

SEGUIMIENTO A LA RESOLUCION 2210 DEL 2021- Política Pública
Distrital de Gestión Integral del Talento Humano

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

E-SGE-FM-013
Versión 2.0
14 de Enero 2020



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital





SEGUIMIENTO A LA RESOLUCIÓN 2210 DEL 2013- Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano

Bogotá, D.C., Fecha Octubre del 2023

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
Producto: 1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito	4
Producto: 2.1.2 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y actualización de plantas de personal de las entidades del Distrito	9
Producto: 2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio	12
Producto: 3.1.2 Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado	17
Producto: 3.1.4 Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital	20

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



INTRODUCCIÓN

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 2210 de 2021 emitida por la Secretaría Distrital de Planeación, “*por medio de la cual se adopta e implementa la metodología para incorporar los enfoques poblacional - diferencial y de género en los instrumentos de planeación del Distrito Capital*”. El DASCD realiza el presente documento que analiza la aplicación que han tenido cinco productos de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano, aprobada mediante Conpes Distrital 07 del 2019, con los enfoques que se plantearon al momento de la formulación, ya sean: Poblacional – Diferencial, de Género, enfoque de derechos humanos, ambiental o territorial.

Se han escogido cinco productos para realizar el análisis, algunos con algún grado de dificultad en la aplicación de los enfoques de conformidad con la batería de preguntas orientadoras establecidas en el documento de Orientaciones para Incorporar los enfoques poblacional-diferencial y de género en las políticas públicas¹ y la Resolución 2210 del 2021. Lo anterior teniendo en cuenta que en el momento de la implementación de los productos, estos han tenido mayores retos que afrontar, o que las perspectivas con las que se plantearon la aplicación de los enfoques han cambiado.

Así las cosas, se presentan los productos de la siguiente manera: una descripción general del mismo, la descripción de la aplicación de los enfoques que se ha dado a la fecha en las matrices de seguimiento y de conformidad con la aplicación de las preguntas orientadoras para cada caso y las recomendaciones que se dan para las siguientes vigencias en la aplicación de los enfoques en cada producto, las cuales surgieron de las mesas de trabajo realizadas en el mes de Julio del 2023 con la Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros de la Secretaría Distrital de Planeación y las personas que lideran el seguimiento para el cumplimiento de los productos.

¹ Disponible para su consult en https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/orientaciones_incorporacion_enfoques_pp_1.pdf

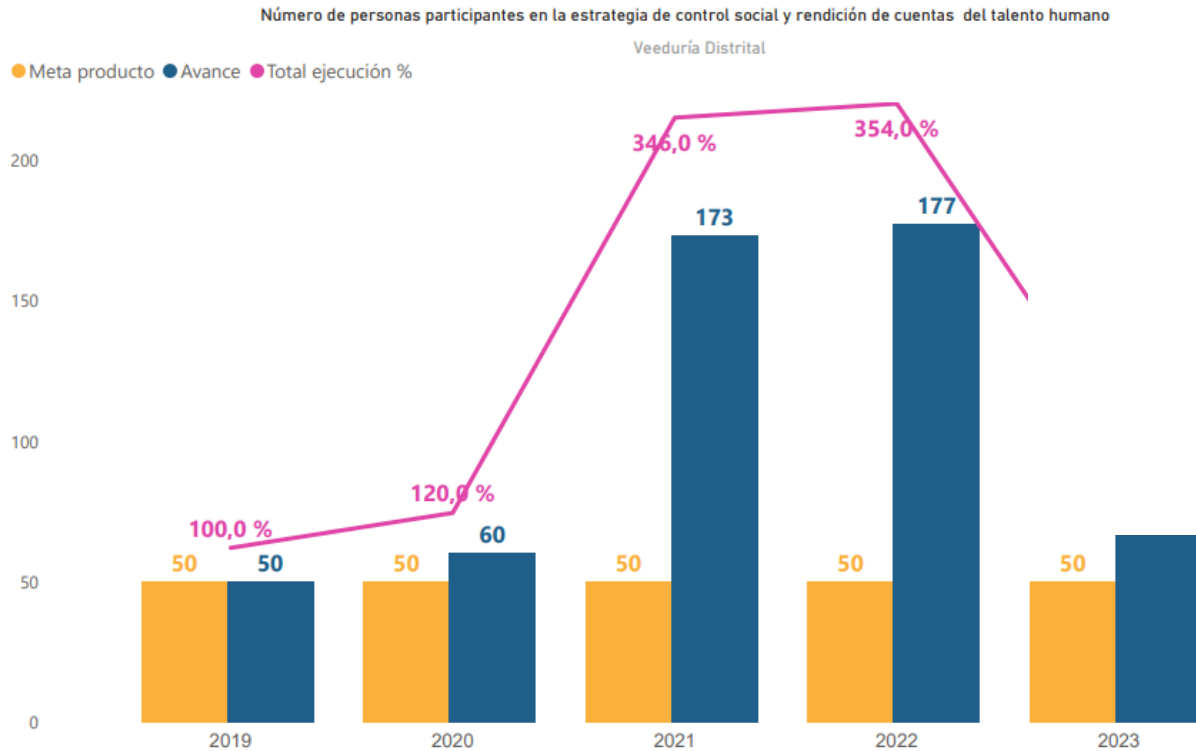
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Producto: 1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito

Ejecución general del producto



Fuente: Matriz de Seguimiento de la Política Pública de GITH, con corte a 30 de junio del 2023

La estrategia se encuentra liderada por la Veeduría Distrital y tiene como finalidad la búsqueda de la transparencia de la gestión de la Administración Pública y a partir de allí fomentar el diálogo y la retroalimentación entre las entidades del Estado y los ciudadanos, para lo cual las entidades deben explicar y justificar la gestión pública integrando los principios básicos que rigen la rendición de cuentas de las entidades públicas nacionales y territoriales: continuidad y permanencia, apertura y transparencia, y amplia difusión y visibilidad. Así mismo, se fundamenta en los elementos de información, lenguaje comprensible al ciudadano, diálogo e incentivos (Ley 1757 de 2015).

