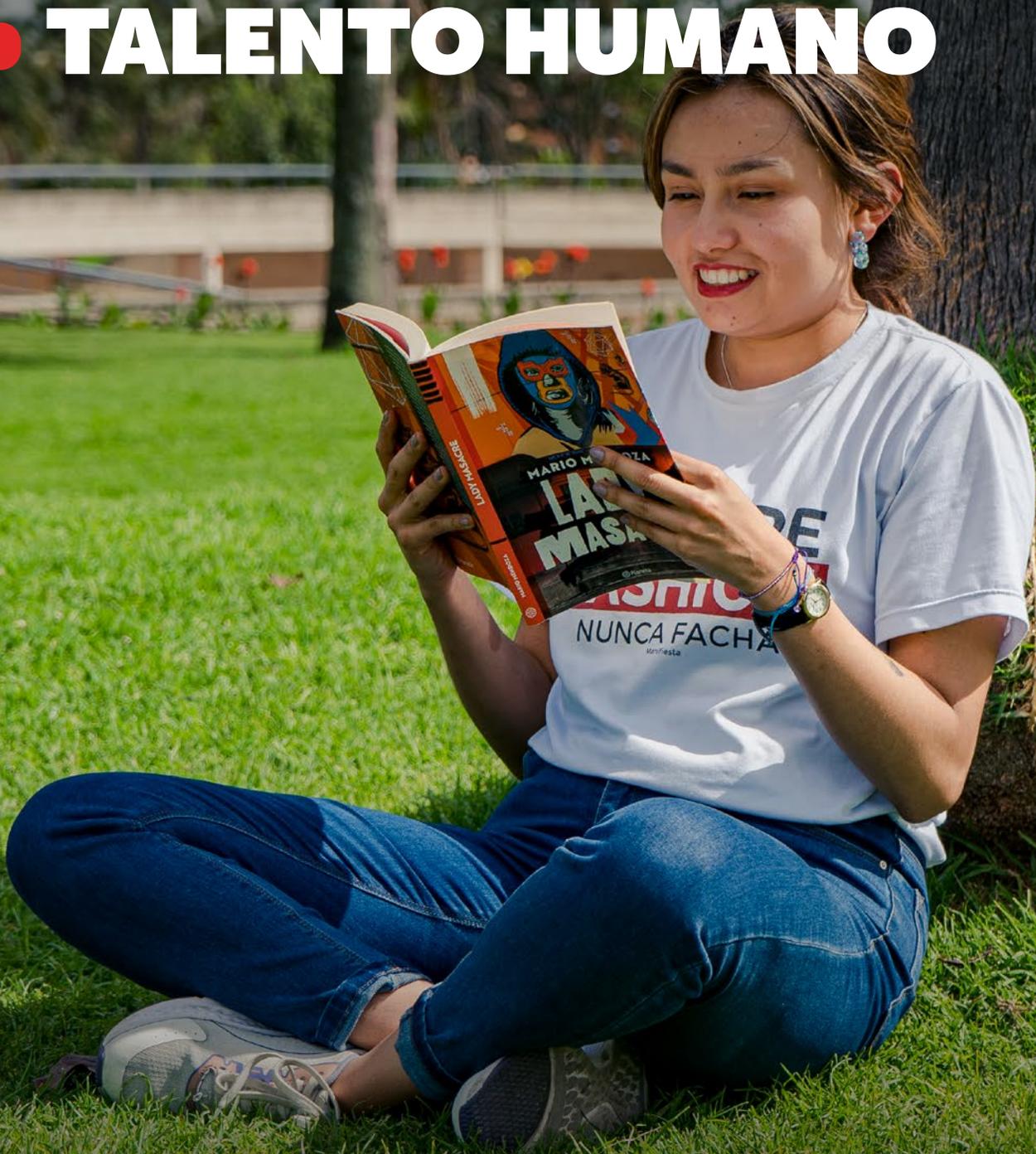


CONPES DISTRITAL 7



Política Pública Distrital de

GESTIÓN INTEGRAL de TALENTO HUMANO



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



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 PRIMER SEMESTRE DE 2024



Oportunidades laborales

Mediante la: selección de 918 contratistas de prestación de servicios profesionales con la plataforma "Talento no Palanca".



Formación de **273 colaboradores** del Distrito

Mediante el : Programa de Formación en Innovación Pública Distrital.



Aumento de **teletrabajadores**

Con la: vinculación al programa de 736 teletrabajadores nuevos de 59 entidades y organismos distritales.



