

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) Documento CONPES D.C. No. 7  
Corte: diciembre 31 de 2023  
Mayo 2024

## 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 informe de seguimiento de la política corresponde al segundo semestre del año 2023 e incluye los avances con corte a diciembre 31 de 2023 del plan de acción vigente. El análisis fue elaborado a partir de la información de los avances suministrados por cada uno de los sectores responsables de la implementación de los productos de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano.

Adicionalmente, el seguimiento realizado a la política se lleva a cabo de acuerdo con la metodología definida por la Secretaría Técnica del CONPES D.C. en la Guía para el Seguimiento de Políticas Públicas y las circulares y lineamientos emitidos por dicha instancia. Para esto se cuenta con un instrumento de reporte de las acciones implementadas para dar cumplimiento a los productos y resultados de acuerdo con los indicadores y metas de cada vigencia.



## 2. GENERALIDADES DE LA POLÍTICA PÚBLICA

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 DE LA POLÍTICA

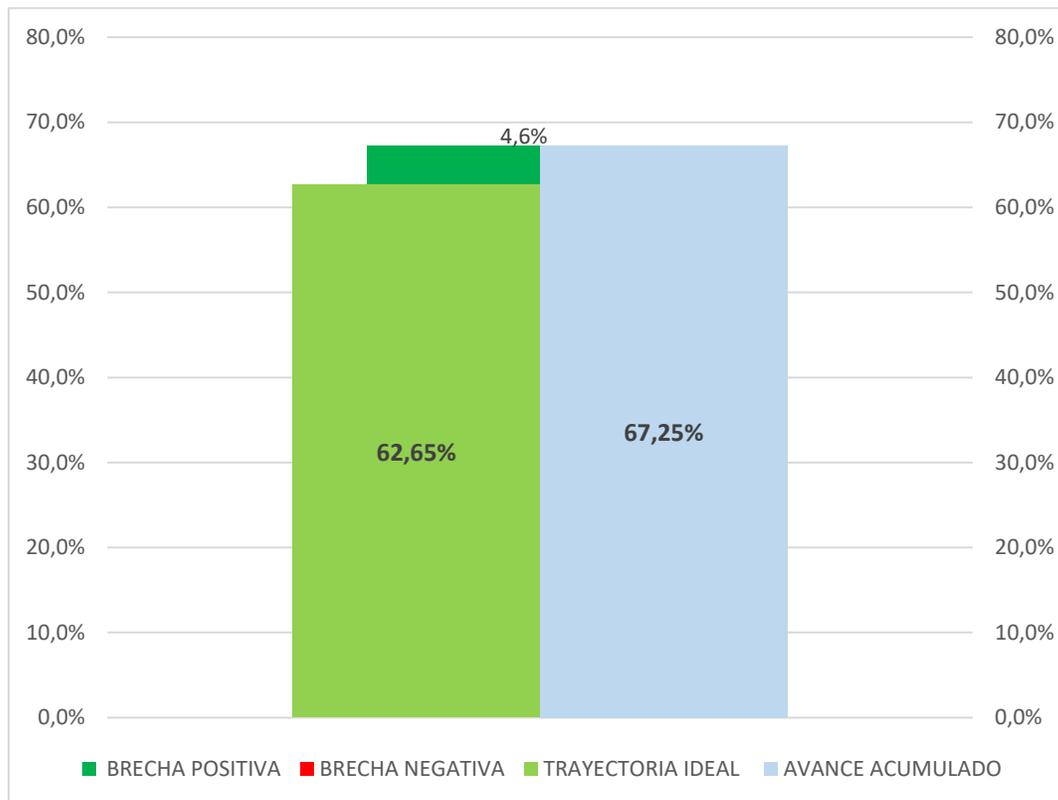
Para los cálculos de avance de la política se utilizan los reportes cuantitativos acumulados de los productos contrastados frente la meta correspondiente y la importancia relativa asignada a cada producto en el plan de acción. La trayectoria ideal de la política corresponde al avance esperado en la fecha de corte de acuerdo con la meta programada. Estas dos variables se comparan para determinar a partir de la brecha<sup>1</sup> si la política tiene un retraso o una sobre ejecución.

