

Secretaría Distrital de Planeación

Subsecretaría de Planeación Socioeconómica – Dirección de Políticas Sectoriales

Informe de Seguimiento Plan de Acción

Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano (2019-2030)

Documento CONPES D.C. No. 7

Corte: Diciembre 31 de 2021

Mayo 2022

## 1. INTRODUCCIÓN

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

Este análisis fue elaborado a partir de la información de los avances suministrada por cada uno de los responsables de la implementación de los productos de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano. Los avances de los objetivos se obtienen haciendo la medición respecto a la meta de la vigencia, es decir, se obtiene el avance acumulado al corte de la vigencia y se hace un ajuste de los avances alcanzados para aquellos productos que exceden un avance de 100%, con el fin de que ningún producto por sí solo tenga un peso relativo mayor al definido en el plan de acción de la política.



De forma general, para el cálculo de los avances de los productos se hace una suma ponderada de los avances acumulados, de acuerdo con el nivel de prioridad que les fue asignado al momento de adoptar el plan de acción de la política, y que para este informe se encuentran en ejecución a corte de Diciembre 31 de 2021.

Las brechas para la política, los objetivos y los productos, se calcula restando la trayectoria ideal con el avance. Dado lo anteriormente expuesto, la brecha de la política (acumulada) puede ser positiva mientras que la de los objetivos específicos (vigencia) es negativa o inexistente.

## 2. JUSTIFICACIÓN

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

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



### 3. AVANCE ACUMULADO DE LA POLÍTICA

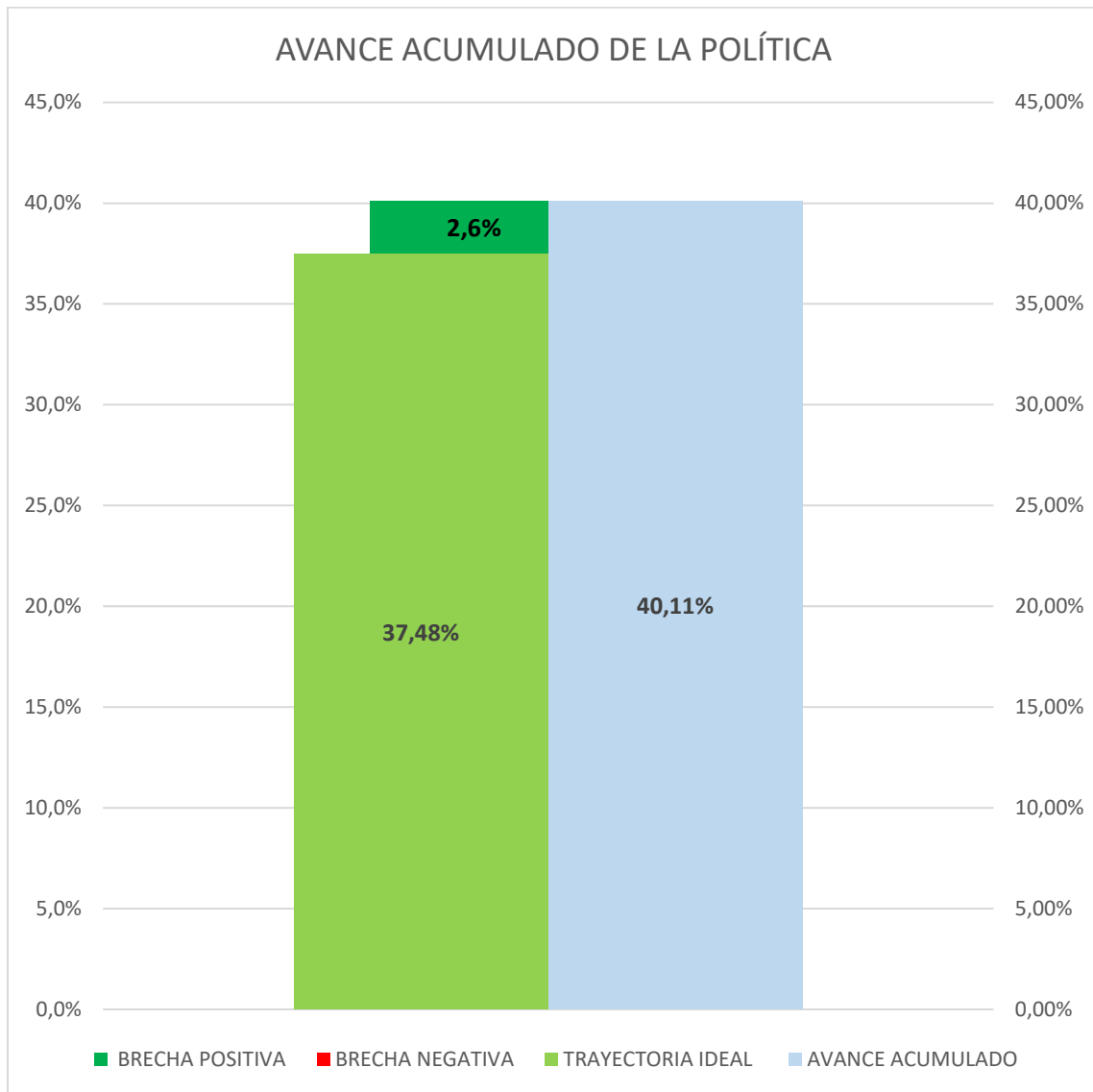
Esta sección presenta el informe de seguimiento de la política para el año 2021 y el avance acumulado con corte a Diciembre 31 de 2021 del plan de acción vigente. Los avances se presentan teniendo en cuenta los objetivos específicos y productos definidos como aporte para el cumplimiento de dichos objetivos según la cadena de resultados. Así, la información cuantitativa y cualitativa con la cual se realiza este informe de seguimiento fue consolidada para el reporte por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor.

