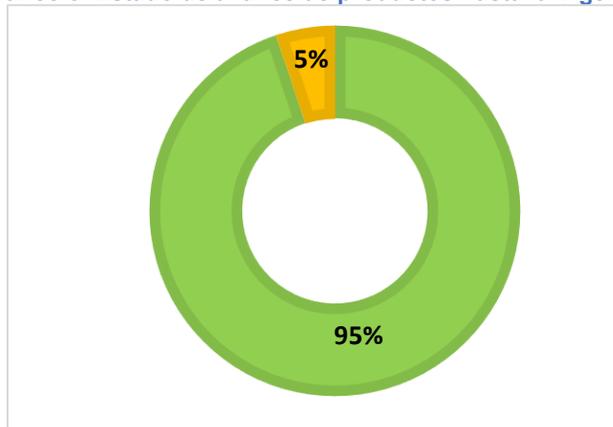
**Objetivo 3:** Está conformado por 12 productos y la ponderación es de 20,00%, el cual presenta una brecha negativa de 0,65% por los productos 3.1.12 cuya ponderación es de 1,00%.

## 5. ESTADO DE AVANCE DE LOS PRODUCTOS

Con la intención de explicar en detalle cuáles son los productos de la política que pueden estar marcando la implementación hacia un mayor o menor nivel de avance, se construyeron una serie de mediciones tipo ‘semáforo’, de forma que se pueda identificar diferentes niveles de cumplimiento desde la adopción de la política.

Los productos con un avance superior a 75% frente a la meta (de la vigencia o de la trayectoria esperada) se consideran en un avance Alto y tienen asignado el color verde. Aquellos que han alcanzado un avance en el rango de 51%-75% se consideran con un cumplimiento Medio y presentan en color amarillo. Por su parte, el color rojo identifica los productos con un avance Bajo, menor o igual al 50%.

**Gráfico 3. Estado de avance de productos hasta la Vigencia**



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2023-1 Política Pública



Avance +75% Productos con cumplimiento alto



Avance +50%-75% Productos con cumplimiento medio



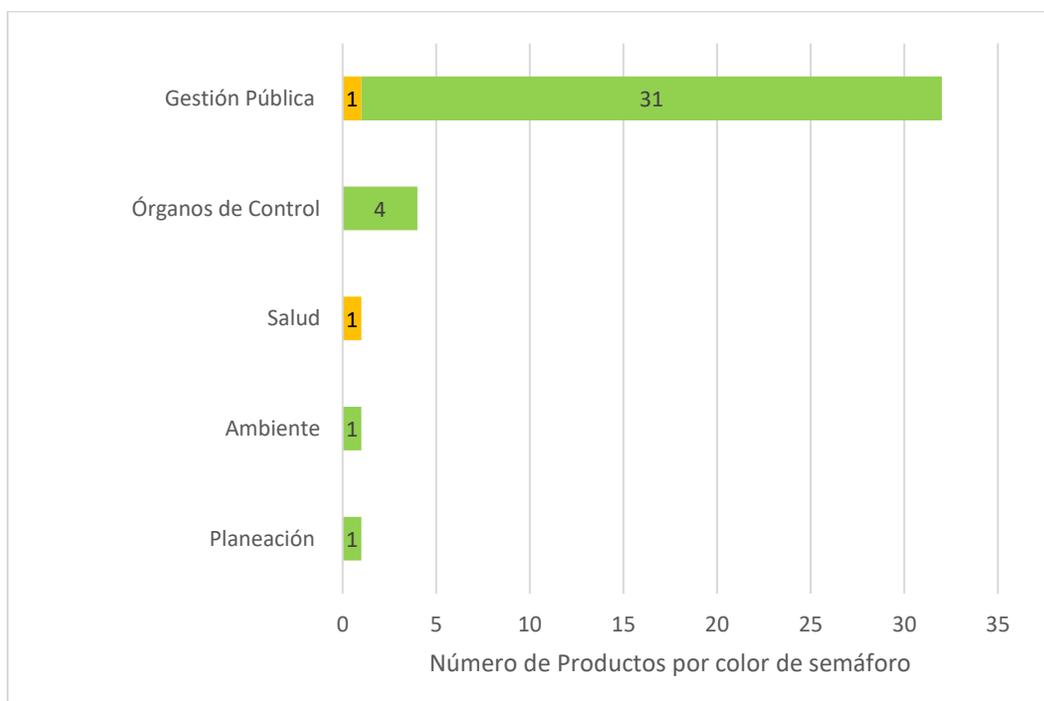
Avance menor o igual al 50% Productos con cumplimiento bajo

