

SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN
SUBSECRETARÍA DE PLANEACIÓN SOCIOECONÓMICA
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS SECTORIALES

INFORME DE SEGUIMIENTO

POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO

DOCUMENTO CONPES D.C. 07

CORTE: DICIEMBRE 31 DE 2020

2021

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
VIGENCIA DEL 2019	4
VIGENCIA DEL 2020	6
Objetivo 1. Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales 2020	7
Objetivo 2. Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales 2020	10
Objetivo 3. Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital 2020	13
CONCLUSIONES EN LOS AVANCES DE LA POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	16

INTRODUCCIÓN

La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano – PPDGITH fue expedida a través del Documento CONPES D.C. 07, publicado en el registro distrital 6700 del 20 de diciembre de 2019. y actualizado el 24 de junio de 2020.

El objetivo de esta política es “*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*”. Los objetivos específicos se definieron así:

Objetivo 1. Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales.

Objetivo 2. Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales.

Objetivo 3. Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.

Los resultados esperados son siete (7) los cuales se logran a partir de treinta y nueve (39) acciones como se describe a continuación:

No.	Descripción de Resultados	Número de productos
1	1.1 Aumento niveles de confianza ciudadana en los servidores públicos y en las entidades distritales	4
2	1.2 Incremento de la Favorabilidad a la Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital	3
3	1.3 Aumento del Índice de Innovación Pública de la Ciudad	6
4	2.1 Aumento en el porcentaje de ciudadanos que consideran estar satisfechos con los trámites y servicios brindados por las entidades distritales, en la ciudad de Bogotá D.C.	4
5	2.2 Aumento del Índice de Calidad de Vida del Talento Humano Distrital	6
6	2.3 Incremento del Porcentaje de favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB)	4
7	3.1. Mejoramiento del Desempeño Institucional de Bogotá	12

Fuente : Elaboración propia a partir de la información del Plan de Acción del CONPES D.C. 07 de 2019

Las acciones implementadas en el marco de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano – PPDGITH, son una apuesta por la consolidación de un talento humano y la integración a los diferentes instrumentos de planeación del desarrollo. Se debe mencionar que la PPDGITH fue integrada en el artículo 61° del Acuerdo Distrital 761 de 2020 “Por medio del cual se Adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 “UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI”, así como en la meta 520 que busca “Implementar el Plan de acción de la Política

Pública para la Gestión Integral de Talento Humano”, y la meta trazadora 75 “Duplicar la meta de la política pública de talento humano sobre el número de funcionarios públicos del Distrito que se acoge a la modalidad de teletrabajo”.

Los avances que presenta el informe de seguimiento acumulado a la política, corresponden a la implementación desde su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2020, conforme se define en su respectivo plan de acción vigente y se concluye con los avances destacados.

INFORME DE SEGUIMIENTO POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO - DOCUMENTO CONPES D.C. 07 - CORTE: 31 DE DICIEMBRE DE 2020

VIGENCIA DEL 2019

El plan de acción de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano se aprobó el 16 de diciembre de 2019; sin embargo, algunos productos se venían ejecutando a partir de enero de ese año, teniendo en cuenta que hacen parte del Sector Gestión Pública y de las entidades relacionadas con la misionalidad de atención del Talento Humano y/o hacían parte de proyectos de inversión del plan de desarrollo que se encontraba vigente. En este sentido, y de acuerdo con el reporte entregado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el avance acumulado en el cumplimiento de los objetivos de la política del año 2019 con corte al 31 de diciembre, superan una ejecución cuantitativa del 99% en 10 de las 11 metas programadas, a excepción del “Número de colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital” ya que se adelantó el trabajo de alistamiento para ponerlo en ejecución y por ello no se cuantifican beneficiarios directos en esta vigencia para este indicador.

Frente al seguimiento de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano – PPDGITH, los avances en la implementación del 2019 por objetivo de la política aportan al 23.98% al total de la de la vigencia 2019, que corresponde a la ponderación del valor cuantificado de avance de cada producto por el peso asignado.