Aporte a la **innovación**

Mediante la: vinculación de 171 colaboradores que participan en la Red Distrital de Innovadores Públicos



Provisión de **5.417 empleos públicos**

Por medio de : procesos de selección abiertos y/o meritocráticos durante los cuatro años de la implementación de la Política Pública.

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)
Corte: junio 30 de 2024

1. INTRODUCCIÓN

El informe de seguimiento¹ evalúa los avances en la implementación de la Política Pública Distrital de Educación para el año 2024, hasta el 30 de junio. 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 indicadores² y metas³ 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. 24) 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.

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.



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. AVANCES 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 relativa⁴ asignada a cada producto en el plan de acción. La trayectoria ideal de la política corresponde al avance esperado a junio de 2024 de acuerdo con la meta programada. Estas dos variables⁵ se comparan para determinar a partir de la brecha⁶ si la política tiene un retraso o una sobre ejecución.

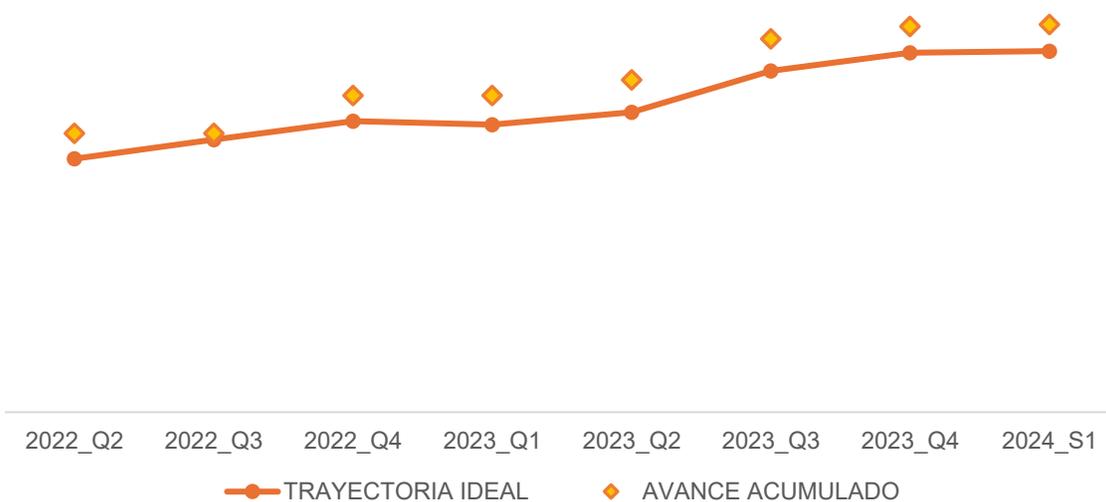
⁴ Importancia relativa: Suma de la importancia relativa de cada uno de los productos vinculados al objetivo

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

⁶ La brecha se calcula restando la trayectoria ideal con el avance.



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



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2024-1 Política Pública

Para el corte a junio 30 de 2024, el avance acumulado de la política alcanzó un 67,6%. Entendiendo que la trayectoria ideal de implementación debería ser de 62,9% de avance, actualmente se presenta una brecha positiva del 4.6%. (gráfico 1).

