

INFORME DE SEGUIMIENTO DOCUMENTO CONPES D.C. 07

POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO

Corte: junio 30 de 2020

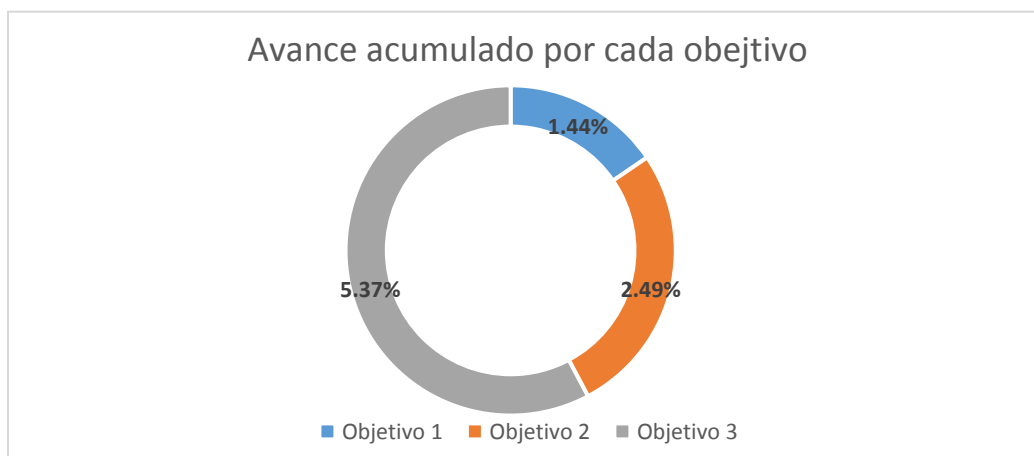
La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano fue expedida a través del Documento CONPES D.C. 07, publicado en el registro distrital 6700 del 20 de diciembre de 2019. A continuación, se presenta el seguimiento a esta política a partir de la presentación del avance acumulado con corte a junio 30 de 2020, por objetivos, resultados y productos sobre los cuales, de acuerdo con la definición técnica de cada indicador, se deben reportar avances.

El objetivo general 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.

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, fueron establecidos algunos productos cuya fecha de inicio de implementación era el primero de enero de 2019 teniendo en cuenta que se derivaban de la misionalidad propia de las entidades 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 con corte al 30 de junio de 2020 es del 9,3%.

Por su parte, el avance acumulado de los objetivos específicos, con corte a 30 de junio de 2020 se presenta en la siguiente gráfica:



Como se observa, el mayor avance en términos de los objetivos de la política pública se encuentra en el objetivo 3, referido a “Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.”, esto debido principalmente al avance del producto 1.1.1. *Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital* el cual presenta un avance acumulado del 86,4% y tiene una importancia relativa del 4%.

Con respecto a los productos del plan de acción, de acuerdo con los datos reportados, con corte a 30 de junio de 2020, de los 39 productos que contiene la política, 12 iniciaron su ejecución en la vigencia 2019 y 21 en el año 2020. Teniendo en cuenta el reporte enviado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se alcanzó un cumplimiento de 26,51¹% de implementación de las acciones definidas para iniciar su ejecución en la vigencia 2020. Aunque el registro de avance es bajo, se espera que para el segundo semestre mejoren los indicadores al tiempo que las actividades retornan a la normalidad y la ejecución toma un ritmo más acelerado.

A continuación, se presenta el detalle de cumplimiento de los productos por objetivo:

¹ Este cálculo acota al 100% los porcentajes de avance que superan este porcentaje e incluye en el promedio todos los indicadores sobre los cuales se debe reportar avance por su fecha de inicio y fin.

OBJETIVO 1.Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales.						
Indicador	Avance 2020	% de avance 2020	Semáforo 2020	Avance acumulado	%de avance acumulado	Semáforo acumulado
Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales	354	44,25%	●	354	4,67%	●
Número de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión seleccionados a través del Banco de Proveedores del Distrito Capital	842	21,05%	●	842	14,03%	●
Número de personas participantes en la estrategia de control social y rendición de cuentas del talento humano	NA	NA	NA	0	0,00%	●
Número de colaboradores/as reconocidos como por sus aportes al desarrollo de la gestión pública del Distrito	NA	NA	NA	1480	59%	●
Porcentaje de implementación del Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés	NA	NA	NA	12%	12,00%	●
Número de colaboradores vinculados a las entidades distritales, que participan de la Red Distrital de Innovadores Públicos.	NA	NA	NA	0	0,00%	●
Número de colaboradores que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	416	104,00%	●	908	124%	●
Porcentaje de avance en la consolidación de Inventario Bogotá en desarrollo de la organización y centralización de la información proveniente de los Observatorios Distritales.	NA	NA	●	4,5%	4,50%	●
Número de colaboradores/as vinculados al Programa de Formación en Competencias Digitales	124	41,33%	●	725	145%	●
Porcentaje de avance en la implementación del programa de gestión del conocimiento y la innovación	5%	50,00%	●	5%	5,00%	●
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.	NA	NA	NA	NA	NA	NA

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

- El programa de reclutamiento de talentos, como apuesta a la consolidación de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, empleos temporales, empleos de período fijo), reportó 354 personas posesionadas en cargos de la Administración Distrital por medio de concursos meritocráticos realizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil para empleos de Carrera Administrativa (convocatorias 431 del 2016, 740 y 741 del 2018). Estos empleos

corresponden a la Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia (151), Secretaría Distrital de Gobierno (191) y el Instituto Distrital de Recreación y Deporte (3).