El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2029. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que la ejecución actual refleja el avance únicamente del periodo 2023, que es de **83 personas** con corte a

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

junio del 2023, participantes de la estrategia. No obstante, la ejecución del programa en estos años de ejecución da cuenta de un total de 543 personas participantes.

La estrategia comprende tres (3) módulos de acción, el primer módulo es de “introducción” en el cual se comparten contenidos para fortalecer los conocimientos y capacidades de los equipos de las entidades distritales, el segundo módulo se ha denominado “reto” en el cual las entidades deben establecer espacios de diálogo con la ciudadanía sobre el talento humano de la entidad y el módulo de “evaluación” donde se destacan aquellas entidades que cumplieron con los lineamientos dados desde la Veeduría Distrital para el desarrollo del reto.

Se destacan a la fecha los siguientes logros:

- Se implementó la estrategia de fomento del control social al talento humano del distrito durante la vigencia 2022 con las entidades adscritas y de soporte técnico de la Administración Distrital.
- Se desarrolló con éxito 22 diálogos con la ciudadanía sobre la gestión integral del talento humano durante los meses de agosto y octubre de 2022, desde la Veeduría Distrital se brindó lineamientos y se acompañó este proceso adelantado por las entidades adscritas y de soporte técnico de la Administración Distrital.
- Se expidió la circular N° 006 de 2022 de la Veeduría Distrital, la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital; donde se brinda lineamientos para que las entidades distritales incluyan en sus procesos permanentes de rendición de cuentas temas relacionados con la gestión integral de talento humano.
- Se resalta el compromiso y cumplimiento de las 22 entidades convocadas en diseñar, planear y desarrollar el reto de dialogar con la ciudadanía sobre temas como presupuesto para la contratación de prestación de servicios y nóminas, planes de bienestar, procesos de contratación, meritocracia, talento no palanca y demás temas relacionados con el talento humano distrital.

Enfoques a los aporta la política pública en el marco de la Resolución 2210 del 2021

De conformidad con la ficha del producto le corresponde la aplicación del **enfoque poblacional**.

La categoría poblacional- diferencial de conformidad con la Resolución 2210 del 2021.

Ahora bien, para dar respuesta a la aplicación de los enfoques se tiene como guía el listado de preguntas y también lo determinado en la “Guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito capital” de la Secretaría Distrital de Planeación (2017) y el Manual Operativo del SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DISTRITALES-SSEPP (2020). Se da respuesta a las preguntas de la siguiente manera:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

1. ¿La implementación del producto está contribuyendo a eliminar alguna forma de discriminación, exclusión o segregación social?, ¿De qué forma?

La aplicación en este caso da cuenta que para la vigencia del 2021, a los espacios organizados por la Veeduría Distrital, con servidoras y servidores públicos asistieron 76 personas entre hombres y mujeres; así mismo, al espacio con ciudadanía asistieron 26 mujeres y 10 hombres. 3 de ellos jóvenes, 3 mayores de 60 años y el resto personas entre 29 y 59 años.

De igual manera durante el acompañamiento a los diálogos ciudadanos se pudo evidenciar, la participación de hombres y mujeres de diferentes grupos etarios, las actividades realizadas, ayudaron a las Entidades y a la población en general a evaluar la importancia de su participación en los espacios de rendición de cuentas. Al espacio de sensibilización asistieron personas con discapacidad, mujeres y hombres entre jóvenes, mayores, las mujeres presentan mayor participación aproximadamente el 70%.

La asistencia a este tipo de espacios a personas pertenecientes a diferentes poblaciones, dado que se debe tener en cuenta que antes que se implementara la política pública no contábamos con una estrategia que de manera exclusiva le hablara a la ciudadanía del control social del talento humano y de la importancia de gestionarlo, y eso cómo y porqué sería de interés de la ciudadanía.

2. ¿La implementación del producto está respondiendo a las necesidades, problemáticas, intereses y demandas de las poblaciones, sectores o grupos a los que va dirigido? ¿De qué forma?

Respecto de las acciones realizadas en la vigencia del 2022, en el marco del desarrollo de las jornadas de sensibilización y capacitación dirigida a las entidades adscritas y de soporte técnico, del módulo de introducción de la “Estrategia de fomento del control social al talento humano del distrito, se dio la presentación de las y los asistentes de la siguiente manera:

Sesión 1: Participación ciudadana y control social con énfasis en caracterización de usuarios. (74 asistentes: frente a la variable de sexo el 35% eran hombres y el 65% mujeres; respecto a la orientación sexual el 95% manifestó ser heterosexual y el 5% prefirió no decirlo; en identidad de género el 85% se reconoce como cisgénero, el 15% prefirió no decirlo; el 3% refirió ser afrocolombiano y/o afrodescendiente; y el 3% de los asistentes presenta discapacidad física; finalmente frente al grupo etario el 97% son adultos y el 3% persona mayor.)