---

<sup>1</sup> La brecha se calcula restando la trayectoria ideal con el avance.



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



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2023-2 Política Pública

Para el corte a diciembre 31 de 2023, el avance acumulado de la política alcanzó un 67.25%. Entendiendo que la trayectoria ideal de implementación debería ser de 62.65% de avance, actualmente tiene una brecha positiva de 4,6%. (gráfico 1).

#### 4. AVANCES POR OBJETIVOS

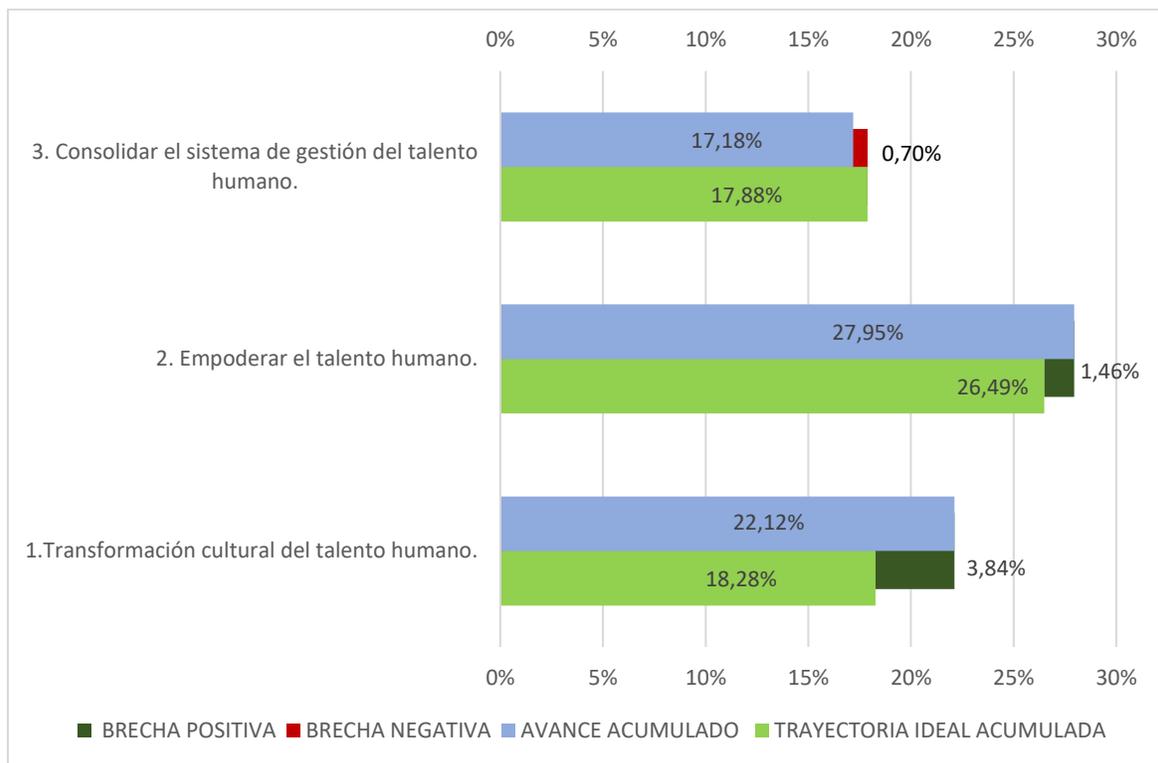
La política pública y su plan de acción están compuestos por 3 objetivos específicos y 40 productos.