4. AVANCES POR OBJETIVOS.

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

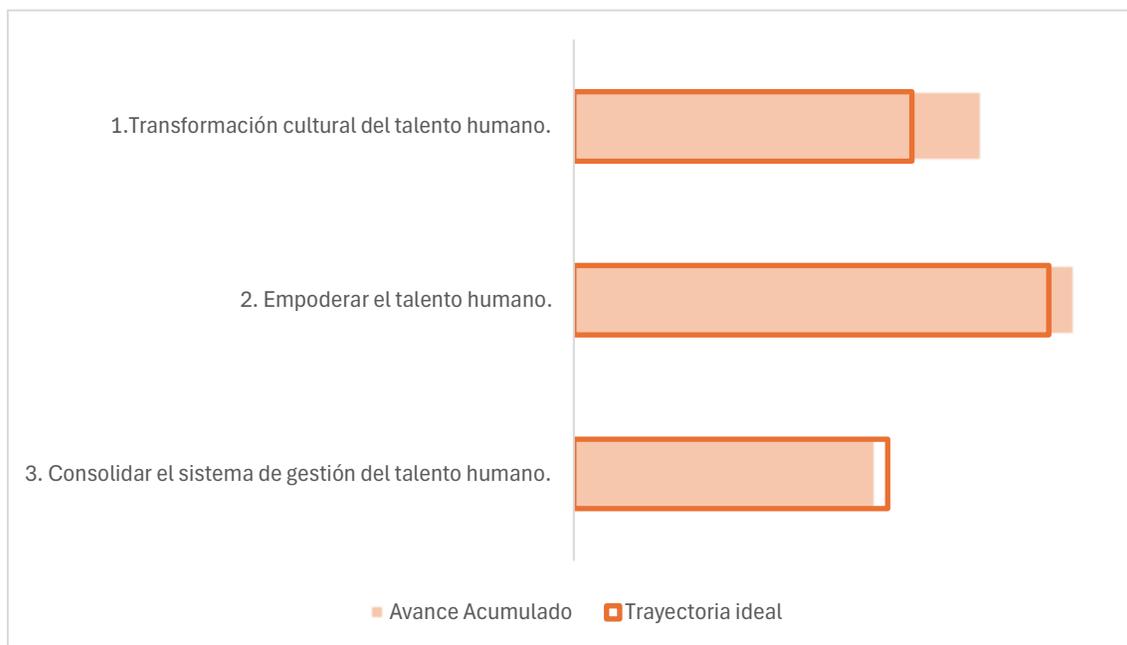
En la gráfica 2 se presenta la trayectoria ideal de los objetivos que conforman la política y se acompañan del avance acumulado⁷ de los productos que conforman cada objetivo. Al comparar la trayectoria ideal contra el avance acumulado se puede encontrar una brecha negativa lo cual significa que hay productos del objetivo que no cumplieron la meta programada, una brecha positiva lo cual significa que hay productos del objetivo que tienen

⁷ Avance acumulado: Corresponde al cálculo del avance acumulado sobre la meta total del indicador.



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 2024-1 Política Pública

Objetivo 1: Está conformado por 13 productos y la ponderación es de 35,00%, el cual presenta una brecha positiva de 3,89% por los productos 1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito, con una ponderación de 2%; 1.1.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales, con una ponderación de 2%; 1.2.2. Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción, con una ponderación del 3%; y el producto 1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales, con una ponderación del 35

Objetivo 2: Está conformado por 14 productos y la ponderación es de 45,00%, el cual presenta una brecha positiva de 1,43% por la sobre ejecución del producto 2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales, con una ponderación del 3%.



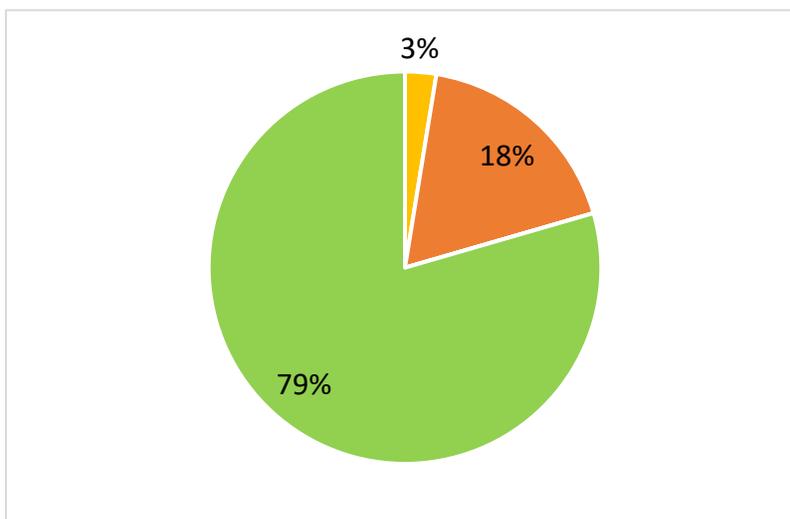
Objetivo 3: Está conformado por 12 productos y la ponderación es de 20,00%, el cual presenta una brecha negativa de 0,68% por el producto 3.1.10 cuya ponderación es de 2,00%.

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 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%.