Sesión 2: Preguntas y respuestas sobre rendición de cuentas al talento humano del distrito y Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano. (82 asistentes: frente a la variable de sexo el 24% eran hombres y el 76% mujeres; respecto a la orientación sexual el 98% manifestó ser heterosexual y el 2% prefirió no decirlo; en identidad de género el 83% se reconoce como cisgénero, el 17% prefirió no decirlo; el 2% refirió ser afrocolombiano y/o afrodescendiente; y el 4% de los asistentes presenta discapacidad física; finalmente frente al grupo etario el 95% son adultos, el 3% jóvenes y el 2% persona mayor.)

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Sesión 3: Orientación frente al desarrollo del reto “diálogo ciudadano” con enfoque en transparencia e integridad. (75 asistentes: frente a la variable de sexo el 28% eran hombres y el 72% mujeres; respecto a la orientación sexual el 93% manifestó ser heterosexual, el 4% refirió ser homosexual y 3% prefirió no decirlo; en identidad de género el 81% se reconoce como cisgénero, el 3% como transfemenino y el 16% prefirió no decirlo; el 3% refirió ser afrocolombiano y/o afrodescendiente; y el 1% de los asistentes presenta discapacidad física; finalmente frente al grupo etario el 92% son adultos, el 4% jóvenes y el 4% persona mayor.)

Sesión 4: Medidas anticorrupción y talento humano. (53 asistentes: frente a la variable de sexo el 32% eran hombres y el 68% mujeres; respecto a la orientación sexual el 92% manifestó ser heterosexual, el 6% refirió ser homosexual y 2% prefirió no decirlo; en identidad de género el 91% se reconoce como cisgénero y el 9% prefirió no decirlo; el 4% refirió ser afrocolombiano y/o afrodescendiente; finalmente frente al grupo etario el 98% son adultos y el 2% jóvenes.)

Como se puede ver en cada una de las sesiones, se prepara a los servidores públicos para que aborden sus rendiciones de cuenta, respecto de la gestión del talento humano de cada entidad. Dado que este es un proceso nuevo y que se aborda con ocasión de esta política pública, se hacía imperativo que las y los servidores públicos comprendieran la importancia de informar a la ciudadanía sobre su respectivo quehacer en este tema.

Esta situación puso a reflexionar los servidores públicos, en las necesidades, problemáticas, intereses y demandas de las poblaciones, y los temas que en las rendiciones de cuentas les interesaría saber, por ejemplo, ¿cuánto cuesta la nómina de la entidad al año?, ¿cuándo abren concursos para empleos?, ¿qué beneficios hay para los servidores públicos que trabajan con el Distrito?, ¿ha funcionado talento no palanca en su entidad?

3. ¿La implementación del producto está contribuyendo a eliminar barreras de acceso a la oferta institucional para personas o grupos históricamente excluidos, discriminados o segregados?, ¿De qué forma?

Respecto de las sesiones adelantadas en el 2022, dirigidas a la ciudadanía, se presenta los datos de la participación de las y los asistentes de acuerdo con el enfoque poblacional:

Sesión 1: ¿Cómo se contrata y vincula al talento humano en el distrito y lineamientos anticorrupción para la contratación? (31 asistentes: frente a la variable de sexo el 23% eran hombres y el 77% mujeres; respecto a la orientación sexual el 97% manifestó ser heterosexual y el 3% prefirió no decirlo; en identidad de género el 84% se reconoce como cisgénero, el 10% prefirió no decirlo, el 3% es transfemenino y al 3% restante no le parece adecuada esta pregunta; el 10% refirió ser afrocolombiano y/o afrodescendiente; el 91% de los asistentes no presentan ningún tipo de discapacidad, el 3% presenta discapacidad física, 3%

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

discapacidad sistémica y al 3% restante no le parece adecuada esta pregunta; finalmente frente al grupo etario el 97% son adultos y el 3% persona mayor.

Sesión 2: Sistema analítica de datos distrital del DASCD. (29 asistentes: frente a la variable de sexo el 83% eran mujeres y el 17% hombres; respecto a la orientación sexual el 86% manifestó ser heterosexual y el 14% prefirió no decirlo; en identidad de género el 69% se reconoce como cisgénero y el 31% prefirió no decirlo; el 3.4% refirió ser afrocolombiano y/o afrodescendiente y frente al grupo etario el 7% manifestó ser jóvenes, el 83% se encuentra en el transcurrir vital el ciclo de vida de adultez y el 10% son personas mayores.

Y en lo que respecta al 2023, se comportó así la asistencia.

Sesión 1: *Orientación frente al desarrollo del reto “diálogo ciudadano sobre la gestión integral del talento humano*. (52 asistentes: frente a la variable de grupo etario el 9.6% son jóvenes, el 88.4% fueron adultos y el 1.9% persona mayor; respecto al sexo el 67.3% eran mujeres y el 32.6% hombres; respecto al grupo étnico solo el 1.9% se reconoce como raizal y para esta jornada no hubo asistentes con algún tipo de discapacidad).

Sesión 2: *Importancia de la rendición de cuentas y control social a la vinculación del talento humano en el distrito*. (40 asistentes: frente a la variable de sexo el 30% eran hombres y el 70% mujeres; para esta jornada no hubo asistentes que se auto reconocieran en algún grupo étnico, con algún tipo de discapacidad o víctimas del conflicto armado, frente a si son cabezas de familia el 5% manifestó serlo; finalmente frente al grupo etario el 77.5% son adultos, el 12.5% jóvenes y el 10% persona mayor.)