Objetivos	Avance acumulado 2019 por cada objetivo	Porcentaje de cada objetivo sobre el avance acumulado
Objetivo 1	10,00%	41,71%
Objetivo 2	5,98%	24,92%
Objetivo 3	8,00%	33,37%
	23,98%	100,00%

El avance del 2019 advierte un puente integrador entre las acciones que se venían realizando de manera previa y posterior la aprobación de las metas de la política, pues a través de esta nueva planificación en la estructura de PPDGITH se demuestra el fortalecimiento y desarrollo de logros a continuación:

- En el Objetivo 1: *Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales*: Reconocimiento: -Talento que Ama Bogotá con la estrategia de Formación en red y de varias iniciativas y prototipos documentados hoy en el Banco de Buenas Prácticas de Innovación del DASC, - Capacitación de funcionarios en: Tendencias de Innovación, super mercado de ideas para innovar, Experiencias Internacionales de Innovación en el Sector Público, Cómo Transformar un Grupo de Innovación en un Equipo de Innovadores, Formación en RED (Innovación), - Programa de Formación en Competencias Digitales, primera fase vigencia 2019 con el nivel básico de formación en los cursos orientados a instalar competencias y fortalecer habilidades en los colaboradores para resolver problemas de forma innovadora y eficiente y ejercicios de formación desarrollados por la Veeduría Distrital en los temas de control social en el Distrito, y la Implementación de Teletrabajo según Circular 018-2018 y Decreto Distrital 806 de 2019.

- Objetivo 2. *Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales*: - Curso de Periodismo Ambiental, 7 Fondos Educativos del Distrito para empleados (SHD, SED, IDIPRON, SDIS, CONC/EJO, CULTURA, y FRADEC – Fondo de Financiamiento de Educación Formal para Servidores Públicos, e - Implementación de Teletrabajo según Circular 018-2018 y Decreto Distrital 806 de 2019.

- Objetivo 3. *El Sistema de Información del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP*: Se logró la producción de los módulos de Desarrollo Organizacional, nuevo formato de HV, nuevo formato de B y R, ajustes en el módulo de vinculaciones para el manejo de línea de tiempo, mejoras en las situaciones administrativas de PPA y comisión para desempeñar cargos de LNR, contratos, Directorio de servidores y contratistas, trabajadores oficiales, SST, PIC en línea, actividades de bienestar y reportes.

En el 2019 se adelantaron otros desarrollos como UAN - La Unidad Administrativa de Apoyo Normativo para algunos equipos de trabajo del Concejo de Bogotá, Proyección de planta, Nuevas situaciones administrativas, actos administrativos y Evaluación del desempeño para producción en el 2020. - Estructuración de la propuesta normativa para regular el régimen salarial de los empleados públicos de Bogotá ante el Gobierno Nacional (Alternativa en trámite), y - Desarrollo de cinco (5) índices de la gestión del talento humano distrital SIDEAP: 1) Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital; 2) Cumplimiento Ley Discapacidad; 3) Cumplimiento Ley de Cuotas; 4) Nivel de madurez y consolidación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; y 5) Plan Anual de Vacantes.

VIGENCIA DEL 2020.

De acuerdo con los datos reportados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD con corte a 31 de diciembre de 2020, el Plan de Acción de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano – PPDGITH proyectó para la vigencia 2020 la implementación de 33 de los 39 productos de la política, una intervención del 84.61% en productos del Plan.

Frente al seguimiento de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano – PPDGITH, los avances en la implementación del 2020 aportan al 79.97% al total de la de la vigencia, que corresponde a la ponderación del valor cuantificado de cada producto para la vigencia por el peso asignado en la proporción de cada indicador en la anualidad de la Política PPDGITH.

Objetivos	Avance acumulado 2020 por cada objetivo	Porcentaje de cada objetivo sobre el avance acumulado 2020
Objetivo 1	27,74%	34,69%
Objetivo 2	37,27%	46,61%
Objetivo 3	14,96%	18,70%
Sumatoria	79,97%	100,00%

Respecto del plan de acción, a continuación, se presenta el detalle de cumplimiento de los indicadores por cada objetivo:

Objetivo 1. Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales 2020.