Para promover el cumplimiento de los objetivos propuestos, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor ha sido designada como líder de esta política en la que participa el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, además otras entidades como corresponsables. Estas entidades distritales y del nivel nacional que se articulan en el desarrollo de los objetivos específicos son igualmente responsables según lo establecido en el plan de acción.

Para el corte a Diciembre 31 de 2021, el avance acumulado de la política alcanzó un 40,11%. Entendiendo que la trayectoria ideal de implementación debería ser de 37,48% de avance, actualmente tiene una brecha positiva de 2,6%. Este comportamiento se explica principalmente por el avance del Objetivo 3. Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.

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





Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2021 Política Pública

Para los cálculos de avance de la política se utilizan los reportes cuantitativos acumulados de los productos, divididos por la meta final, dicho valor es multiplicado por el ponderador correspondiente a cada producto, y finalmente los resultados se suman para calcular el avance de ejecución de la política.



Por otro lado, la trayectoria ideal de la política es calculada dividiendo la meta acumulada hasta la vigencia sobre la meta final y terminando igualmente con la suma de este resultado multiplicado por las ponderaciones de los productos.

#### 4. AVANCES POR OBJETIVOS EN LA VIGENCIA

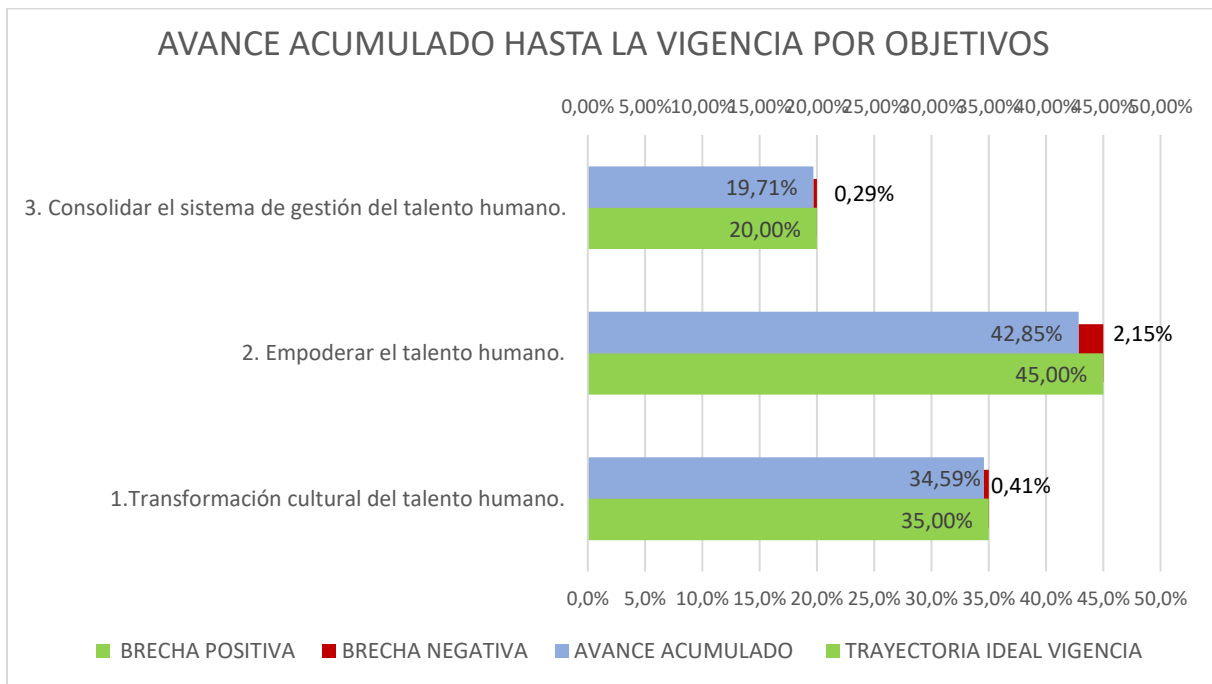
La política pública y su plan de acción están compuestos por 3 objetivos específicos y 39 productos. Los objetivos específicos de esta política son:

