

CONPES DISTRITAL 7

AQUÍ  
SÍ PASA ★  
BOGOTÁ  
MI CIUDAD  
MI CASA

Política Pública Distrital de

# GESTIÓN INTEGRAL de TALENTO HUMANO



Fotografía por: Andrés Sánchez | Archivo: Secretaría Distrital de Planeación



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE  
PLANEACIÓN



# Política Pública Distrital de Gestión Integral **de** Talento Humano

## OBJETIVO

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.



Vigencia **2019-2030**

## LOGROS DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2024



### Provisión de empleos públicos

**Mediante:**

Procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales con 2.118 empleos públicos provistos.



### Oportunidad e **inclusión laboral**

**Mediante:**

Banco de Proveedores del Distrito Capital que logró la vinculación de 6.272 contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

La inclusión de 1.207 nuevos teletrabajadores en entidades y organismos distritales.

52 entidades distritales con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados.

319 colaboradores vinculados a las entidades distritales, que participan en la Red Distrital de Innovadores Públicos.

**AQUÍ  
SÍ PASA**   
**BOGOTÁ**  
**MI CIUDAD  
MI CASA**

Fotografía por: Andrés... he... Secretaría Distrital de Planeación



ALCALDÍA MAJOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE  
PLANEACIÓN



## **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

2

Integral de Talento Humano

Documento CONPES D.C. No. 07

Corte: Diciembre 31 de 2024

Abril 2025



SECRETARÍA DE  
PLANEACIÓN



## 1. Introducción

El informe de seguimiento<sup>1</sup> evalúa los avances en la implementación de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano para el año 2024. El análisis, realizado por la Secretaría Distrital de Planeación, examina las gestiones de los sectores responsables desde la adopción de las políticas. El objetivo es generar información útil para el control ciudadano y evaluar posibles ajustes necesarios para alcanzar los objetivos propuestos. El seguimiento se realiza siguiendo la metodología establecida por la Secretaría Técnica del CONPES D.C. y se basa en un instrumento de reporte que mide el cumplimiento de los productos y resultados según los indicadores<sup>2</sup> y metas<sup>3</sup> establecidos.

## 2. Generalidades de la política pública

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano (2019-2030), 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, sectoriales y educativas”.

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.

Para el cumplimiento de este objetivo general, se identificaron 3 objetivos específicos:

1. Transformación cultural del talento humano.
2. Empoderar el talento humano.
3. Consolidar el sistema de gestión del talento humano

3

---

1 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.

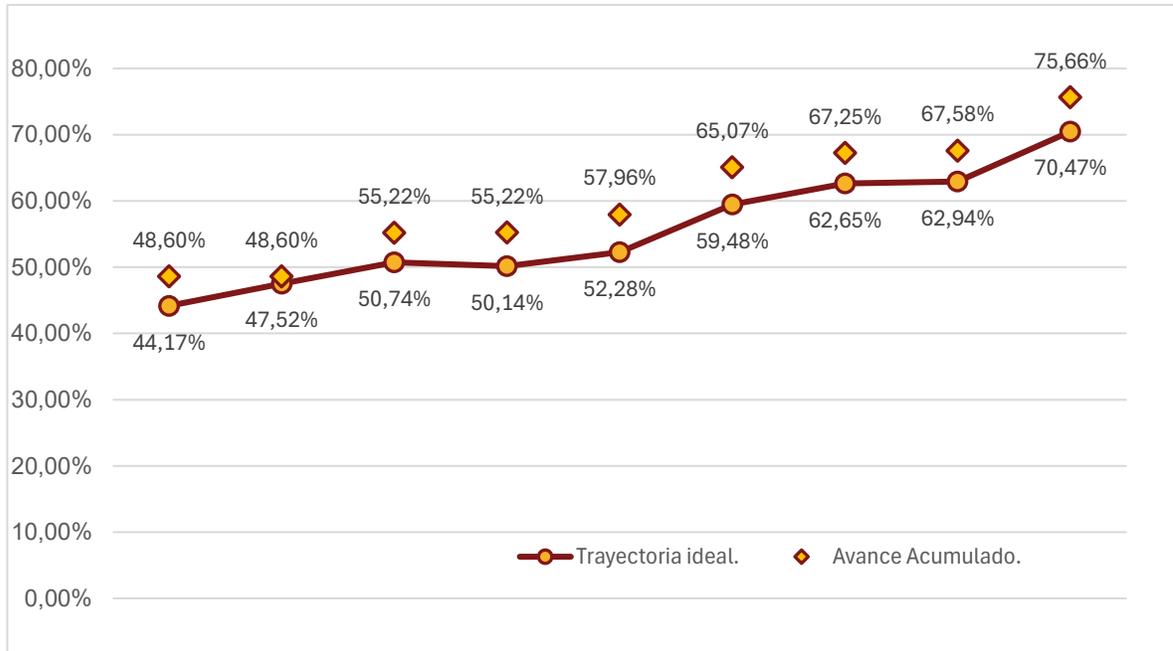
2 Indicador: son expresiones de las variables cuantitativas y cualitativas, mediante las cuales pueden medirse los logros alcanzados, observar los cambios vinculados con una intervención o analizar los resultados de una institución.