En estas sesiones podemos ver como la ciudadanía se interesa por algunos temas en particular, respecto de la gestión del talento humano, como por ejemplo la vinculación al empleo público, pero para el caso de jóvenes en específico, o los sistemas de información de gestión del talento humano con los que cuenta el DASCD y que están abiertos a la ciudadanía en general.

Recomendaciones para continuar con la aplicación de los enfoques en la implementación de este producto

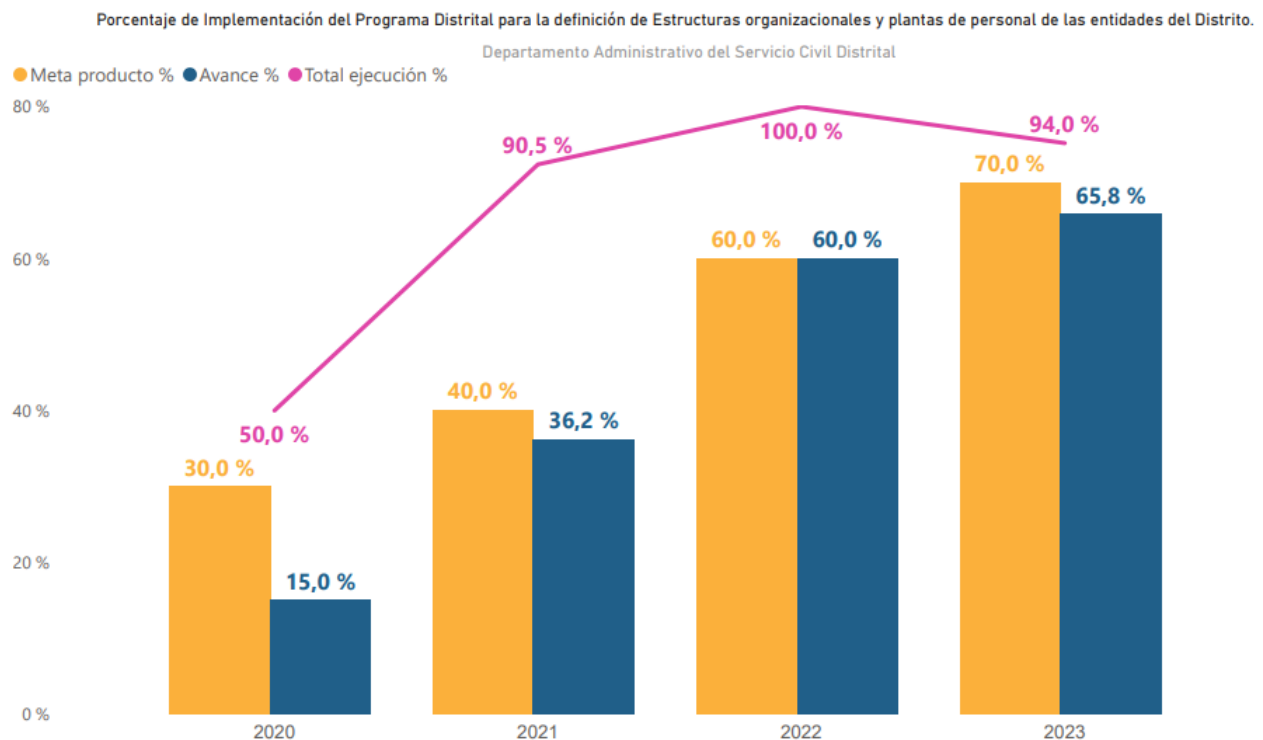
1. Es importante materializar el enfoque poblacional y sus categorías no solo con las personas que asisten a las diferentes sesiones de la estrategia, sino tener en cuenta también el contenido de las diferentes estrategias de participación, y por ejemplo contar que se realizó una charla que tiene que ver específicamente con la vinculación al empleo público de personas pertenecientes a una etnia, o personas con discapacidad.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

2. Es clave que se continúe dando lineamientos a las entidades en torno a que cada entidad debe revisar sus grupos de valor para diseñar la estrategia de convocatoria masiva priorizando a mujeres, jóvenes, líderes/as, veedores/as, personas mayores, personas con discapacidad.
3. Para lo anterior los formatos de asistencia deberán contener como mínimo: nombres y apellidos, documento de identidad, correo electrónico, teléfono y tipo de actor: ciudadano, comunitario (representante de una instancia u organización social, servidor, contratista, privado), sexo, grupo etario, y tipo de discapacidad. Adicionalmente se sugiere incluir para que sea tomado como referencia el Estándar Estadístico para la elaboración de las preguntas de caracterización disponible en https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/02.guia_incorporacion_enfoque_diferencial_v4.0.pdf

Producto: 2.1.2 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y actualización de plantas de personal de las entidades del Distrito

Ejecución general del producto



Fuente: Matriz de Seguimiento de la Política Pública de GITH, con corte a 30 de junio del 2023

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

El programa permite determinar las necesidades de personal a escala distrital, sectorial y por entidad, de acuerdo con el modelo de operación y de prestación de servicios existente, así como la definición de escenarios para su implementación, de acuerdo con las siguientes fases: Fase I. Realización de Estudios Técnicos y Consolidación de Información y Fase II. Conceptos de Viabilidad Técnica y Presupuestal.

El programa se desarrolla en el marco de la Ley 909 de 2004 que en su artículo 17 establece que las entidades deben realizar un estimativo de sus necesidades de personal e identificar las formas de cubrirlas tanto en términos cuantitativos como cualitativos y, que deben mantener actualizadas sus plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, teniendo en cuenta en todo caso, las medidas de racionalización del gasto y lo previsto en el Decreto Nacional 1800 de 2019, por el cual se imparten directrices para la actualización bienal de plantas de personal en entidades públicas, así como lo previsto en el artículo 10° del Decreto Distrital 492 de 2019 sobre la realización de estudios de modernización institucional en el Distrito Capital.