La gráfica 3 muestra el porcentaje de productos que se encuentran en los respectivos rangos de avance mencionados. Para esta política, un 95% de los productos cuentan con un nivel de cumplimiento alto, el 5% se encuentran con un nivel de cumplimiento medio.

## 6. PRODUCTOS POR SECTOR RESPONSABLE

La gráfica siguiente muestra la cantidad de productos a cargo de cada sector responsable que participa en la política desde el Gobierno Distrital, indicando el número de productos a su cargo.

**Gráfico 4. Productos por sector responsable**



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2023-1 Política Pública



Avance +75% Productos con cumplimiento alto



Avance +50%-75% Productos con cumplimiento medio



Avance menor o igual al 50% Productos con cumplimiento bajo

Con relación a la ejecución por sectores, se identifica que el producto liderado por el sector Órganos de Control, Ambiente y Planeación presentan una correcta de ejecución en el plan de acción de la política, mientras que el sector con más productos a su cargo es Gestión Pública y tiene 1 producto con cumplimiento medio (producto 3.1.12), el sector Salud tiene 1 producto con cumplimiento medio (producto 3.1.10) (gráfico 4).

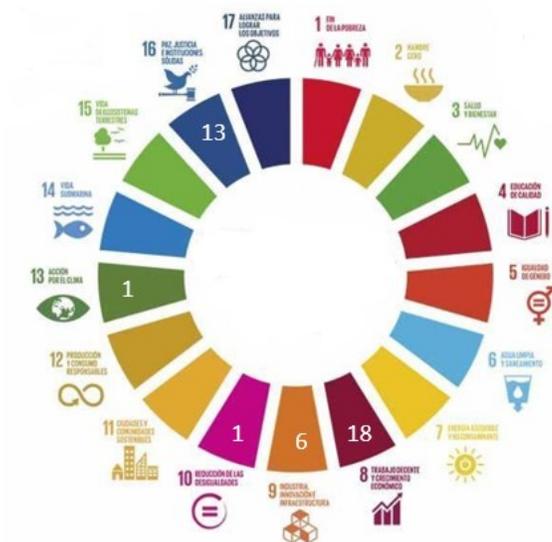
## 7 ASOCIACIÓN DE LA POLÍTICA A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Con base en las metodologías existentes para la formulación de políticas públicas y los lineamientos para la incorporación de los ODS en los instrumentos de planeación, la Secretaría Distrital de Planeación profundizó en el ejercicio de asociación de los ODS en las Políticas Públicas a través de todo el proceso de formulación y es así como en los planes de acción se encuentran las metas ODS asociadas a cada uno de los productos.

En esos planes de acción, todas las políticas públicas del Ecosistema Distrital deben incluir elementos como la identificación de objetivos específicos, resultados, productos, metas y la asociación de los indicadores de productos a las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Se observa que en la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano existen productos de política asociados al ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico. ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura, ODS 10: Reducción de las desigualdades, ODS 13: Acción por el Clima y OSD 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas (Grafica 5).



**Gráfico 5. Productos Vinculados por ODS**



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2023-1 Política Pública

Teniendo en cuenta los ODS identificados en el plan de acción, se muestra a continuación la ejecución del producto con mayor ponderación en el plan de acción de la Política para cada ODS. En todos los casos se encuentran en un nivel de cumplimiento alto.