Dentro del reporte cualitativo que realizan los responsables de la ejecución de los productos asociados a este primer objetivo se destacan los siguientes logros:

Programa reclutamiento de talentos: 548 personas fueron vinculadas en modalidades de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, empleos temporales, empleos de período fijo, sin embargo, la meta planteada para el indicador: *Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales*, alcanzó el 68,5% con respecto a la meta propuesta para el año 2020. Por otra parte, se realizó la convocatoria Distrito 4 que para en el 2021 y para empleos temporales, está en proceso de

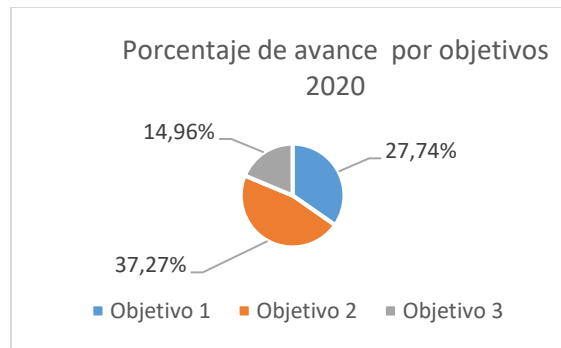
finalización la herramienta tecnológica a través del programa de reclutamiento de talentos y registro en el banco hojas de vida para que las entidades de acuerdo a sus necesidades realicen la búsqueda y seleccionen los posibles candidatos que participaran en el proceso de selección objetiva.

Hay diez (10) productos que hacen parte del primer objetivo, se destaca que su ejecución supera 100% con respecto a la meta propuesta para el año 2020:

- Actualización de la plataforma Banco de Proveedores “Talento no Palanca”, a través de la estrategia se actualiza la plataforma con la información de contratos suscritos con personas seleccionadas del banco de hojas de vida.
- Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito: Jornada de socialización y sensibilización sobre los avances en la implementación de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano entre el DASCSD y la Veeduría Delegada para la Participación y los Programas Especiales.
- Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales Reconocimiento distrital: realizado año a año, que resalta el desempeño de los servidores y servidoras del distrito y otras categorías de reconocimiento de: proyectos de innovación, 172 funcionarios de carrera administrativa con evaluación de desempeño sobresaliente, iniciativas en innovación pública, iniciativas y acciones afirmativas que favorezcan los enfoques y atributos definidos en el PDD – 2020 – 2024 y al nivel de servicio en la atención de la emergencia generada por el COVID 19. Se incluyen otras categorías de reconocimiento como proyectos de innovación, proyectos con enfoque de género y en el 2020 se reconocieron los héroes en el manejo de la pandemia.
- Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, implementado: Módulo de la plataforma SIDEAP - Herramienta tecnológica de procedimiento estandarizado para presentar la Declaración General de Conflicto de Intereses y Declaración Proactiva
- Red Distrital de Innovadores Públicos: Curso sobre innovación pública etapas 7 a 10
- Programa de Formación en Innovación Pública Distrital. Programa de Formación en Innovación Pública Distrital: 929 funcionarios en las diferentes jornadas de talleres, conferencias y capacitaciones organizados por el DASCSD: curso de fundamentación y el acompañamiento a los grupos para la presentación de iniciativas.
- Inventario Bogotá: Consolidación de los estudios reportados de 13 de los 22 observatorios consolidados entre los años 2018, 2019 y los publicados del 2020; los estudios de la Secretaría Distrital de Ambiente y la Secretaría Distrital de Integración Social cuyos insumos provienen

de los observatorios. Se concluye la primera fase del estado del arte del funcionamiento de la página inventario Bogotá. Revisión del DTS del observatorio de contratación y lucha anticorrupción, Seguimiento al nuevo observatorio de calidad del gasto público y se publicó la Guía básica para la creación, desarrollo, reestructuración y consolidación de los observatorios del D.C. y publicación de 1131 estudios que pueden ser consultados en el portal www.inventariobogota.gov.co