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2025. El indicador de este producto es de tipo creciente, lo que quiere decir que el avance reportado refleja el acumulado de vigencias anteriores llegando a junio del 2023 a un 65.38% de avance **de la implementación del programa para la definición de Estructuras Organizacionales y Plantas de Personal**. Dicho porcentaje está representado en un documento de estandarización de dependencias con el fin de unificar funciones de las dependencias que tienen a cargo procesos transversales con el fin de tener uno de los insumos para esta labor y el desarrollo en el SIDEAP el módulo de plataforma estratégica para que las entidades pudieran cargar sus procesos y procedimientos y de esta manera lograr que cada contratista y servidor realice la asociación al proceso al que pertenece.

Respecto de la: *Fase I. Realización de Estudios Técnicos y Consolidación de Información*, se ha avanzado en la actualización de la Guía para los rediseños de las entidades Distritales; de igual manera la creación de una metodología a partir de la cual se realiza la estandarización de las plantas de personal de las dependencias o procesos de Gestión del Talento Humano y de Gestión Contractual-Compra Pública. Se han realizado respectivas socializaciones de la propuesta de estandarización de las dependencias o procesos transversales, de estandarización de las plantas de personal en la vigencia del 2023.

Respecto de la *Fase II. Conceptos de Viabilidad Técnica y Presupuestal*, Se ha brindado asesoría a organismos y entidades distritales que han manifestado interés en la modificación de sus estructuras organizacionales y/o plantas de personal, en temas relacionados con rediseño organizacional. En el 2022 se emitieron ciento treinta (130) conceptos de viabilidad técnica para la modificación de estructuras organizacionales, plantas de personal, manuales específicos de funciones y competencias laborales e incremento salarial, emitido a las diferentes entidades y organismos del distrito.

De acuerdo a los conceptos técnicos emitidos en el 2022, fueron formalizados por actos administrativos, de los cuales se crearon 3420 empleos en las diferentes entidades y organismos del distrito.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

En lo corrido del 2023 se han adelantado 142 asesorías a 40 entidades y organismos que conforman el Distrito Capital en su mayoría en asuntos de rediseños organizacionales, plantas de empleos, manuales de funciones e incrementos salariales.

Enfoques a los aporta la política pública en el marco de la Resolución 2210 del 2021

De conformidad con la ficha del producto le corresponde la aplicación del enfoque: **diferencial, de género y ambiental**. La categoría poblacional- diferencial de conformidad con la Resolución 2210 del 2021 cuenta con las siguientes categorías: enfoque etario, enfoque étnico, enfoque por discapacidad y enfoque por víctimas del conflicto armado.

Ahora bien, para dar respuesta a la aplicación de los enfoques se tiene como guía el listado de preguntas teniendo en cuenta lo determinado en la “Guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito capital” de la Secretaría Distrital de Planeación (2017) y el Manual Operativo del SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DISTRITALES-SSEPP (2020). Se da respuesta a las preguntas de la siguiente manera:

¿La implementación del producto está basada o contribuye a la materialización de alguna acción afirmativa?, ¿De qué tipo? La implementación del producto está respondiendo a las necesidades, problemáticas, intereses y demandas de las poblaciones, sectores o grupos a los que va dirigido?, ¿ De qué forma?

Con el propósito de aplicar el enfoque diferencial en el proyecto de actualización de plantas de personal, el DASCD emitió circular como la 018 del 22 de mayo del 2020 con lineamientos para la implementación de acciones afirmativas para la vinculación de jóvenes y personas con discapacidad al sector público distrital, y en la cual se hace mención del Decreto Nacional 2365 de 2019 en el que se fijan los lineamientos para la modificación de las plantas de personal, para dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población.

De igual forma, en cuanto a personas con discapacidad se menciona el Decreto Nacional 2011 de 2017, que adiciona el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, en su artículo 2.2.12.2.3 define el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, que resulta vinculante para las entidades y organismos públicos distritales, asociados al tamaño total de la planta de personal de las entidades.

¿La implementación del producto está contribuyendo a eliminar alguna forma de discriminación, exclusión o segregación social?, ¿De qué forma?

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Este programa incluye la conceptualización de la generación de empleos nuevos en el Distrito. La creación de estos empleos en sectores como educación, gobierno, movilidad, entre otros, ha permitido el fortalecimiento institucional, mejorar las condiciones de movilidad e infraestructura en Bogotá, promover la garantía de derechos, el acceso a la justicia y a la protección de los derechos y las libertades de la ciudadanía, la garantía de acceso y permanencia en la Educación Inicial – Básica - Media y Superior y un conjunto de reformas transversales para las entidades Distritales que de manera indirecta pueden estar contribuyendo a la eliminación de algunas formas de discriminación.

Recomendaciones para continuar con la aplicación de los enfoques en la implementación de este producto

Es importante seguir analizando la aplicación del enfoque de género y poblacional, por ejemplo en los manuales y cartillas que se emiten con ocasión de la modernización de las plantas o los manuales de funciones para incluir estos elementos, y que las entidades en sus diagnósticos caractericen su planta puedan analizar cómo se encuentra compuesta desde los enfoques.

De igual manera es probable que se deba revisar ante Dirección de Formulación y Seguimiento de Políticas Públicas de la Secretaría de Planeación la posibilidad de cambiar el enfoque ambiental, dado que este no es muy claro en la aplicación de este producto.