**Gráfico 6. Productos con mayor ponderación por ODS**

Producto esperado	Ponderación del Producto (%)	ODS	Meta 2023	% de Avance Hasta la Vigencia
2.1.2 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.	5,00%	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	70%	● 100%
1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos.	3,00%	9 Industria, Innovación e Infraestructura	250	● 176%
2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.	5,00%	10 Reducción de las desigualdades	44	● 100%
2.2.4 Programa de Formación en Competencias Ambientales	2,00%	13 Acción por el Clima	100	● 107%
2.1.1 Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital implementado	5,00%	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	10%	● 100%

Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2023-1 Política Pública

Finalmente, en el [anexo 1](#) se encuentra el detalle de la relación de cada producto de esta política con cada uno de los ODS presentados anteriormente. Esta relación aporta al análisis complementario de los avances de esta política con los esfuerzos que como ciudad se realizan para mejorar el bienestar de las personas que habitan en Bogotá.



## LOGROS Y ALERTAS

### Logros

Gracias a la articulación interinstitucional de los responsables de cada uno de los productos, como son: el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la Secretaría de Ambiente, Veeduría Distrital, la Secretaría de Planeación, y la Secretaría de Salud, se ha contribuido al cumplimiento de los objetivos específicos de la política de la siguiente manera:

*Objetivo No 1 1. Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales.*

Del que hacen parte 13 productos, y que con su intervención se espera mejorar la confianza en el servicio público, aumentar la sanción de prácticas irregulares y aumentar la innovación pública. Se destaca la ejecución de productos como: 1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos; 1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito y 1.1.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales.

*Objetivo No 2. Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales*

Del que hacen parte 14 productos, y que con su intervención se espera mejorar la calidad de vida del talento humano y el bienestar laboral. Se destaca la ejecución de productos como: 2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales; 2.2.3 Aula del Saber Distrital y 2.2.2 Programa de movilidad laboral.

*Objetivo No 3: 3. Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.*



Del que hacen parte 12 productos, y que con su intervención se espera mejorar el Desempeño Institucional de Bogotá. Se destaca la ejecución de productos como: 3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital 3.1.9 Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales y el 3.1.2 Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado

El detalle de los logros y resultados alcanzados de cada uno los productos se encuentran en los informes detallados que de esa gestión se publican en la página web del DASCD en el siguiente link: <https://serviciocivil.gov.co/politicas-publicas/Seguimiento-GITH>; en la sección *“consulta aquí los informes de ejecución de los productos de la Política Pública de GITH”*.

## Alertas

No se cuenta con alertas, en la medida que ningún producto se encuentra en el estado de ejecución “rojo” es decir, con un avance menor o igual al 50%. No obstante se debe establecer un plan de contingencia que permita a las entidades Secretaría de Salud, y Secretaría General (Archivo de Bogotá), dar cumplimiento a los productos a su cargo: 3.1.10 Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud y 3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital; dado que se encuentran en un avance superior al 50%, pero inferior al 75%, lo que infiere que pueden estar en un posible riesgo de no cumplir la meta planeada para el 2023.



### Anexo 1: Semáforo por indicadores de producto

Los productos que no presentan porcentaje de avance corresponden a productos cuya fecha de inicio es posterior al corte junio 2023, sin embargo, para las gráficas de estado de avance y productos por sector responsable, se presentan en verde ya están al día de acuerdo con su trayectoria ideal.