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

### 3. Avances de la política

Para los cálculos de avance de la política se utilizan los reportes cuantitativos acumulados de los productos contrastados frente a la meta correspondiente y la importancia relativa<sup>4</sup> asignada a cada producto en el plan de acción. La trayectoria ideal de la política corresponde al avance esperado a 31 de diciembre de 2024 de acuerdo con la meta programada. Estas dos variables<sup>5</sup> se comparan para determinar a partir de la brecha<sup>6</sup> si la política tiene un retraso o una sobre ejecución.

Gráfico 1. Avance acumulado y trayectoria ideal de la Política Pública



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2024-2 Política Pública

Para el corte a diciembre 31 de 2024, el avance acumulado de la política alcanzó un 75,7%. Entendiendo que la trayectoria ideal de implementación debería ser de 70,5% de avance, actualmente tiene una brecha positiva de 5.2% (gráfico 1).

<sup>4</sup> Importancia relativa: Suma de la importancia relativa de cada uno de los productos vinculados al objetivo

<sup>5</sup> Variable: es algo que puede tomar distintos valores en el tiempo, es un elemento del sistema bajo análisis, que es inestable, inconstante y mudable.

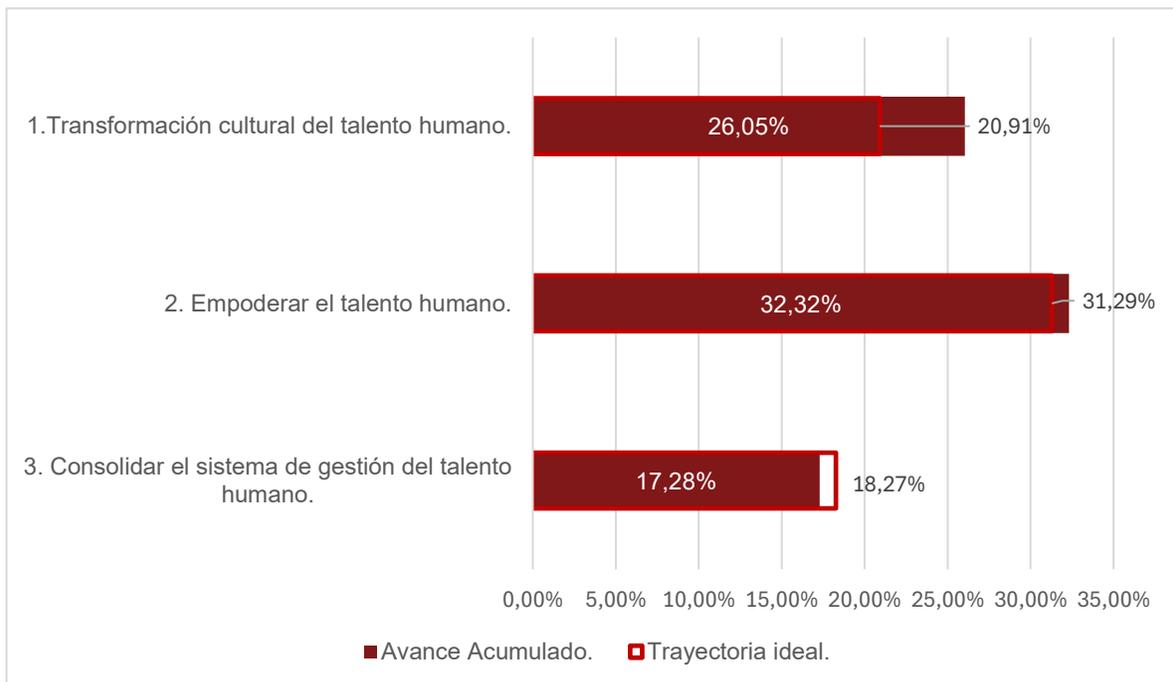
<sup>6</sup> La brecha se calcula restando la trayectoria ideal con el avance.