- El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, diseño e implementó una herramienta web puesta a disposición de la ciudadanía para que quienes estén interesados en vincularse contractualmente con entidades y organismos distritales puedan postular su oferta de servicios, para ser usado por las entidades y organismos distritales en el cubrimiento de sus necesidades de personal, a través de contratos de prestación de servicios; estableciendo reglas asociadas a la prestación del servicio y apalancando algunas acciones afirmativas frente a grupos poblacionales de especial protección. Esta herramienta es conocida como “Talento no palanca” a través de la cual, a 30 de junio de 2020, se han reportado un total de 842 seleccionados por este medio. Es importante mencionar que el 53% son mujeres y el 43% hombres; el 1,4% tiene alguna discapacidad (física, auditiva o visual); el 4,1% pertenece a alguno de los grupos étnicos (afrocolombiano o afrodescendiente, pueblos indígenas, palenquero o raizal), el 3,3% es víctima del conflicto armado; el 24% tiene entre 18 y 28 años, el 40% entre 29 y 38 años, el 24% entre 39 y 48 años, y el 12% de los seleccionados es mayor a 49 años.
- El programa de formación en innovación pública distrital permite que los colaboradores del Distrito Capital puedan aplicar conocimientos de innovación para buscar soluciones a problemas identificados al interior de sus entidades y en el servicio que prestan a los ciudadanos y grupos de interés. En el segundo trimestre del año 2020 el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital inició las fases de diseño, programación y ejecución de los talleres, en los cuales se registra la participación de 416 funcionarios que han sido beneficiados.

Todas las líneas de acción, los contenidos y temáticas que se desarrollan en las capacitaciones buscan la sensibilización y la transformación de la cultura de la innovación y que ésta sea aplicada teniendo en cuenta la implementación de los diferentes enfoques y tipos de población existentes, con el propósito de aportar

mejoras en el servicio que involucren la diferenciación y que los participantes puedan expresar libremente sus apreciaciones, vivencias y aprendizajes.

- Por otra parte, 124 servidores públicos han participado en el “programa de formación en competencias digitales”. Este programa cuenta con una variada oferta de cursos básicos orientados a instalar competencias y fortalecer habilidades en los colaboradores para resolver problemas de forma innovadora y eficiente. Los cursos están disponibles en la plataforma de aprendizaje organizacional PAO. Los funcionarios que culminen satisfactoriamente el curso serán certificados por la Escuela de Administración de Negocios - EAN, como institución académica aliada.

OBJETIVO 2. Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales						
Indicador	Avance 2020	% de avance 2020	Semáforo 2020	Avance acumulado	%de avance acumulado	Semáforo acumulado
Porcentaje de avance en la implementación del programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Porcentaje de Implementación del Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.	6%	20,00%	●	6%	6,00%	●
Porcentaje de avance en el diseño del Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Número de teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales	1478	109,48%	●	1478	30,47%	●
Número de colaboradores beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral	808	53,29%	●	808	100,00%	●
Porcentaje de avance de implementación del Aula del Saber Distrital	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Número de colaboradores formados en el Programa de Competencias Ambientales	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Número de colaboradores de las entidades distritales vinculados al Programa de Promoción de Talentos	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Número de Servidores Públicos del Distrito beneficiarios del Programa de Fondos Educativos	808	85,05%	●	808	26,93%	●
Porcentaje de entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Número de entidades distritales con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Número de colaboradores del Distrito Capital beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas	NA	NA	NA	12569	100,00%	●
Número de colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital	NA	NA	NA	0	0,00%	●

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

- En Colombia, el Teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: *“Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”* y fue incorporado como producto de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano. Con corte a 30 de junio de 2020, el Distrito Capital cuenta con un total de 1.487 teletrabajadores.

Es importante indicar que durante el primer semestre de 2020, como consecuencia de la entrada del *“Trabajo en Casa”* que obedeció a la medida de emergencia sanitaria dada a nivel Nacional y Distrital por la COVID-19, directivos de algunas entidades dieron prioridad a las disposiciones para que los funcionarios se acogieran a estas y establecieron que el *teletrabajo* continuará una vez se supere la citada emergencia.