En la gráfica 2 se presenta la trayectoria ideal de los objetivos que conforman la política (barras en verde) y se acompañan del avance de los productos que conforman cada objetivo (barras en azul). Al comparar la trayectoria ideal contra el avance acumulado se



puede encontrar una brecha negativa (barras en rojo) lo cual significa que hay productos del objetivo que no cumplieron la meta programada, una brecha positiva (barras verdes oscuro) lo cual significa que hay productos del objetivo que tienen una sobre ejecución frente a la meta programada o no existir brecha lo cual se puede interpretar como que el objetivo cumplió con la meta programada. (gráfico 2).

**Gráfico 2. Avance de la política por objetivos**



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2023-2 Política Pública

**Objetivo 1:** Está conformado por 13 productos y la ponderación es de 35,00%, el cual presenta una brecha positiva de 3,84% por el producto 1.2.2 cuya ponderación es de 3,00%.

**Objetivo 2:** Está conformado por 14 productos y la ponderación es de 45,00%, el cual presenta una brecha positiva de 1,46% por la sobre ejecución del producto 2.2.1 cuya ponderación es de 3,00%.



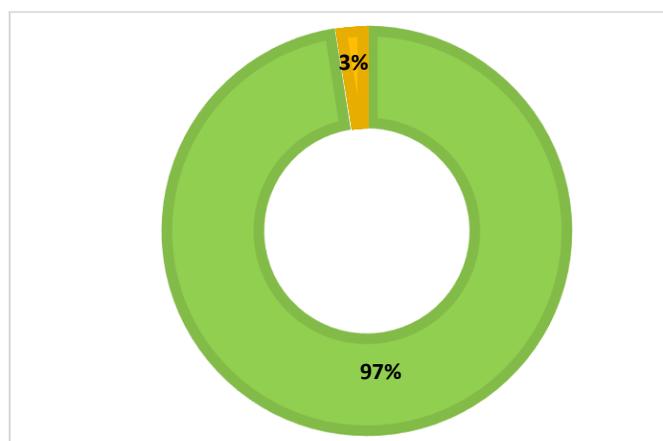
**Objetivo 3:** Está conformado por 12 productos y la ponderación es de 20,00%, el cual presenta una brecha negativa de 0,70% por los productos 3.1.10 cuya ponderación es de 2,00%.

## 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 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. Estado de avance de productos hasta la Vigencia**



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2023-2 Política Pública



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 97% de los productos cuentan