## 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 y se acompañan del avance acumulado<sup>7</sup> de los productos que conforman cada objetivo. Al comparar la trayectoria ideal contra el avance acumulado se puede encontrar una brecha negativa lo cual significa que hay productos del objetivo que no cumplieron la meta programada, una brecha positiva 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 acumulado y trayectoria ideal por objetivos



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2024-2 Política Pública

**Objetivo 1:** Está conformado por 13 productos y la ponderación es de 35,00%, el cual presenta una brecha positiva de 5,13%, por la sobre ejecución de los productos: 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, 1.1.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales, 1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos, 1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital, 1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales; y, 1.4.2. Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción.

<sup>7</sup> Avance acumulado: Corresponde al cálculo del avance acumulado sobre la meta total del indicador.

**Objetivo 2:** Está conformado por 14 productos y la ponderación es de 45,00%, con una brecha positiva de 1,03% con sobre ejecución de 2 productos: 2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales y 2.2.2 Programa de movilidad laboral (inter-sectorial, ubicación).

**Objetivo 3:** Está conformado por 12 productos y la ponderación es de 20,00%, el cual presenta una brecha, negativa de 0,98% por dos productos que se encuentran con un nivel de cumplimiento medio: 3.1.10 Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud y 3.1.13 Estrategia de Estandarización de los Expedientes de Historia Laboral e inventario en el marco de la Red Distrital de Archivos.

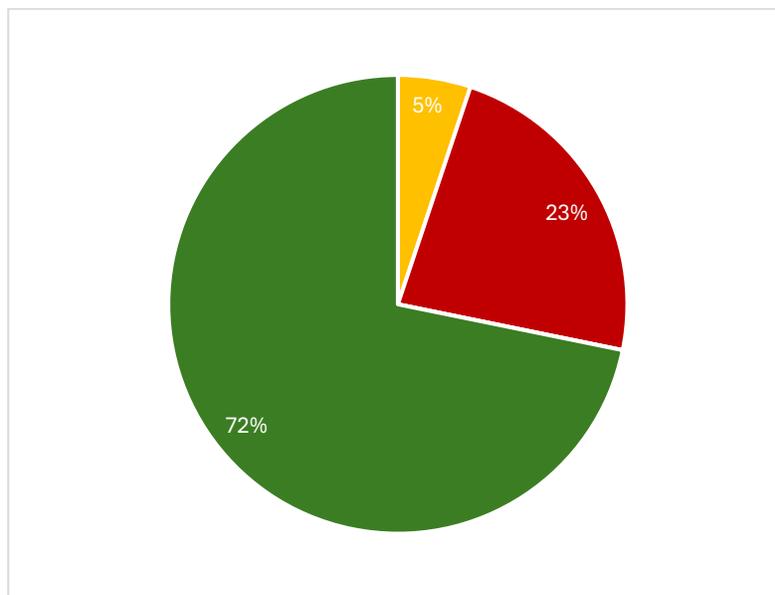
## 5. Estado de avance de los productos

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 125% frente a la meta (de la vigencia o de la trayectoria esperada) se consideran en avance con "sobre ejecución" y tienen asignado el color naranja, los productos con 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 se presentan en color amarillo. Por su parte, el color rojo identifica los productos con un avance "Bajo", con un avance menor o igual al 50%.