Según cifras reportadas por las entidades distritales, el 8% de los teletrabajadores registra condición de discapacidad; el 34% son cuidadores de niños, niñas y/o personas mayores con discapacidad; y el 5% son madres o padres cabeza de familia. Se evidencia, además, que el mayor número de teletrabajadores reside en las localidades de Suba, Fontibón, Kennedy, Usaquén y Engativá (80%).

- A 30 de junio de 2020, fueron reportados 808 beneficiarios de Fondos Educativos del Distrito. Estos Fondos están destinados al otorgamiento de créditos condonables por prestación de servicios y mérito académico, para financiar la educación formal de los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, y de sus hijos.
- Por otra parte, se han beneficiado 1.060 colaboradores y sus familias (13.833 personas) con las siguientes actividades:

En el marco del Convenio 073-2019 suscrito entre el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Secretaría Distrital de Ambiente:

- 113 personas participaron en dos recorridos virtuales programados por el Parque Ecológico Distrital de Montaña *Entrenubes* como conmemoración del día de la tierra.
- 228 personas participaron en dos recorridos virtuales denominados “descubriendo la ruta del sol” en el Aula Ambiental *Soratama*.
- 71 personas participaron en un recorrido virtual por el Humedal Santa María del Lago.
- 49 personas participaron en un recorrido virtual por el Humedal La Conejera.
- 214 personas participaron en cuatro (4) charlas virtuales sobre Aves de Bogotá.

Así mismo, se registran beneficiarios de alianzas educativas con entidades privadas a través de las cuales obtuvieron descuento en el valor de la matrícula: 12 personas en cursos ofertados por la Cámara de Comercio de Bogotá; 1 persona en programas ofertados por la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá- Uniempresarial; y 6 personas en programas ofertados por la Institución Educativa Berlitz.

OBJETIVO 3. Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.						
Indicador	Avance 2020	% de avance 2020	Semáforo 2020	Avance acumulado	%de avance acumulado	Semáforo acumulado
Número de Funcionalidades del sistema de información de talento humano desarrolladas	19	135,7%	●	19	86,4%	●
Entidades que han implementado el lineamiento GETH del MIPG	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Porcentaje de implementación del Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Porcentaje de Implementación del Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital	9%	45,0%	●	0,09	9,0%	●
Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados	NA	NA	NA	5	13,9%	●
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	4%	20,0%	●	4	20,0%	●
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	3,00%	15,0%	●	3	15,0%	●
Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de los empleados públicos del Distrito Capital	60%	75,0%	●	0,6	60,0%	●
Porcentaje de avance en el diseño de la estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical	NA	NA	NA	NA	NA	NA

Finalmente, en el marco del objetivo “consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital”, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital fortaleció el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública -SIDEAP- que a la fecha funciona como una gran repositorio de información sobre la gestión del talento humano vinculado a entidades y organismos distritales y que les permite a las entidades distritales cumplir con las obligaciones asociadas al reporte de información sobre su talento humano ante el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP y al tiempo, contar con información ordenada y fidedigna sobre su estructura organizacional, plantas de personal, estados de provisión de sus plantas, contratistas por prestación de servicios personales, así como solventar las obligaciones relacionadas con el formato único de hoja de vida y la declaración de bienes y rentas.

En tal sentido, durante lo corrido de la vigencia 2020 fueron diseñadas e implementadas nuevas funcionalidades, así:

1. Vigencia de actos administrativos (consiste en derogar o modificar actos administrativos que se encuentran publicados).

2. Registro de "novedad" de teletrabajo extraordinario
3. Mejora en el módulo del Sistema de Seguridad en el Trabajo para realizar el seguimiento en el marco de la emergencia de Covid-19.
4. Unidad de Apoyo Normativo (UAN) para la entidad Concejo de Bogotá.
5. Módulo de solicitud de Conceptos Técnicos.
6. Incorporación de situaciones administrativas (licencia ordinaria, para actividades deportivas, por enfermedad, por paternidad, por luto, permiso remunerado, sindical, académico, para ejercer la docencia universitaria, suspensión o separación en el ejercicio de sus funciones, vacaciones, descanso compensado, y accidente laboral).
7. Módulo para reporte de actividades distritales.

En general se observa que la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano se encuentra en la primera fase de implementación de su plan de acción y la mayoría de los avances con corte al primer semestre del año 2020 están por debajo del cumplimiento del 50% de la programación realizada. Si bien, la situación sanitaria derivada del Coronavirus ha impactado el desarrollo de algunas actividades propuestas para el año 2020, las entidades responsables de la ejecución de los productos de la política pública, lideradas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, deben continuar trabajando en dar cumplimiento a las metas establecidas, asumiendo nuevos retos como el caso del trabajo virtual y de esta manera cumplir a cabalidad con la mayor parte de los productos establecidos.

Adicionalmente, se espera contar con información de avance en los resultados con corte al mes de diciembre de 2020 con el fin de evidenciar que el cumplimiento en la ejecución de los productos se vea reflejada en la consecución del objetivo general establecido como *“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”*.