- Programa de Formación en Competencias Digitales: Cursos orientados a instalar competencias y fortalecer habilidades en los colaboradores para resolver problemas de forma innovadora y eficiente, (Diseño de Pensamiento y Metodologías Ágiles) en plataforma de aprendizaje organizacional PAO - certificados con aprobación de la EAN.
- Programa para la gestión del conocimiento y la innovación. Tiene un plan de trabajo con cuatro avances:
 1. Formulación del documento técnico de la metodología de construcción de Mapas de Conocimiento para entidades distritales.
 2. Diseño de la presentación guía de la metodología
 3. Definición de la guía de habilitantes para la innovación en el sector público como es el caso parra teletrabajo distrital:
 4. Acompañamiento en la definición del Modelo de Teletrabajo para entidades distritales.
- Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública: Publicación de iniciativas en el Banco de Buenas Prácticas: -Matrícula escolar en línea Bogotá - Adopción expediente electrónico disciplinario - Tu participas y nosotros te acompañamos, - Crear espacios de participación - Cultura Innovativa SDSalud - Perso-bot - El Chatbot herramienta que a la Personería de Bogotá le permite direccionar efectivamente el volumen de solicitudes sobre los servicios públicos domiciliarios - Red ACV Bogotá HABLA, Conformar la RED ACV Distrital para la atención RÁPIDA Y OPORTUNA de los pacientes que sufren enfermedades cerebro vasculares agudas. - NiMás NiMenos: son nuestros derechos - Árbol de Trámites. - Tejiendo Redes Mayores, Estrategia social que articula y dinamiza redes de cuidado comunitario, compañía y apoyo emocional, se invita a envejecer juntos, a ser cuidadores de vida, generadores de felicidad.



Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito Capital

Objetivo 1. Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales

Indicador	Meta total	Meta 2019	Meta 2020	Ponderación	Avance 2019 Cuantitativo	% de Avance 2019	Semáforo 2019	Avance 2020 Cuantitativo	% de Avance 2020	Semáforo 2020	Avance acumulado	% de avance acumulado	Semáforo acumulado	Tipo de anualización
Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales	7580		800	4,00%				548	68,50%	●	548	7%	●	Creciente
Número de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión seleccionados a través del Banco de Proveedores del Distrito Capital	6000		4000	2,00%				6179	154%	●	6179	103%	●	Creciente
Número de personas participantes en la estrategia de control social y rendición de cuentas del talento humano	550	50	50	2,00%	50	100,00%	●	60	120%	●	110	20%	●	Suma
Número de colaboradores/as reconocidos como por sus aportes al desarrollo de la gestión pública del Distrito	1480	30	50	2,00%	47	156,67%	●	172	344%	●	219	15%	●	Suma
Porcentaje de implementación del Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés	100%		20%	4,00%				20%	100%	●	20%	20%	●	Creciente
Número de Oficinas de Talento Humano acompañadas en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción	100			3,00%							0	0%	●	Suma
Documento de directrices entregado a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios	52			3,00%							0	0%	●	Constante
Número de colaboradores vinculados a las entidades distritales, que participan de la Red Distrital de Innovadores Públicos.	3150		250	3,00%				250	100%	●	250	8%	●	Suma
Número de colaboradores que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	5730	330	400	3,00%	492	149,09%	●	929	232%	●	1421	25%	●	Suma
Porcentaje de avance en la consolidación de Inventario Bogotá en desarrollo de la organización y centralización de la información proveniente de los Observatorios Distritales.	100%		10%	2,00%				10,00%	100%	●	10,00%	10%	●	Creciente
Número de colaboradores/as vinculados al Programa de Formación en Competencias Digitales	4400	200	300	3,00%	601	300,50%	●	518	173%	●	1119	25%	●	Suma
Porcentaje de avance en la implementación del programa de gestión del conocimiento y la innovación	100%		10%	2,00%				10,00%	100%	●	10,00%	10%	●	Creciente
Número de soluciones innovadoras orientadas a mejorar la gestión pública distrital a nivel de prototipos validados por los usuarios, producto de la Red Distrital de Innovadores Públicos.	85		5	2,00%				9	180%	●	9	11%	●	Suma

Fuente: Elaboración propia a partir de la información reportada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.2021

Objetivo 2. Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales 2020

En la ejecución de los productos asociados al segundo objetivo se observa lo siguiente:

Las tres (3) metas programadas tienen la siguiente implementación:

- El Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito tiene dos frentes de actividades, por una parte, la asesoría técnica que debe prestar el DASCD a las entidades para que en el marco del Decreto 1800 de 2019 mantengan actualizadas sus plantas de personal: Propuesta para estandarización de las estructuras organizacionales con la funcionalidad tecnológica que apoye el recaudo de la información para este programa, y que se estructurará a partir del SIDEAP:52 entidades y organismos del Distrito, 8 de ellas presentaron estudios técnicos para realizar un rediseño en su estructura organizacional, las cuales obtuvieron un concepto favorable por parte del Departamento. En este escenario, 15% de avance, que respecto del 30% programado para el 2020, corresponde a las entidades que obtuvieron concepto técnico favorable. Por lo que el resultado del indicador Porcentaje de Implementación del Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito registró el 50% de la meta programada.
- El programa Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital, adelanto los siguientes avances en la funcionalidad de territorialización del SIDEAP - Se realizó el alistamiento de variables nuevas en la bodega de datos para alimentar el tablero de Control. - Cargue masivo de una base de datos de funcionarios y contratistas, 9000 registros - Espacio para hacer socialización de los avances - Documento metodológico del producto - Pruebas de visualización de los datos (encuesta a 33 mil servidores - funcionalidad de territorialización y se presenta los tableros de control de Composición del Empleo Público Distrital y el tablero de Movilidad Segura) - Cronograma institucional: " Tablero de control en el territorio en SIDEAP, quedó pendiente los aportes conceptuales; por lo cual el indicador Porcentaje de avance en el diseño del Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio registró el 70% de la meta programada
- El Programa de movilidad laboral (inter-sectorial, ubicación) Durante la vigencia 2020 no registra un avance de la cantidad de personas movilizadas, dado que fue necesario adelantar las gestiones correspondientes para contar con la herramienta tecnológica que soportará el programa de movilidad laboral, la cual está en los últimos ajustes para así disponer del programa y el módulo al servicio de los funcionarios del Distrito Capital. Por lo que el

indicador *Sumatoria de colaboradores que se beneficien del Programa de Movilidad Laboral* no hizo registro cuantitativo, es decir el valor fue de 0%. para la vigencia 2020.

Los indicadores del segundo objetivo muestran los avances en un nivel alto de desempeño “semáforo verde”, es decir que tienen un rango de ejecución entre el 76% y el 100% de la meta propuesta para el 2020 son:

- Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital implementado: Se divulgaron los principales resultados obtenidos y se planteó la ruta a seguir para la estandarización de temas en el Distrito Capital - etapa de levantamiento de información que consolida las principales conclusiones frente a los temas a estandarizar (12 procesos definidos como trasversales).
- Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales: El reporte del avance cuantitativo acumulado corresponde la suma de los teletrabajadores al cierre de la vigencia 2019 (992) y 2020 (216 nuevos), reportados por las entidades. En el 2020, factores coyunturales generaron barreras para la implementación de la modalidad; ello condujo a que las entidades no continuaran con la fase de adopción definitiva, desde su prueba piloto alcanzando.
- Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito: El Aula busca centralizar las actividades de capacitación transversales del distrito. Se incluyen las líneas de capacitación de Escuela virtual, Red de Especialistas del Conocimiento, Competencias Técnicas, Inteligencia colectiva y Comunicación.
- Programa de Formación en Competencias Ambientales: El Proceso de formación Cuidadores ambientales del Distrito estuvo dirigido a 51 servidores públicos de las entidades del distrito y tuvo como énfasis el manejo integral de residuos sólidos, las prácticas sostenibles, la Estructura Ecológica Principal y su biodiversidad asociada.
- Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital. - Se realizan 3 cursos con CREA - IDARTES (creación literaria, fotografía y artes electrónicas)
- Programa Fondos Educativos: El reporte de beneficiarios a noviembre 30 de 2020, es de 939 beneficiarios, de los cuales, 484 son del Fondo FRADEC, 22 del Fondo FEDHE y 433 de otros fondos educativos del Distrito (SHD: 21, SED: 126, IDIPRON: 7, SDIS: 209, Concejo: 57, Secretaria de Cultura, Recreación y Deporte: 13).
- Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente: creación del documento metodológico del producto y posterior desarrollo del Lineamiento de lenguaje organizacional incluyente para las entidades del distrito, guía lenguaje incluyente, la campaña de relacionamiento con

acciones en medios nacionales por gestión equivalentes a 3 mil millones de pesos y por supuesto, se llevó a cabo la socialización y entrega de estas herramientas para 27 entidades distritales.

- Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros: 10 jornadas de sensibilización y apropiación del programa con la participación de 9 entidades. De igual forma se concretó la participación de 25 entidades en el seminario de profundización (prueba piloto) que es la base para la apropiación del programa
- Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado: En la ejecución del Programa Distrital de Alianzas en 2020 se obtuvieron 5.801 beneficiarios en el marco de las actividades gestionadas y desarrolladas por medio de las alianzas, convenios y/o acuerdos de voluntades vigentes para un acumulado de 18370 personas. De acuerdo con esta información, el mayor número de beneficiarios en 2020 se obtuvo a partir de las actividades desarrolladas en el marco del acuerdo de voluntades con Compensar (46% del total de beneficiarios) y el convenio interadministrativo con la Secretaría Distrital de Ambiente – SDA (24% del total de los beneficiarios).
- Programa de Apoyo Emocional Distrital: Durante el 2020, se consolidó la Red de entrenamiento emocional distrital REED. Se desarrollaron temáticas que aportan al crecimiento emocional de los colaboradores del distrito, con casi 2000 seguidores, se ha logrado sensibilizar sobre este importante tema.

Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito Capital

Objetivo 2. Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales

Indicador	Meta total	Meta 2019	Meta 2020	Ponderación	Avance 2019 Cuantitativo	% de Avance 2019	Semáforo 2019	Avance 2020 Cuantitativo	% de avance 2020	Semáforo 2020	Avance acumulado	% de avance acumulado	Semáforo acumulado	Tipo de anualización
Porcentaje de avance en la implementación del programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital	100%		20,00%	5,00%				20%	100%	●	20%	20%	●	Suma
Porcentaje de Implementación del Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.	100%		30,00%	5,00%				15%	50%	●	15%	15%	●	Creciente
Porcentaje de avance en el diseño del Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio	100%		40,00%	3,00%				28,00%	70%	●	28,00%	28%	●	Suma
Porcentaje de avance en la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital	100%			2,00%										Suma
Número de teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales	4850	1000	1350	3,00%	992	99,20%	●	1208	89%	●	1208	25%	●	Creciente
Número de colaboradores beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral	450		10	2,00%				0	0%	●	0	0%	●	Creciente
Porcentaje de avance de implementación del Aula del Saber Distrital	100%		10%	5,00%				10%	100%	●	10%	10%	●	Creciente
Número de colaboradores formados en el Programa de Competencias Ambientales	1075	25	50	2,00%	38	152,00%	●	51	102%	●	89	8%	●	Suma
Número de colaboradores de las entidades distritales vinculados al Programa de Promoción de Talentos	240		60	2,00%				60	100%	●	60	25%	●	Creciente
Número de Servidores Públicos del Distrito beneficiarios del Programa de Fondos Educativos	3000	750	950	1,00%	798	106,40%	●	939	99%	●	939	31%	●	Creciente
Porcentaje de entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente	100%		40%	2,00%				52%	130%	●	52%	52%	●	Creciente
Número de entidades distritales con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados	52		5	5,00%				9	180%	●	9	17%	●	Creciente
Número de colaboradores del Distrito Capital beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas	48300		9300	5,00%				18370	198%	●	18370	38%	●	Creciente
Número de colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital	2700	100	100	3,00%	0	0,00%	●	319	319%	●	319	12%	●	Suma

Fuente: Elaboración propia a partir de la información reportada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.2021

Objetivo 3. Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital 2020.