6

Gráfico 3. Estado de avance de productos hasta la Vigencia



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2024-2 Política Pública

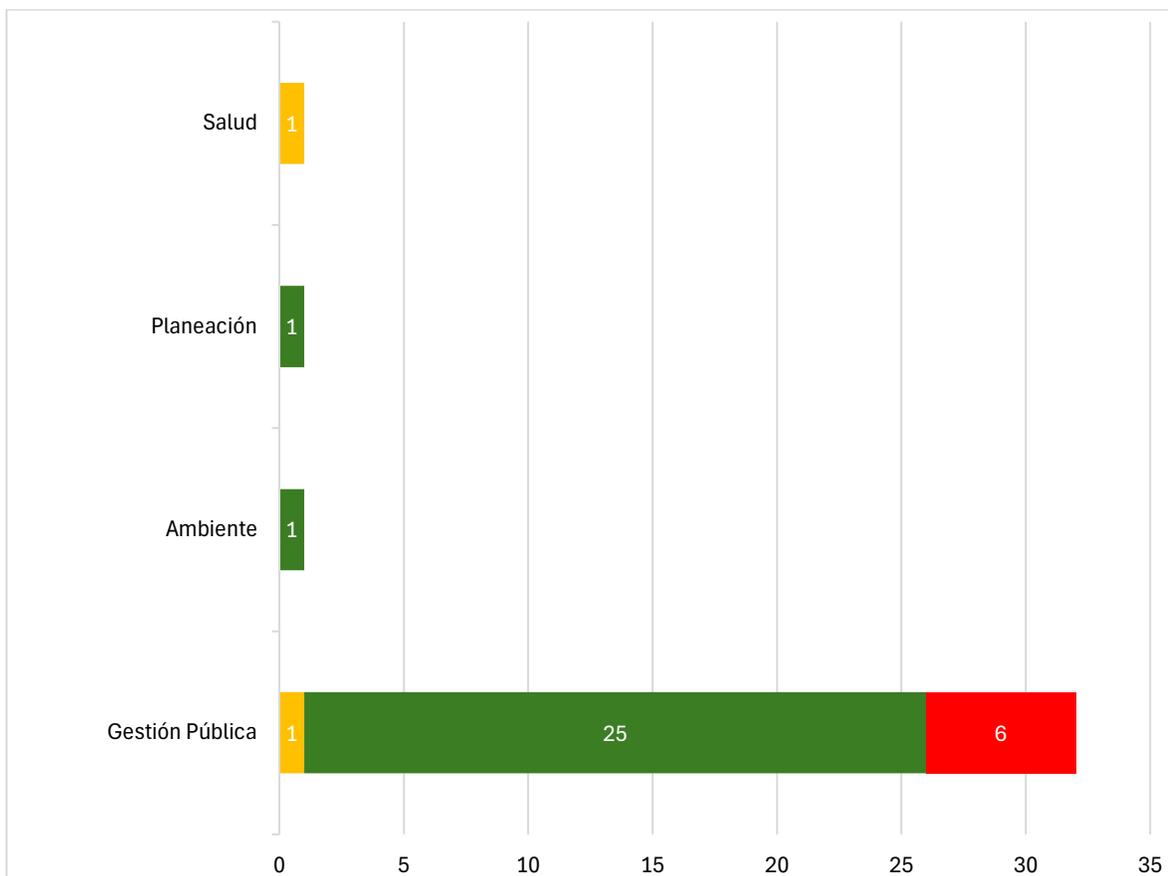


La gráfica 3 muestra el porcentaje de productos que se encuentran en los respectivos rangos de avance mencionados. Para esta política, un 72% de los productos cuentan con un nivel de cumplimiento alto, el 5% se encuentra con un nivel de cumplimiento medio y un 23% en sobre ejecución.

## 6. Productos por sector responsable

La siguiente gráfica muestra la cantidad de productos por sector de la Administración Distrital responsable de la implementación de los productos.

Gráfico 4. Productos por sector responsable



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2024-2 Política Pública



Con relación a la ejecución por sectores, se identifica que los productos liderados por los sectores de Ambiente y Planeación presentan una correcta ejecución en el plan de acción de la política, mientras que el sector Salud tiene 1 producto en nivel de cumplimiento medio. Con relación al sector Gestión Pública, el cual tiene el mayor número de productos a cargo, presenta 1 producto en cumplimiento medio y 25 con un cumplimiento alto. Así mismo, se identifica que dicho sector tiene 6 productos en sobre ejecución y ningún producto con cumplimiento bajo.

## 7. Aportes de la política pública a la ciudad

La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano, liderada por Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD, se implementa a través de un plan de acción cuya estructura programática está formulada en términos de una cadena de valor. Dado lo anterior, el correcto avance en la ejecución de los productos permitirá el logro de los resultados esperados para cada uno de los 3 objetivos específicos que integran esta Política Pública.

En el marco del objetivo 1. Transformación cultural del talento humano, con corte a 31 de octubre de 2024 se han suscrito 6.272 contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión por parte de las diferentes entidades y Organismos distritales, haciendo uso del Banco de Proveedores del Distrito. Así mismo, durante este mismo periodo de tiempo, 2.118 empleos públicos fueron provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos.

8

Así mismo, se debe resaltar que durante la vigencia 2024 se beneficiaron 510 servidores y servidoras públicas en los cursos de competencias digitales ofertados por el aula del saber Distrital. Entre los cursos abiertos a la comunidad durante el año, se resaltan los siguientes:

1. Cómo Transformar un Grupo de Innovación en un Equipo de Innovadores
2. Experiencias Internacionales de Innovación en el Sector Público
3. Metodologías para la innovación en la gestión pública
4. Retos de Innovación
5. Te tengo el Plan
6. Tendencias de Innovación, un super mercado de ideas para innovar
7. Yo me lidero

En cuanto al objetivo 2. Empoderar el talento humano, a diciembre de 2024 se beneficiaron 247 personas nuevas de los Fondos Educativos Distritales, para un total de 1.731 beneficiarios y beneficiarias desde el año 2019. Estos datos corresponden a los fondos educativos gestionados por 6 entidades distritales: Secretaría Distrital de Hacienda (SHD), la Secretaría de Educación del Distrito (SED), el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud (IDIPRON), la Secretaría Distrital de Integración Social (SDIS), el Concejo de Bogotá y la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte (SDRD). Cada una de estas entidades desempeña un papel crucial en la distribución de recursos educativos para apoyar a los beneficiarios dentro del Distrito.