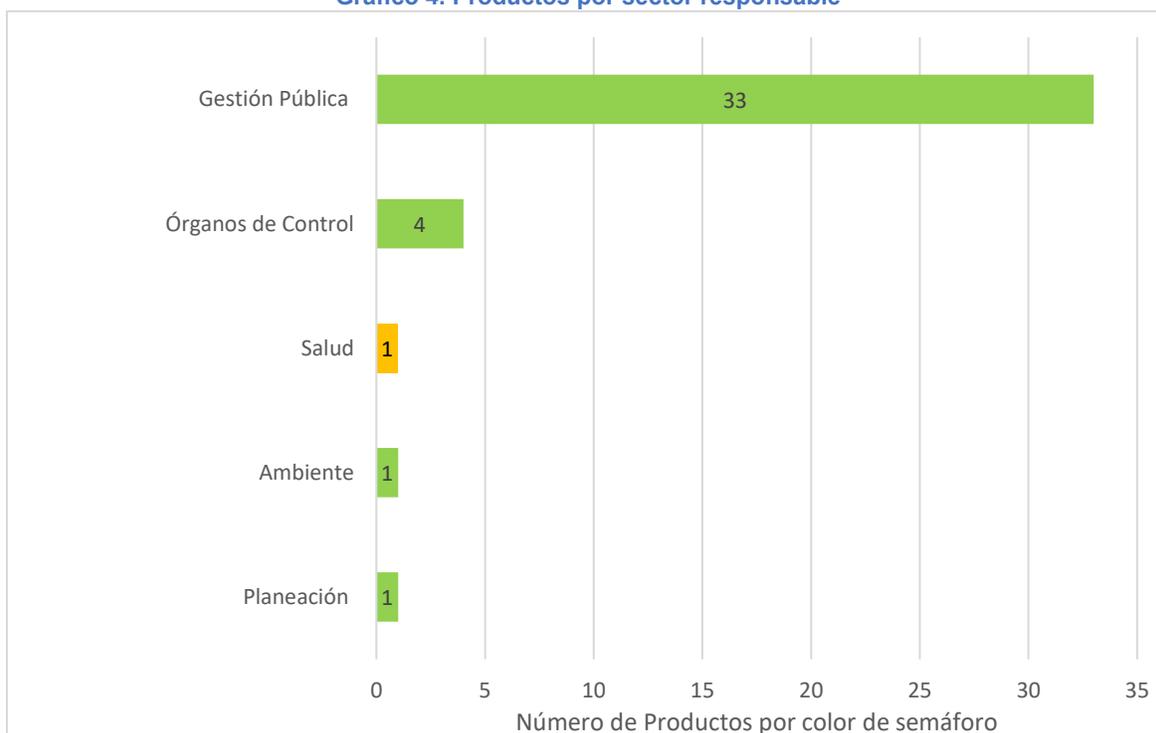


con un nivel de cumplimiento alto y el 3% se encuentran con un nivel de cumplimiento medio.

## 6. PRODUCTOS POR SECTOR RESPONSABLE

La gráfica siguiente 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.

Gráfico 4. Productos por sector responsable



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2023-2 Política Pública



Avance +75% Productos con cumplimiento alto



Avance +50%-75% Productos con cumplimiento medio



Avance menor o igual al 50% Productos con cumplimiento bajo

Con relación a la ejecución por sectores, se identifica que los productos liderados por los sectores Órganos de Control, Ambiente y Planeación presentan una correcta de ejecución en el plan de acción de la política; el sector con más productos a su cargo es Gestión Pública, los cuales tienen un nivel cumplimiento alto, el sector Salud tiene 1



producto con cumplimiento medio: 3.1.10 Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud (gráfico 4).

## 7. APORTES DE LA POLÍTICA PÚBLICA PARA LA CIUDAD

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASC informa que a través de la plataforma “Talento No Palanca” fueron suscritos 10.688 contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión por parte de las diferentes entidades y Organismos Distritales durante la vigencia 2023. Así mismo, se destaca que la implementación del programa de teletrabajo logró tener 3.648 nuevos teletrabajadores en entidades y organismos distritales.

De otro lado, en el marco de la ejecución del Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente del DASC se elaboró y difundió la Circular N. 04, dirigida a diversas entidades y organismos del Distrito, la cual proporcionó recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo en las estrategias y campañas de comunicación de estas entidades, con el objetivo de promover lugares de trabajo libres de discriminación y el uso de un lenguaje que visibilice a todos los actores de la sociedad, adicionalmente, se realizaron campañas de Concienciación orientadas a la promoción de la inclusión y comprensión de las realidades de las personas transgénero y con discapacidad visual, así como la visibilización de comunidades negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras, Rom (gitanas) e indígenas para garantizar la inclusión y el reconocimiento de la diversidad étnica y cultural. Adicionalmente, se actualizaron los documentos “Guía En el Lenguaje Incluyente Está Toda la Gente” y los “Lineamientos de la Política de Comunicación Incluyente” según el marco normativo y las pautas más recientes en cuanto a lenguaje incluyente.

Así mismo, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital benefició a 2400 con el Programa Alianzas estratégicas, el cual contó con 30 entidades aliadas



representadas en: 5 convenios, 11 acuerdos de voluntades y 15 alianzas, gestionando la difusión de las alianzas educativas que brindan descuentos en la matrícula de programas académicos de pregrado y posgrado, descuentos en idiomas, descuentos en entretenimiento a servidoras, servidores, contratistas y familiares; además de otras actividades presenciales y virtuales de educación, salud y bienestar, ambientales y culturales.

Finalmente, el DASC elaboró la 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, con el fin de brindar una mejora en sus condiciones de vinculación.