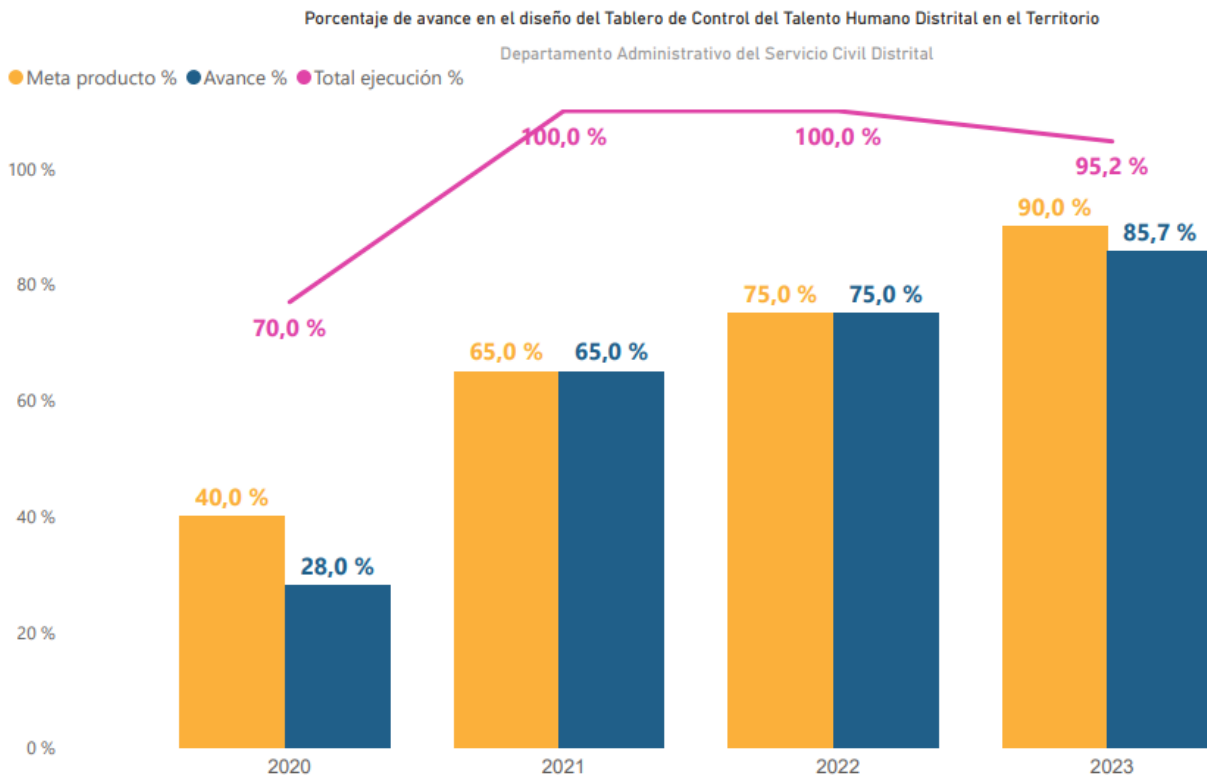
Producto: 2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio

Ejecución general del producto

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





Fuente: Matriz de Seguimiento de la Política Pública de GITH, con corte a 30 de junio del 2023

El Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio tiene por objetivo recopilar, registrar, almacenar, administrar, analizar y suministrar información en relación con la presencia de colaboradores de la administración pública distrital (empleados públicos, contratistas, trabajadores oficiales) en cada una de las localidades con el objetivo de soportar la formulación de políticas y la toma de decisiones por parte de la Administración en los temas de gestión de talento humano en cada entidad del Distrito Capital y; permitir el ejercicio del control social, suministrando a la ciudadanía información a escala territorial.

El producto evidencia el lugar de trabajo de los servidores y colaboradores, a nivel de localidad, información que a la fecha no se ha tenido compilada, en ese nivel en los sistemas de información del talento humano distrital. La información permitirá que se tomen decisiones de tipo gerencial respecto de la pertinencia de unos servicios u otros de acuerdo con las necesidades propias de cada localidad.

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2024. Durante lo corrido de la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano se ha avanzado en el 85.7 % con corte a Junio del 2023.

Este porcentaje de avance se discrimina de la siguiente manera: 65% Acumulado en las vigencias 2020 y 2021 que corresponde a las Fases 1 y 2 del producto referido al diseño conceptual y metodológico y su

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

concreción. En el 2022 se culmina la Fase No 3 referente a la culminación de las funcionalidades necesarias en SIDEAP y que completa el 75% del avance del producto. Durante lo corrido del 2023 se está realizando la fase Fase 4, correspondiente a la Puesta en Operación del Tablero, y que incluye la terminación capacitación y socialización del mismo.

El tablero ya se encuentra publicado en la página WEB del DASCD en el set de Sistema de Analítica de Datos



Fuente DASCD. <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/servicios-y-talento-humano-para-la-ciudadania>

Importante mencionar que este logro cuenta con la participación de la Secretaría de Gobierno como como corresponsables del producto, y que se han realizado mesas de trabajo con el equipo de la subsecretaría de gestión local, para presentar los ajustes, avances del tablero en su presentación y atender las sugerencias las sugerencias de este equipo de trabajo

Se espera que el producto se encuentre terminado al 100% en la vigencia del 2024, momento para el cual deberá contar con las funcionalidades y módulos terminados en el SIDEAP necesarios para soportar la información que visualizará el tablero. Es importante mencionar que el desarrollo del producto incluye la respectiva difusión, gracias a un trabajo articulado con la Secretaría Distrital de Gobierno (Dirección de Gestión Local), que permitirá multiplicar esta herramienta con diferentes usuarios y con las Alcaldías Locales para fortalecer sus instrumentos de gestión.