Producto esperado	Nombre indicador de Producto	Ponderación relativa del Producto (%)	Tipo de anualización	ODS	Meta 2023	Avance 2023	% de avance durante la vigencia	Meta Final	Acumulado 2023	% de avance Acumulado
1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos	Número de empleos públicos provistos a través de procesos de	4,00%	Creciente	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	2834	4067	163%	7580	4067	54%
1.1.2 Banco de Proveedores "Talento no Palanca" para candidatos a celebrar contratos	Número de contratistas de prestación de servicios profesionales y	2,00%	Creciente	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	20100	22031	124%	34000	22031	65%
1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito	Número de personas participantes en la estrategia de control	2,00%	Suma	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	50			550	460	84%
1.1.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las	Número de colaboradores/as reconocidos como por	2,00%	Suma	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	100			1480	419	28%
1.2.1 Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés,	Porcentaje de implementación del Sistema de seguimiento	4,00%	Creciente	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	84%			100%	80%	80%
1.2.2. Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de	Número de Oficinas de Talento Humano acompañadas en la	3,00%	Suma	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	10			100	42	42%
1.2.3. Directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos	Documento de directrices entregado a las entidades públicas	3,00%	Constante	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	Termino 2021			52	52	100%
1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos.	Número de colaboradores vinculados a las	3,00%	Suma	9 Industria, Innovación e Infraestructura	250			3150	1099	35%
1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	Número de colaboradores que participan en el	3,00%	Suma	9 Industria, Innovación e Infraestructura	500	423	169%	573000%	2861	50%



1.3.3 Inventario Bogotá	Porcentaje de avance en la consolidación de Inventario Bogotá en	2,00%	Creciente	9 Industria, Innovación e Infraestructura	0,4			1	0,3	30%
1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales	Número de colaboradores/as vinculados al Programa	3,00%	Suma	9 Industria, Innovación e Infraestructura	300	243	162%	4400	1997	45%
1.3.5 Programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado	Porcentaje de avance en la implementación del programa de gestión del	2,00%	Creciente	9 Industria, Innovación e Infraestructura	100%	1	143%	100%	100%	100%
1.3.6 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública	Número de soluciones innovadoras orientadas a mejorar la gestión	2,00%	Suma	9 Industria, Innovación e Infraestructura	5			85	19	22%
2.1.1 Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión	Porcentaje de avance en la implementación del programa de	5,00%	Suma	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	10%			100%	40%	40%
2.1.2 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de	Porcentaje de Implementación del Programa Distrital para	5,00%	Creciente	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	70%			100%	60%	60%
2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital	Porcentaje de avance en el diseño del Tablero de Control del Talento	3,00%	Creciente	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	90%			100%	75%	75%
2.1.4 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital	Porcentaje de avance en la implementación del Sistema de Gestión del	2,00%	Suma	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	50%			100%	50%	50%
2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales	Número de teletrabajadores en Entidades y Organismos	3,00%	Creciente	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	3877			7237	5446	75%
2.2.2 Programa de movilidad laboral (inter-sectorial, ubicación)	Número de colaboradores beneficiarios del	2,00%	Creciente	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	100			450	66	15%
2.2.3 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento	Porcentaje de avance de implementación del Aula del Saber Distrital	5,00%	Creciente	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	50%			100%	40%	40%
2.2.4 Programa de Formación en Competencias Ambientales	Número de colaboradores formados en el Programa de	2,00%	Suma	13 Acción por el Clima	100			1075	294	27%



2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la	Número de colaboradores de las entidades distritales	2,00%	Creciente	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	220			300	190	● 63%
2.2.6 Programa Fondos Educativos	Número de Servidores Públicos del Distrito beneficiarios del	1,00%	Creciente	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	1550	1205	● 83%	3000	1205	● 40%
2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente	Porcentaje de entidades y organismos distritales que tienen planes de	2,00%	Creciente	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	100%			100%	100%	● 100%
2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y	Número de entidades distritales con ambientes laborales	5,00%	Creciente	10 Reducción de las desigualdades	44			52	31	● 60%
2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito	Número de colaboradores del Distrito Capital	5,00%	Creciente	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	17860			55058	15460	● 28%
2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital	Número de colaboradores de las entidades distritales	3,00%	Suma	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	630			8021	2019	● 25%
3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital	Número de Funcionalidades del sistema de información	4,00%	Creciente	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	29	29	● 100%	29	29	● 100%
3.1.2 Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos	Entidades que han implementado el lineamiento GETH del	2,00%	Suma	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	6			56	50	● 89%
3.1.3 Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los	Porcentaje de implementación del Programa para el	1,00%	Creciente	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	70%	0,654	● 101%	100%	65%	● 65%
3.1.4 Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de TH	Porcentaje de Implementación del Programa de Selección y	1,00%	Creciente	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	55%			100%	45%	● 45%
3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo, ejecución	Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital	2,00%	Creciente	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	24			36	18	● 50%