## 8. ACCIONES PARA MEJORAR

Con el fin de fortalecer el avance en la implementación de la Política Pública de Talento Humano, es importante adelantar un plan de mejora que permita lograr el cumplimiento del producto 3.1.10 Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud, el cual tiene un porcentaje de cumplimiento medio con un avance del 60%. Se resalta que el sector manifiesta que dará prioridad a las acciones pertinentes para retomar el cronograma establecido durante el primer trimestre de 2023 y de este modo superar el rezago que tiene el producto.



### Anexo 1: Semáforo por indicadores de producto

Los productos que no presentan porcentaje de avance corresponden a productos cuya fecha de inicio es posterior al corte diciembre 2023, sin embargo, para las gráficas de estado de avance y productos por sector responsable, se presentan en verde ya están al día de acuerdo con su trayectoria ideal.

Producto esperado	Nombre indicador de Producto	Ponderación relativa del Producto (%)	Tipo de anualización	Meta 2023	Avance 2023	% Avance durante 2023	Meta final	Acumulado 2023	% Avance Acumulado
1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos	Gestión Pública	4,00%	Creciente	4186	4789,00	● 114,4%	7580,00	4789,00	● 63,2%
1.1.2 Banco de Proveedores "Talento no Palanca" para candidatos a celebrar contratos de Prestación de Servicios	Gestión Pública	2,00%	Creciente	24400	31061,00	● 127,3%	45400,00	31061,00	● 68,4%
1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito	Órganos de Control	2,00%	Suma	50	15,00	● 196,0%	550	558,00	● 101,5%
1.1.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales.	Gestión Pública	2,00%	Suma	100		● 133,3%	1480	519,00	● 35,1%
1.2.1 Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, implementado	Gestión Pública	4,00%	Creciente	84%	84%	● 100,0%	100%	84%	● 84,0%
1.2.2. Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción	Órganos de Control	3,00%	Suma	10	9,00	● 100,0%	100	52,00	● 52,0%
1.2.3. Directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los	Órganos de Control	3,00%	Constante				52	52,00	● 100,0%



1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos.	Órganos de Control	3,00%	Suma	250	28,00	● 104,8%	3150	136100%	● 43,2%
1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	Gestión Pública	3,00%	Suma	500	0,00	● 100,6%	5730	294100%	● 51,3%
1.3.3 Inventario Bogotá	Planeación	2,00%	Creciente	40%	40%	● 100,0%	100%	40%	● 40,0%
1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales	Gestión Pública	3,00%	Suma	300	0,00	● 100,3%	4400	2055,00	● 46,7%
1.3.5 Programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado	Gestión Pública	2,00%	Creciente	100%	100%	● 100,0%	100%	1,00	● 100,0%
1.3.6 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública	Gestión Pública	2,00%	Suma	5	0,00	● 100,0%	85	24,00	● 28,2%
2.1.1 Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital implementado	Gestión Pública	5,00%	Suma	10%	4,5%	● 100,0%	100%	0,50	● 50,0%
2.1.2 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito	Gestión Pública	5,00%	Creciente	70%	70%	● 100,0%	100%	70%	● 70,0%
2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital	Gestión Pública	3,00%	Creciente	90%	90%	● 100,0%	100%	90%	● 90,0%
2.1.4 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital	Gestión Pública	2,00%	Suma	38%	0%	● 100,0%	100%	0,88	● 88,0%