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.

Gráfico 2. Avance de la política por objetivos



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2021 Política Pública



En la gráfica anterior se presenta la trayectoria ideal de los objetivos que conforman la política (barras en verde) y que se acompañan del avance efectivamente evidenciado para dichos propósitos específicos (en azul). Al hacer la resta del avance real con la trayectoria ideal se encuentran las brechas en la implementación que pueden ser positivas (en verde oscuro) o negativas (en rojo).

El objetivo 1 presenta una brecha negativa de 0.29% puntos porcentuales. El objetivo 2 presenta una brecha negativa de 2.15% puntos porcentuales. El objetivo 3 presenta una brecha negativa de 0.41% puntos porcentuales.

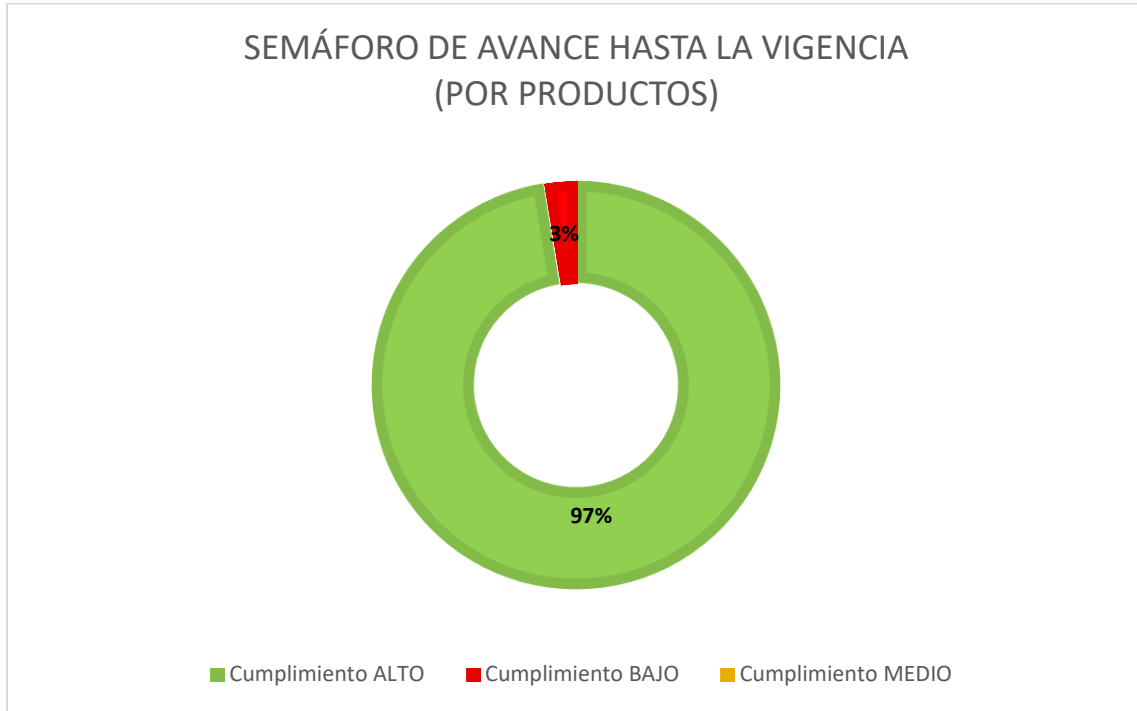
## 5. SEMÁFORO DE LA POLÍTICA

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

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



Gráfico 3. Semáforo de avance de la Vigencia por productos



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2021 Política Pública

La gráfica anterior muestra el porcentaje de productos que se encuentran en los respectivos rangos de avance mencionados anteriormente. Para esta política, un 97% de los productos cuentan con un nivel de cumplimiento alto y el 3% se encuentran en riesgo de no alcanzar a ejecutarse según la meta planeada para la presente vigencia.