3.1.6 Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos	Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa	1,00%	Creciente	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	100%	0,732	 92%	100%	73%	 73%
3.1.7 Propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con	Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa	2,00%	Creciente	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	100%	0,943	 105%	100%	94%	 94%
3.1.8 Propuesta normativa para regular las licencias de maternidad de las mujeres	Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa	1,00%	Creciente	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	100%	0,943	 105%	100%	94%	 94%
3.1.9 Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos	Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa	2,00%	Creciente	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico				100%	100%	 100%
3.1.10 Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector	Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa	2,00%	Creciente	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	100%	0,52	 65%	100%	52%	 52%
3.1.11 Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el	Porcentaje de avance en el diseño de la estrategia de	1,00%	Creciente	8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico	Termino 2021			100%	100%	 100%
3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital	Porcentaje de avance en la Implementación del Expediente Único	1,00%	Creciente	16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	50%			100%	20%	 20%



## Glosario

**Avance acumulado:** Corresponde al cálculo del avance acumulado sobre la meta total del indicador.

**Cadena de valor:** el esquema secuencial y lógico que sintetiza la manera en que se producen los resultados y se genera valor a lo largo del proceso. La cadena es compuesta por cinco elementos: insumos, procesos, productos, resultados.

**Enfoque:** se entiende como la forma de dirigir la atención o el interés hacia un asunto para lograr una mayor comprensión de las realidades, situaciones y necesidades sociales, que permita dar respuestas pertinentes por parte del Estado.

**Importancia relativa:** Suma de la importancia relativa de cada uno de los productos vinculados al objetivo

**Indicador:** son expresiones de las variables cuantitativas y cualitativas, mediante las cuales pueden medirse los logros alcanzados, observar los cambios vinculados con una intervención o analizar los resultados de una institución.

**Línea base:** conjunto de indicadores seleccionados para el seguimiento y la evaluación sistemática de políticas y programas, a través de información estadística, oportuna y confiable que permite a instancias directivas la consecución de niveles óptimos de gestión y facilita el proceso de toma de decisiones.

**Meta:** es la expresión concreta y cuantificable de lo que se quiere alcanzar en un periodo definido, trátase de efectos o productos.

**Meta total:** Si el tipo de anualización es suma: corresponde a la suma de las metas de todos los años, si es constante: Corresponde al valor de meta de la primera vigencia, si es creciente o decreciente corresponde al valor de la meta ingresado para la última vigencia.



**Seguimiento:** es el momento del ciclo de la política que gestiona y analiza la información que se produce y permite tomar decisiones en curso para efectuar ajustes que encaminen en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

**Variable:** es algo que puede tomar distintos valores en el tiempo, es un elemento del sistema bajo análisis, que es inestable, inconstante y mudable.

**Porcentaje acumulado:** Corresponde al porcentaje acumulado de todas las vigencias.  
**Meta año actual:** Corresponde al valor de la meta, por cada una de las vigencias  
**Avance año actual:** Corresponde a lo ejecutado por vigencia.

**Porcentaje de avance:** Si el tipo de anualización es suma: corresponde a la suma de los avances por vigencia/(meta total) \* 100, Si es constante creciente o decreciente: corresponde al último porcentaje acumulado de la vigencia.