Gráfico 3. Estado de avance de productos hasta la Vigencia



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2024-1 Política Pública



Avance +125%
Productos con
Sobre ejecución



Avance +75%
Productos con
cumplimiento alto



Avance +50%-75%
Productos con
cumplimiento medio



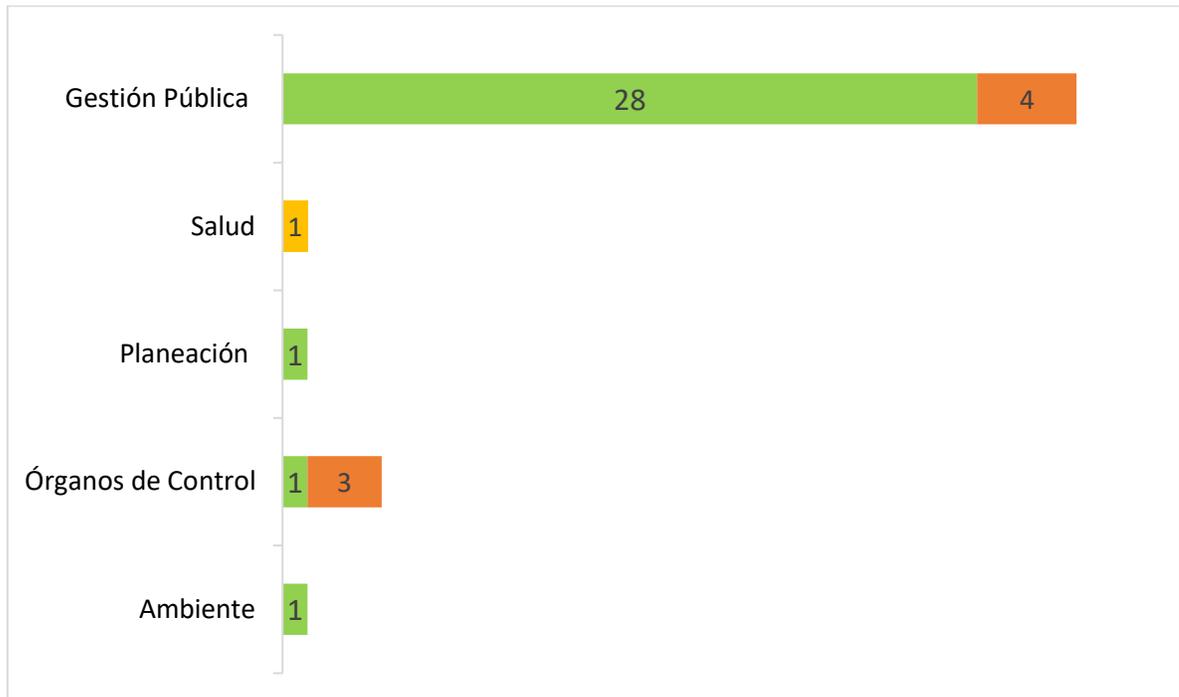
Avance menor o igual
al 50% Productos con
cumplimiento bajo

La gráfica 3 muestra el porcentaje de productos que se encuentran en los respectivos rangos de avance mencionados. Para esta política, un 79% de los productos cuentan con un nivel de cumplimiento alto, el 3% se encuentra con un nivel de cumplimiento medio, y un 18% de los productos cuentan con un nivel de cumplimiento 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 2024-1 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 Gestión Pública, con más productos a su cargo, tiene 4 productos en avance con sobre ejecución: 1.1.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales, 1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital, 1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales; y 2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales. (gráfico 4).

Así mismo, se identifica que el sector Gestión Pública tiene 28 productos en cumplimiento alto y ningún producto en 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”, se han suscrito 918 contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión por parte de las diferentes entidades y Organismos distritales durante el primer semestre de la vigencia 2024, en el marco del producto de Banco de Proveedores. Así mismo, durante este mismo periodo de tiempo, 628 empleos públicos fueron provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos.

También es importante mencionar que, el DASCD en el marco del objetivo específico 2. “Empoderar el talento humano”, implementa el Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital, al cual se sumaron en primer semestre de 2024 20 personas, para un total de 240 colaboradores de las entidades distritales vinculados al programa desde el año 2020, resaltando que se ha venido ejecutando en corresponsabilidad con Instituto Distrital de las Artes - IDARTES a través del programa CREA.



Adicionalmente, a corte 30 de junio de 2024 el Programa de Construcción de Ambientes Laborales, Diversos, Amorosos y Seguros CALDAS completó la formalización de 52 equipos dinamizadores por parte de las entidades y organismos distritales, llevando a cabo actividades de sensibilización, seminarios de profundización y acompañamiento a equipos dinamizadores. Se destaca lo realizado en la semana 8M, en la cual se sensibilizó a 33 colaboradores sobre la igualdad de género y la prevención de las violencias basadas en género. Así mismo, en el mes de abril, desarrolló una jornada de sensibilización para abordar el machismo en la cultura laboral, con la participación de la Secretaría de la Mujer.