2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales	Gestión Pública	3,00%	Creciente	3877	9094,00	● 234,6%	7237	9094,00	● 125,7%
2.2.2 Programa de movilidad laboral (inter-sectorial, ubicación)	Gestión Pública	2,00%	Creciente	100	101,00	● 101,0%	450	101,00	● 22,4%
2.2.3 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito	Gestión Pública	5,00%	Creciente	50%	50%	● 100,0%	100%	50%	● 50,0%
2.2.4 Programa de Formación en Competencias Ambientales	Ambiente	2,00%	Suma	100	29,00	● 100,0%	1075	394,00	● 36,7%
2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración	Gestión Pública	2,00%	Creciente	220	220,00	● 100,0%	300	220,00	● 73,3%
2.2.6 Programa Fondos Educativos	Gestión Pública	1,00%	Creciente	1550	1484,00	● 95,7%	3000	1484,00	● 49,5%
2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente	Gestión Pública	2,00%	Creciente	100%	1,00	● 100,0%	1	1,00	● 100,0%
2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros	Gestión Pública	5,00%	Creciente	44	44,00	● 100,0%	52	44,00	● 84,6%
2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado	Gestión Pública	5,00%	Creciente	17860	17860,00	● 100,0%	55058	17860,00	● 32,4%
2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital	Gestión Pública	3,00%	Suma	630	30,00	● 100,0%	8021	2649,00	● 33,0%
3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital	Gestión Pública	4,00%	Creciente	33	33,00	● 100,0%	33	33,00	● 100,0%



3.1.2 Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado	Gestión Pública	2,00%	Suma	6	0,00	● 100,0%	56	56,00	● 100,0%
3.1.3 Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano	Gestión Pública	1,00%	Creciente	70%	70%	● 100,0%	1	70%	● 70,0%
3.1.4 Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de TH	Gestión Pública	1,00%	Creciente	55%	55%	● 100,0%	1	55%	● 55,0%
3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo, ejecución PIC, Mujer y Género, Ley de	Gestión Pública	2,00%	Creciente	24	24,00	● 100,0%	36	24,00	● 66,7%
3.1.6 Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital	Gestión Pública	1,00%	Creciente	80%	80%	● 100,0%	1	80%	● 80,0%
3.1.7 Propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con contratos de prestación de servicios	Gestión Pública	2,00%	Creciente	1	100%	● 100,0%	1	100%	● 100,0%
3.1.8 Propuesta normativa para regular las licencias de maternidad de las mujeres gestantes y de personas con	Gestión Pública	1,00%	Creciente	1	100%	● 100,0%	1	100%	● 100,0%
3.1.9 Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales	Gestión Pública	2,00%	Creciente				1	100%	● 100,0%
3.1.10 Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud	Salud	2,00%	Creciente	100%	65%	● 65,0%	100%	65%	● 65,0%
3.1.11 Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital diseñado	Gestión Pública	1,00%	Creciente				100%	100%	● 100,0%
3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital	Gestión Pública	1,00%	Creciente	50%	50%	● 100,0%	100%	50%	● 50,0%
3.1.13 Estrategia de Estandarización de los Expedientes de Historia Laboral e inventario en el marco de la Red Distrital	Gestión Pública	0,00%	Creciente				100%		



## Glosario

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

**Cadena de valor:** el esquema secuencial y lógico que sintetiza la manera en que se producen los resultados y se genera valor a lo largo del proceso. La cadena es compuesta por cinco elementos: insumos, procesos, productos, resultados.

**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.

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

**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.

**Línea base:** conjuntó de indicadores seleccionados para el seguimiento y la evaluación sistemática de políticas y programas, a través de información estadística, oportuna y confiable que permite a instancias directivas la consecución de niveles óptimos de gestión y facilita el proceso de toma de decisiones.

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

**Meta total:** Si el tipo de anualización es suma: corresponde a la suma de las metas de todos los años, si es constante: Corresponde al valor de meta de la primera vigencia, si es creciente o decreciente corresponde al valor de la meta ingresado para la última vigencia.

**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.



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

**Porcentaje acumulado:** Corresponde al porcentaje acumulado de todas las vigencias.

**Meta año actual:** Corresponde al valor de la meta, por cada una de las vigencias

**Avance año actual:** Corresponde a lo ejecutado por vigencia.

**Porcentaje de avance:** Si el tipo de anualización es suma: corresponde a la suma de los avances por vigencia/(meta total) \* 100, Si es constante creciente o decreciente: corresponde al último porcentaje acumulado de la vigencia.