Del total acumulado a 2024, 1.051 (61 %) servidores corresponden a mujeres y 680 (39%) a hombres, identificándose una mayor participación de las mujeres en estas convocatorias, situación que puede estar determinada por su vinculación laboral (nivel de empleo) y los ingresos que percibe. En cuanto a los programas académicos en los que se encuentran interesados los servidores públicos del Distrito, se evidencia que en su mayoría optan por la especialización en Gestión Pública, y Administración de Empresas por el Derecho, por lo anterior se puede inferir que los programas en los cuales se encuentran interesados los servidores públicos están relacionados y acorde con la búsqueda de crecimiento profesional para los empleados del Distrito Capital en áreas relacionadas con la gestión pública y las ciencias administrativas y contables.

Para el objetivo 3. Consolidar el sistema de gestión del talento humano, en el 2024 se ha realizado la actualización y mantenimiento de 24 indicadores de la vigencia 2023 y la creación de dos indicadores nuevos para un total de 26 indicadores existentes con los que cuenta la ciudad, debidamente publicados en la sede electrónica del Departamento Administrativo del Servicio Civil. El mantenimiento y actualización de los indicadores implica, la actualización de hojas de vida, parametrización de datos y ajustes en bodega de los mismos, así como validación y mesas de trabajo para mejorar la visualización existente. Estos indicadores toman como una de sus fuentes de información principal los datos del Sistema de Información Distrital de Empleo y la Administración Pública -SIDEAP, permitiendo que el Sistema de Indicadores de Talento Humano se convierta en una herramienta para la toma de decisiones y formulación de políticas en el Distrito. Se destaca con la creación del último indicador, correspondiente a las personas Trans vinculadas a la administración distrital, la apuesta por una herramienta que permita hacer seguimiento a una de las Metas Estratégicas formuladas en el plan de desarrollo Distrital " Bogotá Camina Segura", y la articulación interinstitucional que se logró con la Secretaría de Planeación específicamente, con la Dirección de diversidad sexual, para publicar este indicador.

9

## 8. Implementación de los enfoques<sup>8</sup>

Con el fin de cerrar las brechas para maximizar el potencial del talento humano vinculado con la administración distrital como factor estratégico para generar valor público y contribuir al desarrollo de la ciudad, la Política Pública Integral de Talento Humano ha contribuido a la implementación del enfoque diferencial-poblacional, a partir del diseño y ejecución de acciones que está orientadas a identificar e impactar las barreras que impiden el goce efectivo de las acciones de fortalecimiento de las capacidades de servidores y servidoras públicas a personas pertenecientes a grupos poblacionales históricamente vulnerables por motivos de pertenencia étnica, transcurrir del ciclo vital, capacidad, orientación sexual e identidad de género.

Para la vigencia 2024, dentro del desarrollo de los módulos de traslado, se contempló que, cuando existen dos o más servidores interesados en un mismo cargo para aplicar traslado, se aplicara factores de desempate, enfocados a priorizar a las y los servidores en situación

---

<sup>8</sup> 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.

de discapacidad temporal o permanente, madres cabeza de familia y a los servidores y servidoras que acrediten ser cuidadoras de menores de edad o adultos mayores que requieran dicho cuidado. Respecto a la permuta, para la validación de las solicitudes, las entidades deberán validar como factor fundamental para su aprobación el mejoramiento de calidad de vida y la posibilidad de favorecer la unidad familiar de las madres cabeza de familia.

De otro lado, el programa Promoción de talentos (Artísticos y culturales) parte de reconocer la diversidad y las habilidades artísticas y culturales de las personas vinculadas a las entidades y organismos distritales, y en esta medida se convierte en una oportunidad para exaltar el aporte de personas que pertenecen o se identifican con algún grupo étnico, mujeres, personas con discapacidad o cualquier otro y poseen conocimiento o algún talento artístico que le permita pertenecer al programa.