Finalmente, con relación al objetivo 3. “Consolidar el sistema de gestión del talento humano”, el Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano ha capacitado a 54 líderes y referentes distritales de 45 entidades distritales en la herramienta analítica de datos del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8. IMPLEMENTACIÓN DE LOS ENFOQUES⁸

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.

Durante el primer semestre de la vigencia 2024, en el análisis de los estudios técnicos por parte del DASCD para la definición de estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito, se incluyeron las disposiciones contenidas en el artículo 14 de

⁸ 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.



la Ley 1780 de 2016, artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, Decreto Nacional 2365 del 26 de diciembre de 2019 y el numeral 12) del artículo 61 del Acuerdo Distrital 761 de 2020, Circular 001 de 2021 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, sobre el despliegue de acciones afirmativas para promover la vinculación de jóvenes al sector público.

Así mismo, el Sistema de Indicadores de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo, ejecución PIC, Mujer y Género, Ley de cuotas, medición de clima, indicadores de rotación, índice de desarrollo del servicio civil) parte de reconocer la diversidad en la composición de las y los servidores públicos y colaboradores que hacen parte del Talento Humano en el Distrito. En ese sentido, y en coherencia con lo estipulado en la resolución Distrital 2210 del 2021, este producto incorpora dentro de sus indicadores los enfoques poblacional-diferencial y de género, con el fin de contribuir a una mayor comprensión de las necesidades propias de cada grupo poblacional. Ejemplo de lo anterior, se cuenta con un paquete de indicadores de género donde se hace seguimiento a la Ley de cuotas y la participación efectiva de las mujeres en cargos gerenciales, indicadores poblacionales como es el caso de jóvenes en el empleo público y también el indicador de personas con discapacidad el cual contribuye en el análisis de las cuotas establecidas en el Decreto Nacional 2011 del 2017.

9. ACCIONES PARA MEJORAR

Con el objetivo de fortalecer la implementación de la Política Pública Distrital de Gestión integral del Talento Humano, se sugiere seguir realizando esfuerzos para superar el rezago en el avance en su implementación del producto 3.1.10 Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud, con el fin de lograr un avance en la ejecución de acuerdo con la meta programada.

Adicionalmente, se evidencian 7 productos con sobre ejecución: 1.1.3, 1.1.4, 1.2.2, 1.3.1, 1.3.2, 1.3.4 y 2.2.1, los cuales 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 promovido la ampliación del alcance, cobertura



o adelanto en el cumplimiento del cronograma de trabajo, en un periodo de la vigencia de la política.

Con relación a la implementación de enfoques, en general se debe fortalecer el reporte de enfoques de género, poblacional-diferencial y de Derechos Humanos, para lo cual se recomienda hacer uso de la Guía de Seguimiento de Políticas Públicas de la Secretaría Distrital de Planeación. Si bien se evidencia que hay una caracterización inicial de las y los beneficiarios de los productos en términos de número de mujeres, personas con discapacidad y jóvenes, es necesario establecer cómo las acciones desarrolladas para la implementación de los productos aportan a la garantía de derechos de las personas pertenecientes a estos grupos y sectores poblacionales vulnerables, teniendo en cuenta la información de caracterización de las y los participantes, así como de las barreras de acceso y brechas de igualdad y equidad que se presenten en el marco de la gestión del talento humano del distrito capital.



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	Tipo de anualización	Periodicidad de medición del indicador	Avance 2024	Meta 2024	%Avance durante 2023	Avance hasta la vigencia	Avance Acumulado
1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos	Número de empleos públicos provistos a través de procesos de	Creciente	Semestral	5417	4676	122,3%	122,3%	71,5%
1.1.2 Banco de Proveedores “Talento no Palanca” para candidatos	Número de contratistas de prestación de servicios profesionales y	Creciente	Semestral	31979	33692	110,1%	110,1%	70,4%
1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento	Número de personas participantes en la estrategia de control	Suma	Anual		50		223,2%	101,5%
1.1.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las	Número de colaboradores/as reconocidos como por	Suma	Anual		150		146,2%	35,1%
1.2.1 Sistema de seguimiento al programa	Porcentaje de implementación del	Creciente	Anual		1		100,0%	84,0%
1.2.2. Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la	Número de Oficinas de Talento Humano acompañadas en la	Suma	Anual		10		173,3%	52,0%
1.2.3. Directrices a las entidades públicas	Documento de directrices entregado a	Constante	Semestral				100,0%	100,0%
1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos.	Número de colaboradores vinculados a las	Suma	Anual		250		136,1%	43,2%
1.3.2 Programa de Formación en Innovación	Número de colaboradores que	Suma	Semestral	273	500	109,2%	129,6%	56,1%
1.3.3 Inventario Bogotá	Porcentaje de avance en la consolidación de	Creciente	Anual		1		100,0%	40,0%
1.3.4 Programa de Formación en	Número de colaboradores/as	Suma	Semestral	200	400	100,0%	140,9%	51,3%
1.3.5 Programa para la gestión del conocimiento y	Porcentaje de avance en la implementación del	Creciente	Anual				100,0%	100,0%
1.3.6 Banco Distrital de Buenas Prácticas en	Número de soluciones innovadoras orientadas	Suma	Anual		5		120,0%	28,2%