Enfoques a los aporta la política pública en el marco de la Resolución 2210 del 2021

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

De conformidad con la ficha del producto le corresponde la aplicación de los enfoques de: Territorial, Poblacional, Diferencial, Género, Ambiental.

Ahora bien, para dar respuesta a la aplicación de los enfoques se tiene como guía el listado de preguntas teniendo en cuenta lo determinado en la “Guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito capital” de la Secretaría Distrital de Planeación (2017) y el Manual Operativo del SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DISTRITALES-SSEPP (2020). Se da respuesta a las preguntas de la siguiente manera:

¿A qué escala espacial de implementación del producto (regional, distrital, local, UPZ, barrial)?

De conformidad con la “Guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito capital” de la Secretaría Distrital de Planeación (2017); el enfoque territorial se requiere teniendo en cuenta que el ejercicio de los derechos de la ciudadanía se contiene en el territorio en el que se habita, y que este territorio presenta condiciones diferentes, y se asocia a fenómenos y relacionamientos sociales de acuerdo con sus propias características. En ese sentido las políticas públicas con enfoque territorial pueden ayudar a mitigar las necesidades que aquejan a un territorio específico, o ayudan a entender las diferentes características geográficas que inciden en la composición social cultural o política de este.

El llamado en este análisis también es a comprender la complejidad del territorio en Bogotá, las condiciones diversas que presentan sus localidades, la segregación socio espacial, las brechas de servicios públicos y otras condiciones que se presentan entre las zonas urbanas y rurales.

Así las cosas, este producto desde el enfoque territorial está atendiendo las siguientes premisas:

- **La escala en la que se presenta la información es a nivel local.** El tablero proporcionará información de los lugares de trabajo de las y los colaboradores del distrito, contemplando todos los tipos de vinculación. Esta información se mostrará por entidad, sector, sede de trabajo y sobre las sedes se indicará el tipo de servicio que se oferta.
- **El tablero facilitará la gestión pública a nivel local.** La información permitirá que se tomen decisiones de tipo general respecto de la pertinencia de unos servicios u otros de acuerdo con las necesidades propias de cada localidad.

¿La implementación del producto está contribuyendo a eliminar alguna forma de discriminación, exclusión o segregación social?, ¿De qué forma? Y

¿La implementación del producto contribuye a eliminar barreras de acceso para las mujeres a oferta institucional?,

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

De acuerdo con la Resolución Distrital 2210 del 2021, este enfoque reconoce la diferencia como punto de partida para implementar políticas públicas orientadas a la garantía de los derechos de la población en oposición a aquellas que pretenden homogeneizar en función de un modelo de desarrollo imperante. Es un enfoque que analiza diferencialmente las necesidades reconociendo la diversidad por etapa de ciclo vital, debido a dinámicas demográficas, culturales, políticas, económicas, de género y etnia particulares, vulnerabilidades a causa de condiciones como, la discapacidad, situaciones sociales como el desplazamiento, y situaciones sociopolíticas como el conflicto armado.

El tablero de control proporciona información de las y los colaboradores de distrito de forma discriminada de conformidad con lo que se ha registrado en las hojas de vida en el SIDEAP, en razón a las siguientes categorías:

Categoría poblacional diferencial R-2210 del 2021	Cumplimiento de la categoría en la visualización del tablero
1. Enfoque etario. Reconoce las necesidades diversas de acuerdo con el transcurrir vital y a ciclo de vida por el que pasamos las personas	Se suministra información de las y los colaboradores por localidades por edades así: entre 18 y 28 años; entre 29 y 35 años; entre 36 y 50 años; entre 51 y 60 años y más de 60 años.
2. Enfoque étnico. Reconoce la especial protección de los grupos étnicos, sus derechos individuales y colectivos y la igualdad de oportunidades desde su diversidad, resignificación y no discriminación	Se suministra información de las y los colaboradores por localidades pertenecientes o no a los siguientes grupos: pueblos Indígenas, Raizal, Rrom, Palenqueros y Afrodescendientes
3. Enfoque por discapacidad. Enfatiza en la vulnerabilidad de las personas con discapacidad y las limitaciones que la sociedad imponen para el ejercicio pleno de sus derechos.	Se suministra información de las y los colaboradores por localidades pertenecientes discriminada por los siete tipos de discapacidad vigentes de acuerdo con la Resolución 583 del 2018: física, auditiva, visual, sordoceguera, intelectual, sicosocial(mental), y múltiple
4. Enfoque por víctimas del conflicto armado. Reconoce la necesidad de garantizar los derechos por vulneraciones acontecidas a personas en el marco del conflicto armado interno en Colombia, y que como consecuencia de ello se han cometido infracciones al Derecho Internacional Humanitario y los Derechos humanos.	Se suministra información de las y los colaboradores por localidades que se hayan reconocido como víctimas del conflicto armado en el SIDEAP en el marco de la Ley 1448 de 2011

Fuente: Elaboración propia a partir de la Resolución 2210 del 2021

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Respecto del enfoque de género, este corresponde a un análisis para visibilizar y observar las diferencias, asimetrías y desigualdades, producto de las relaciones de género, para promover acciones y orientar recursos económicos para superar esas desigualdades. Esta categoría establece relaciones desiguales de poder y de distribución de recursos (sociales, culturales, económicos, políticos) tanto en la vida pública como privada, a través de roles, estereotipos, lugares y posiciones, que se asignan a las mujeres en desventaja de los hombres; es por lo que la intervención de una política con enfoque de género debe permitir: contribuir en la eliminación de formas de discriminación exclusión hacia las mujeres, materialización de acciones afirmativas con las mujeres, disminuir barreras de acceso de las mujeres a la oferta institucional, modificar las pautas de división sexual del trabajo.