El III Concurso de Creación literaria, aplica el enfoque diferencial al reconocer y valorar la diversidad de experiencias y realidades sociales, promover iniciativas comunitarias para el ejercicio de los derechos humanos, valorar y conservar el patrimonio cultural y ambiental, y desafiar los estereotipos de género para promover la igualdad y el respeto por la diferencia. La obra ganadora del Primer Puesto del Concurso de Creación Literaria: “Teatro Móvil en la Fría Noche Urbana”, destaca las diferencias en las percepciones y maneras de interactuar con el mundo entre niños y adultos. Se pone de relieve la especificidad de la infancia, tanto en su forma de pensar como en su forma de relacionarse con su entorno y con otros. La narrativa subraya cómo los niños abordan una realidad compartida (el paisaje urbano, las ideas abstractas como "El Hueco" y "El Sol") de manera diferente a los adultos, lo que es un ejemplo claro de cómo se reconocen y valoran las diferencias entre grupos de personas, en este caso, basadas en la edad.

10

La obra ganadora del Segundo Puesto del Concurso de Creación Literaria: “¡Bogotá, el lugar de la mágica diversidad!”, reconoce y celebra la pluralidad de pensamientos, identidades, y estilos de vida en Bogotá. Esta obra reconoce y valora las diferencias entre las personas, ya sea por su cultura, identidad de género, religión, o preferencias personales.

## 9. Acciones para mejorar

Con el objetivo de fortalecer la implementación de la Política Pública Distrital de Gestión integral del Talento Humano, se sugiere adelantar acciones de mejora para que el producto 3.1.13 Estrategia de Estandarización de los Expedientes de Historia Laboral e inventario en el marco de la Red Distrital de Archivos logre un nivel de implementación alto, de acuerdo con la meta programada para la vigencia. Así mismo, es importante establecer si para el producto 3.1.10 Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud, la Secretaría Distrital de Salud, podrá adelantar las acciones pertinentes para dar cumplimiento con el 100% de lo programado para la implementación del producto, teniendo en cuenta que este producto tuvo como fecha de finalización la vigencia 2023.

Adicionalmente, se evidencian varios productos con sobre ejecución, los cuales fueron mencionados en el numeral 6, que deben ser revisados en términos de evaluar necesidad de ampliar las metas programadas en tanto hay un aumento de demanda permanente del servicio, o identificar aquellos casos en que la sobre ejecución esté relacionada con la presencia de un evento coyuntural que haya requerido la ampliación de la cobertura de los servicios, en un periodo de la vigencia de la política.

Con relación a la implementación de enfoques, como recomendación general se debe fortalecer el reporte de enfoques de género y poblacional-diferencial, para lo cual se recomienda hacer uso de la Guía de Seguimiento de Políticas Públicas de la Secretaría Distrital de Planeación. Es importante evidenciar cómo la implementación de los productos que fueron identificados con estos enfoques en el plan de acción ha aportado a la solución de problemáticas y necesidades propias de las mujeres y de personas pertenecientes a grupos poblacionales vulnerables por motivo de pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, condición, ciclo vital, entre otras; especialmente, si en la fase de diagnóstico del ciclo de políticas públicas, se identificó que el problema central de la política impacta de manera diferencial a estas poblaciones, lo cual motivó a realizar esta asociación de enfoques.

Se evidencia en algunos reportes que se hace una desagregación del número de hombres, mujeres, niños y niñas, personas mayores o con pertenencia étnica, que fueron vinculadas a actividades realizadas en el marco de productos de esta Política Pública, sin embargo, no se menciona cómo las acciones ejecutadas promovieron el goce efectivo de derechos y la disminución de las barreras de acceso que históricamente han tenido estos grupos poblacionales, así como las posibles interseccionalidades que se presentan en las personas que conforman el talento humano vinculado a la administración distrital, en tanto pueden estar atravesadas por varias situaciones de vulnerabilidad o exclusión (pertenencia étnica, transcurrir vital, orientación sexual, género, entre otras) y de este modo requerir una gestión integral en el marco de la oferta de servicios.

11

En cuanto al reporte del enfoque territorial, se recomienda suministrar información sobre cómo fueron tenidas en cuenta las dinámicas de los territorios para la implementación de los productos, en tanto, estas dinámicas pueden requerir que las entidades deban realizar adecuaciones institucionales, fortalecimiento de capacidades o ajustes operacionales para dar respuesta a las demandas propias de las características de ciertos territorios.