## 6. PRODUCTOS POR SECTOR RESPONSABLE

Gráfico 4. Productos por sector responsable



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2021 Política Pública

La gráfica anterior muestra la cantidad de productos a cargo de cada sector responsable que participa en la política desde el Gobierno Distrital, indicando el número de productos a su cargo. Con relación a la ejecución por sectores, se identifica que los sectores Organismos de Control, Planeación, Salud y Ambiente presenta mayores niveles de ejecución de los productos en el plan de acción de la política, mientras que el sector Gestión Pública presenta el menor nivel de ejecución. El sector con más productos a su cargo es Gestión Pública y tiene 1 productos en riesgo de incumplimiento.















## 7. LOGROS Y ALERTAS

Se recomienda contemplar la programación y ejecución de la evaluación de la política pública, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido en su implementación.



















\*El producto 2.2.2. Programa de movilidad laboral (inter-sectorial, ubicación), representa el 3% en riesgo de no alcanzar a ejecutarse según la meta planteada. Si bien para la vigencia 2021 se estimaba que 20 colaboradores se beneficiaran del programa, para esta meta se llegó a un cumplimiento del 20%, teniendo en cuenta que no se logró establecer las necesidades de entidades que pudieran ser suplidas a través del programa de movilidad laboral.

Anexo 1: Semáforo por indicadores de producto



























Producto esperado	Nombre indicador de Producto	Semáforo Hasta la Vigencia	Semáforo 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	 89,85%	 17,52%
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	 104,56%	 32,91%
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	 188,67%	 51,45%
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	 177,22%	 21,55%
1.2.1 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	 100,00%	 60,00%
1.2.2. 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	 320,00%	 32,00%



























1.2.3. 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	 100,00%	 100,00%
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.	 162,00%	 25,71%
1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	Número de colaboradores que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	 157,56%	 33,82%
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 Observatorios Distritales.	 100,00%	 20,00%
1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales	Número de colaboradores/as vinculados al Programa de Formación en Competencias Digitales	 181,75%	 33,05%
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	 100,00%	 20,00%
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 Distrital de Innovadores Públicos.	 140,00%	 16,47%
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	 100,00%	 30,00%
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.	 90,50%	 36,20%



2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital	Porcentaje de avance en el diseño del Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio	 100,00%	 65,00%
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	 100,00%	 10,00%
2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales	Número de teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales	 116,38%	 33,09%
2.2.2 Programa de movilidad laboral (inter-sectorial, ubicación)	Número de colaboradores beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral	 20,00%	 0,89%
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	 110,00%	 33,00%
2.2.4 Programa de Formación en Competencias Ambientales	Número de colaboradores formados en el Programa de Competencias Ambientales	 108,57%	 17,67%
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	 100,00%	 53,33%
2.2.6 Programa Fondos Educativos	Número de Servidores Públicos del Distrito beneficiarios del Programa de Fondos Educativos	 92,26%	 35,37%
2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente	Porcentaje de entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente	 100,00%	 80,00%
2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.	Número de entidades distritales con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados	 111,11%	 38,46%
2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado	Número de colaboradores del Distrito Capital beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas	 100,00%	 24,45%
2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital	Número de colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital	 109,15%	 17,69%



3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital	Número de Funcionalidades del sistema de información de talento humano desarrolladas	 100,00%	 93,10%
3.1.2 Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado	Entidades que han implementado el lineamiento GETH del MIPG	 100,00%	 64,29%
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	 100,00%	 50,00%
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	 100,00%	 35,00%
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 de rotación, índice de desarrollo del servicio civil)	Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados	 100,00%	 33,33%
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	 87,45%	 17,49%
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	 100,00%	 60,00%

<p>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</p>	<p>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</p>	<p> 83,33%</p>	<p> 50,00%</p>
<p>3.1.9 Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales</p>	<p>Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de los empleados públicos del Distrito Capital</p>	<p> 100,00%</p>	<p> 95,00%</p>
<p>3.1.10 Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud</p>	<p>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.</p>	<p> 100,00%</p>	<p> 20,00%</p>
<p>3.1.11 Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada</p>	<p>Porcentaje de avance en el diseño de la estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical</p>	<p> 100,00%</p>	<p> 100,00%</p>
<p>3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital</p>	<p>Porcentaje de avance en la Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital</p>	<p> 100,00%</p>	<p> 15,00%</p>