2.1.1 Programa de estandarización de	Porcentaje de avance en la implementación del	Suma	Anual		0		100,0%	50,0%
2.1.2 Programa Distrital para la definición de	Porcentaje de Implementación del	Creciente	Anual		1		100,0%	70,0%
2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el	Porcentaje de avance en el diseño del Tablero de	Creciente	Anual		1		100,0%	90,0%
2.1.4 Sistema de Gestión del Rendimiento y la	Porcentaje de avance en la implementación del	Suma	Anual		0		100,0%	88,0%
2.2.1 Programa de teletrabajo implementado	Número de teletrabajadores en	Creciente	Anual		5400		234,6%	125,7%
2.2.2 Programa de movilidad laboral (inter-	Número de colaboradores	Creciente	Anual		150		101,0%	22,4%
2.2.3 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de	Porcentaje de avance de implementación del Aula	Creciente	Anual		1		100,0%	50,0%
2.2.4 Programa de Formación en	Número de colaboradores formados	Suma	Anual		100		105,1%	36,7%
2.2.5 Programa de Promoción de Talentos	Número de colaboradores de las	Creciente	Anual		240		100,0%	73,3%
2.2.6 Programa Fondos Educativos	Número de Servidores Públicos del Distrito	Creciente	Semestral	1507	1750	91,3%	91,3%	50,2%
2.3.1 Plan de comunicaciones con	Porcentaje de entidades y organismos distritales	Creciente	Anual		1		100,0%	100,0%
2.3.2 Programa para la construcción de	Número de entidades distritales con	Creciente	Anual		52		100,0%	84,6%
2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para	Número de colaboradores del	Creciente	Anual		20740		100,0%	32,4%
2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital	Número de colaboradores de las	Suma	Anual		662		104,7%	33,0%
3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento	Número de Funcionalidades del	Creciente	Semestral	33	33	100,0%	100,0%	100,0%
3.1.2 Lineamiento de Gestión Estratégica del	Entidades que han implementado el	Suma	Anual				100,0%	100,0%



3.1.3 Programa para el fortalecimiento de las	Porcentaje de implementación del	Creciente	Semestral	1	1	98,7%	98,7%	74,0%
3.1.4 Programa de Selección y Formación de	Porcentaje de Implementación del	Creciente	Anual		1		100,0%	55,0%
3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento	Número de indicadores de la gestión del talento	Creciente	Anual		30		100,0%	66,7%
3.1.6 Propuesta normativa para impulsar la adopción	Porcentaje de avance en la estructuración de la	Creciente	Semestral	1	1	103,8%	103,8%	93,4%
3.1.7 Propuesta normativa para regular la gestión de	Porcentaje de avance en la estructuración de la	Creciente	Semestral				100,0%	100,0%
3.1.8 Propuesta normativa para regular las licencias	Porcentaje de avance en la estructuración de la	Creciente	Semestral				100,0%	100,0%
3.1.9 Propuesta normativa para regularizar el	Porcentaje de avance en la estructuración de la	Creciente	Semestral				100,0%	100,0%
3.1.10 Propuesta normativa para impulsar	Porcentaje de avance en la estructuración de la	Creciente	Semestral	1			65,0%	65,0%
3.1.11 Estrategia de negociación, diálogo y	Porcentaje de avance en el diseño de la estrategia	Creciente	Anual				100,0%	100,0%
3.1.13 Estrategia de Estandarización de los	Porcentaje de avance en la Implementación de la	Creciente	Anual		0			