## Anexo 1: Semáforo por indicadores de producto

Los porcentajes de avance que se muestran en el anexo corresponden a las siguientes mediciones:

- El porcentaje de avance en la vigencia (PAV) se refiere al progreso logrado durante el periodo actual o vigencia en comparación con la meta establecida para dicho periodo. Esta medida ofrece una visión del avance actual de un indicador en relación con los objetivos a corto plazo.
- El porcentaje de avance hasta la vigencia (PAHV) se refiere al progreso acumulado logrado durante todas las vigencias desde el inicio de su ejecución hasta la fecha de corte, en comparación con la meta programada acumulada hasta el mismo periodo de análisis. Esta medida ofrece una visión del avance real de un indicador en relación con su trayectoria ideal.
- El porcentaje de avance acumulado (PAA) se refiere al progreso acumulado logrado durante todas las vigencias en las que se ha realizado seguimiento al indicador desde el inicio de la ejecución, en comparación con la meta final programada. Esta medida ofrece una visión del avance en el largo plazo.

La tabla que se relaciona a continuación presenta los niveles de cumplimiento en la implementación de los productos de la política.

	Sobre ejecución
	Cumplimiento alto
	Cumplimiento medio
	Cumplimiento bajo

Producto esperado	Nombre indicador de Producto	Ponderación relativa del	Tipo de anualización	%Avance durante 2024	Avance hasta la vigencia	Avance Acumulado
1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos	Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales	4,00%	Creciente	147,7%	147,7%	91,1%
1.1.2 Banco de Proveedores "Talento no Palanca" para candidatos a celebrar contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión en el Distrito Capital	Número de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión seleccionados a través del Banco de Proveedores del Distrito Capital	2,00%	Creciente	110,8%	110,8%	82,2%
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 social y rendición de cuentas del talento humano	2,00%	Suma	202,0%	219,7%	119,8%
1.1.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales.	Número de colaboradores/as reconocidos como por sus aportes al desarrollo de la gestión pública del Distrito	2,00%	Suma	85,7%	126,2%	45,2%
1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos.	Número de colaboradores vinculados a las entidades distritales, que participan de la Red Distrital de Innovadores Públicos.	3,00%	Suma	127,6%	134,4%	53,3%
1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	Número de colaboradores que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	3,00%	Suma	102,0%	126,4%	60,2%

Producto esperado	Nombre indicador de Producto	Ponderación relativa	Tipo de actualización	%Avance durante 2024	Avance hasta la vigencia	Avance Acumulado
1.3.3 Inventario Bogotá	Porcentaje de avance en la consolidación de Inventario Bogotá en desarrollo de la organización y centralización de la información proveniente de los <del>Distritos</del> <del>Districtos</del>	2,00%	Creciente	● 100,0%	● 100,0%	● 50,0%
1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales	Número de colaboradores/as vinculados al Programa de Formación en Competencias Digitales	3,00%	Suma	● 119,3%	⚠ 140,7%	● 57,5%
1.3.5 Programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado	Porcentaje de avance en la implementación del programa de gestión del conocimiento y la innovación	2,00%	Creciente		● 100,0%	● 100,0%
1.3.6 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública	Número de soluciones innovadoras orientadas a mejorar la gestión pública distrital a nivel de prototipos validados por los usuarios, producto de la Red	2,00%	Suma	● 100,0%	● 116,0%	● 34,1%
1.4.1 Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, implementado	Porcentaje de implementación del Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés	4,00%	Creciente	● 100,0%	● 100,0%	● 88,0%
1.4.2. Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción	Número de Oficinas de Talento Humano acompañadas en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción	3,00%	Suma	⚠ 320,0%	⚠ 210,0%	● 84,0%
1.4.3. Directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios.	Documento de directrices entregado a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios	3,00%	Constante		● 100,0%	● 100,0%
2.1.1 Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital implementado	Porcentaje de avance en la implementación del programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital	5,00%	Suma	● 70,0%	● 95,0%	● 57,0%

Producto esperado	Nombre indicador de Producto	Ponderación relativa	Tipo de actualización	Avance durante 2024	Avance hasta la vigencia	Avance Acumulado
2.1.2 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.	Porcentaje de Implementación del Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.	5,00%	Creciente	● 100,0%	● 100,0%	● 30,0%
2.1.3 Tablero de Servicios y Talento Humano para la Ciudadanía	Porcentaje de avance en el diseño del Tablero de Servicios y Talento Humano para la Ciudadanía	3,00%	Creciente	● 100,0%	● 100,0%	● 34,0%
2.1.4 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital	Porcentaje de avance en la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital	2,00%	Suma	● 100,0%	● 100,0%	● 36,0%
2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales	Número de teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales	3,00%	Creciente	⚠ 190,8%	⚠ 190,8%	⚠ 142,3%
2.2.2 Programa de movilidad laboral (inter-sectorial, ubicación)	Número de colaboradores beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral	2,00%	Creciente	⚠ 137,3%	⚠ 137,3%	● 45,8%
2.2.3 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito	Porcentaje de avance de implementación del Aula del Saber Distrital	5,00%	Creciente	● 100,0%	● 100,0%	● 60,0%
2.2.4 Programa de Formación en Competencias Ambientales	Número de colaboradores formados en el Programa de Competencias Ambientales	2,00%	Suma	⚠ 153,0%	● 115,2%	● 50,3%
2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital	Número de colaboradores de las entidades distritales vinculados al Programa de Promoción de Talentos	2,00%	Creciente	● 100,0%	● 100,0%	● 80,0%
2.2.6 Programa Fondos Educativos	Número de Servidores Públicos del Distrito beneficiarios del Programa de Fondos Educativos	1,00%	Creciente	● 38,9%	● 38,9%	● 57,7%