En la ejecución de los productos asociados al tercer objetivo se observar lo siguiente:

- Sistema de Indicadores de Talento: Desarrolló una etapa de comprensión e identificación de 8 de 12 indicadores asociados a la gestión del talento humano que corresponde un avance del 67% respecto de la meta programada para el 2020:

1. Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital
 2. Participación de Servidoras Públicas en cargos Directivos - Ley de Cuotas
 3. Participación de Servidores Públicos con Discapacidad en el Distrito.
 4. Nivel de Madurez del Sistema de Gestión y Seguridad en Salud en el Trabajo
 5. Plan Anual de Vacantes Distrital implementado.
 6. Eficacia del plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
 7. Cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.
 8. Estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo/ resolución número 0312 de 2019.
- Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital: Desarrollo de mejoras y nuevas funcionalidades en SIDEAP, entre estos: 1. Mejora en el módulo de contratación: 2. Proyección de Planta. 3. Proyección de escala salarial. 4. Plataforma Estratégica. 5. Estructura Organizacional: Módulo de gestión de dependencias con sus funciones. 6. Registro de Oferta Transversal para las entidades distritales. Este módulo permitirá la consolidación de la oferta transversal que tienen algunas entidades del Distrito. - A diciembre del 2020 se cuenta con 22 funcionalidades y módulos.
 - Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado: Se evaluaron las 18 entidades con la herramienta diseñada para medir la implementación del lineamiento GETH en sus 5 fases, las cuales, de acuerdo con los niveles de cumplimiento establecidos, se ubican en "Sobresaliente" dado que el puntaje obtenido está entre 81 y 100.
 - Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano
 - Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de TH
 - Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital
 - Propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión
 - 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
 - Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales.
 - Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada
 - Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud.

- Se estableció el esquema de seguimiento sindical, según Circular 090 del 30 de noviembre de 2020, cumpliendo con el 12,5% planeado.
- Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital

Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito Capital

Objetivo 3. Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital

Indicador	Meta total	Meta 2019	Meta 2020	Ponderación	Avance 2019 Cuantitativo	% de Avance 2019	Semáforo 2019	Avance 2020 Cuantitativo	% de avance 2020	Semáforo 2020	Avance acumulado	% de avance acumulado	Semáforo acumulado	Tipo de anualización
Número de Funcionalidades del sistema de información de talento humano desarrolladas	22	12	14	4,00%	12	100,00%	●	22	157%	●	22	100%	●	Creciente
Entidades que han implementado el lineamiento GETH del MIPG	56		18	2,00%				18	100%	●	18	32%	●	Suma
Porcentaje de implementación del Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano	100%		40%	1,00%				40%	100%	●	40%	40%	●	Creciente
Porcentaje de Implementación del Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital	100%		20%	1,00%				20,0%	100%	●	20,0%	20%	●	Creciente
Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados	36	5	12	2,00%	5	100,00%	●	8	67%	●	8	22%	●	Creciente
Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular la creación de empleos de Gerentes Técnicos en el Distrito Capital	100%			1,00%							0	0%	●	Creciente
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	100%		20%	2,00%				20%	100%	●	20%	20%	●	Creciente
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	100%		20%	1,00%				20%	100%	●	20%	20%	●	Creciente
Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de los empleados públicos del Distrito Capital	100%	50%	80%	2,00%	50%	100,00%	●	65%	81%	●	65%	65%	●	Creciente
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.	100%			2,00%							0	0%	●	Creciente
Porcentaje de avance en el diseño de la estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical	100%		50%	1,00%				50,00%	100%	●	50,00%	50%	●	Creciente
Porcentaje de avance en la Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital	100%			1,00%							0	0%	●	Creciente

Fuente: Elaboración propia a partir de la información reportada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.2021

CONCLUSIONES EN LOS AVANCES DE LA POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO:

Con base en la información registrada en la implementación de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano CONPES D.C. 07 se destacan los siguientes temas e indicadores que aportan de manera estratégica, representativa e innovadora en la gestión del talento humano:

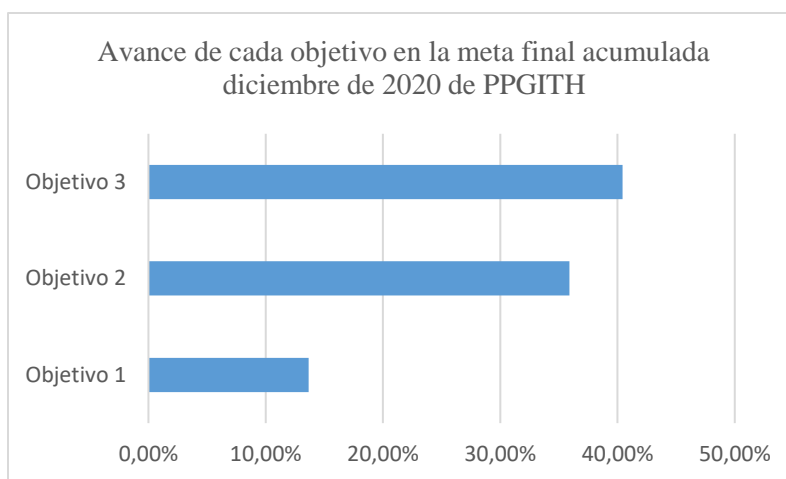
- Indicador *Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales*. El avance del programa de Reclutamiento de Talentos ha desarrollado la apertura a procesos meritocráticos en la provisión de empleos públicos mediante nombramiento provisional de diferente naturaleza jurídica: carrera administrativa, período fijo, empleos temporales o empleos de carrera administrativa a ser provistos, y el acompañamiento para la estructuración técnica de procesos públicos de selección de talento humano.
- Indicador *Número de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión seleccionados a través del Banco de Proveedores del Distrito Capital*". Como resultado del producto Banco de Proveedores "Talento no Palanca", se destaca este proceso como una gestión de transparencia y acceso al ejercicio de las labores públicas distritales, que fue merecedora del premio de "Alta Gerencia" en el 2020. Adicionalmente se avanza en la actualización de la plataforma con la información de contratos suscritos con personas seleccionadas del banco de hojas de vida de "Talento no PALANCA".
<https://www.funcionpublica.gov.co/-/conozca-la-experiencia-exitosa-talento-no-palanca-de-bogota-ganadora-del-premio-nacional-de-alta-gerencia-2020>.
- Indicador *Porcentaje de entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente*: A través del Plan de comunicaciones que propone acciones concretas que apalanquen modelos de prestación de servicios y esquemas adecuados de relacionamiento con la ciudadanía para promover el goce efectivo de sus derechos, a partir del lenguaje incluyente y el posicionamiento de este tema en la agenda pública nacional a través de la Comisión de Regulación de Comunicaciones (CRC).
- Indicador *Número de Funcionalidades del sistema de información de talento humano desarrolladas*. Con el Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital, se fortalece el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública -SIDEAP- que tiene como meta, ser el repositorio de información sobre la gestión del talento humano vinculado a entidades y organismos distritales y que les permite a las entidades distritales contar con información sobre su estructura organizacional, plantas de personal, estados de provisión de

sus plantas, contratistas por prestación de servicios personales, y que se pone a disposición de la ciudadanía y de los grupos de valor, promoviendo el control social.

- Indicador *Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados*: Durante el año 2020 se desarrolló una etapa de comprensión e identificación de 8 indicadores asociados a la gestión del talento humano en el objetivo tres de la política, que aportan en gran medida a la comprensión de otros aspectos del bienestar de todos los servidores vinculados al Distrito en materia de: Discapacidad, Seguridad en Salud en el Trabajo, Vacantes y Cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa, entre otros.

Avance acumulado de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano

Objetivos	Avance acumulado por cada objetivo	Porcentaje de cada objetivo sobre el avance acumulado	Avance ponderado de cada objetivo en el total de la política
Objetivo 1	6,14%	26,47%	13,65%
Objetivo 2	8,98%	38,68%	35,91%
Objetivo 3	8,09%	34,85%	40,44%
	23,21%	100,00%	30,00%



Con la información se calcula un avance acumulado a diciembre 31 de 2020 es de 23,21% de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano, que representa el 30% del total de la vigencia de la política (2019 - 2030). Este cálculo se estima con base al avance por objetivo con respecto de la ponderación del total de la vigencia de la política. Si bien se reconoce un avance alto

respecto de la programación de metas de las vigencias 2019 y 2020, es muy importante considerar que la política requiere de un alto grado de sostenibilidad, teniendo en cuenta que la anualización de sus indicadores son creciente (64%), constante (33%) y suma (3%), lo cual indica que los valores obtenidos deben mantenerse y seguir avanzando hasta lograr superar las metas programadas.