Producto esperado	Nombre indicador de Producto	Ponderación relativa	Tipo de actualización	Avance durante 2024	Avance hasta la vigencia	Avance Acumulado
2.4.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente	Porcentaje de entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente	2%	Creciente	● 100,0%	● 100,0%	● 100,0%
2.4.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.	Número de entidades distritales con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados	5%	Creciente	● 100,0%	● 100,0%	● 100,0%
2.4.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado	Número de colaboradores del Distrito Capital y sus familiares beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas	5%	Creciente	● 100,0%	● 100,0%	● 37,7%
2.4.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital	Número de colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital	3%	Suma	● 100,0%	● 103,7%	● 41,3%
3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital	Número de Funcionalidades del sistema de información de talento humano desarrolladas	4,00%	Creciente	● 106,1%	● 106,1%	● 106,1%
3.1.2 Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales	Entidades que han implementado el lineamiento GETH del MIPG	2,00%	Suma		● 100,0%	● 100,0%
3.1.3 Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano	Porcentaje de implementación del Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano	1,00%	Creciente	● 100,0%	● 100,0%	● 80,0%
3.1.4 Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de TH	Porcentaje de Implementación del Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital	1,00%	Creciente	● 100,0%	● 100,0%	● 65,0%
3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo, ejecución PIC, Mujer y Género, Ley de cuotas, medición de clima, indicadores	Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados	2,00%	Creciente	● 86,7%	● 86,7%	● 72,2%

Producto esperado	Nombre indicador de Producto	Ponderación relativa	Tipo de actualización	Avance durante 2024	Avance hasta la vigencia	Avance Acumulado
3.1.6 Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital	Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular la creación de empleos de Gerentes Técnicos en el Distrito Capital	1,00%	Creciente	● 100,0%	● 100,0%	● 100,0%
3.1.7 Propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión	Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular la contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el nivel territorial	2,00%	Creciente		● 100,0%	● 100,0%
3.1.8 Propuesta normativa para regular las licencias de maternidad de las mujeres gestantes y de personas con enfermedades catastróficas cuya vinculación a una entidad sea el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión	Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para promover acciones afirmativas para mujeres en estado de gestación y personas con enfermedades catastróficas	1,00%	Creciente		● 100,0%	● 100,0%
3.1.9 Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales	Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de los empleados públicos del Distrito Capital	2,00%	Creciente		● 100,0%	● 100,0%
3.1.10 Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud	Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular el régimen laboral de los empleados públicos de las Empresas Sociales del Estado de Bogotá D.C.	2,00%	Creciente		● 65,0%	● 65,0%
3.1.11 Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada	Porcentaje de avance en el diseño de la estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical	1,00%	Creciente		● 100,0%	● 100,0%

Producto esperado	Nombre indicador de Producto	Ponderación relativa	Tipo de actualización	Avance durante 2024	Avance hasta la vigencia	Avance Acumulado
3.1.13 Estrategia de Estandarización de los Expedientes de Historia Laboral e inventario en el marco de la Red Distrital de Archivos	Porcentaje de avance en la Implementación de la Estrategia de Estandarización del Expedientes de Historias Laborales e inventario en el marco de la Red Distrital de Archivos	1,00%	Creciente	● 60,0%	● 60,0%	● 9,0%

[www.sdp.gov.co](http://www.sdp.gov.co)



PlaneacionBogota



planeacionbog



@planeacionbogeta



secretaría-distrital-de-planeación



SDP Bogotá



planeacionbogota

Cra. 30 N° 25-90 pisos 5, 8, 13 - SuperCADE, piso 2

Archivo Central de la SDP Cra. 21 N° 69B-80

Teléfono: (601) 335 80 00, exts. 9014-9018