La visualización del tablero permite identificar hombres y mujeres colaboradoras del distrito identificadas por sectores, localidad, y tipo de servicio por entidades de forma georeferenciada, información que se espera sirva de posterior análisis de brechas que pidieran existir en estas categorías.



Fuente DASCD. <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/servicios-y-talento-humano-para-la-ciudadania>

Un caso interesante tiene que ver con la territorialización de la prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión de los contratistas del Distrito. De conformidad con el presente Tablero, el despliegue a nivel local de los contratistas de prestación de servicios es más representativo que el del personal de planta de las entidades distritales. Por ejemplo, en la localidad de Barrios Unidos los contratistas representan el 78% de los colaboradores en esa localidad, con un total de 2.930 contratistas; para el caso de la localidad de Engativá representan el 69% con un total de 3.292 personas; y en la localidad de Ciudad

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Bolívar, los contratistas de prestación de servicios son el 64% respecto del personal de planta, con un total de 1.219 contratistas.

Caso contrario ocurre en la localidad de la Candelaria, donde se encuentra ubicada la Alcaldía Mayor de Bogotá, y algunas entidades del sector central, el personal de planta representa el 64% con 1.582 personas, mientras que los contratistas de prestación de servicios son 873 personas, es decir el 26%.²

Recomendaciones para continuar con la aplicación de los enfoques en la implementación de este producto

La forma como se está disponiendo la información en este tablero de control, posibilita hacer el análisis del enfoque Territorial, Poblacional – Diferencial y de Género; de hecho posibilita analizar la intersección entre los enfoques. Es importante que se sigan analizando las cifras que resultan del este y encontrar las posibles prevalencias por territorios, respecto del género o de algún grupo poblacional en particular.

De igual manera sugiere continuar con los espacios de socialización de estos resultados para potencializar la toma de decisiones por parte de las entidades.

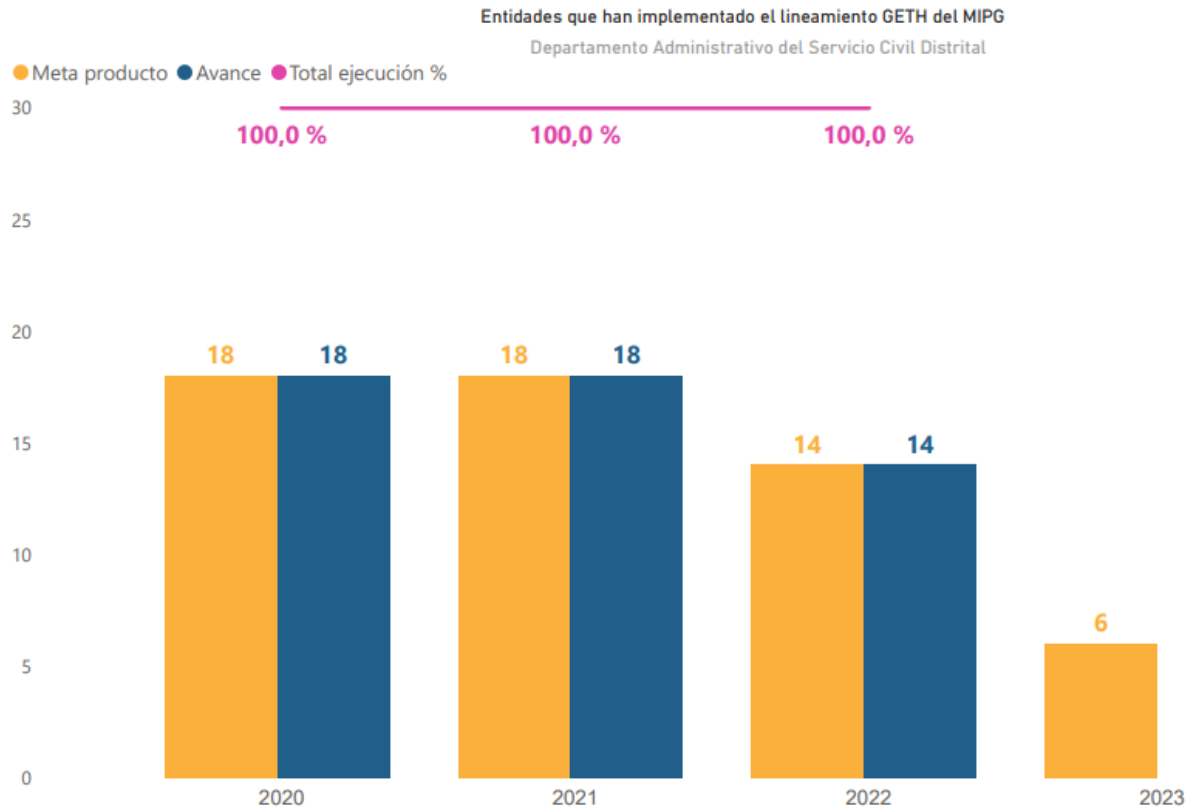
De igual manera se debe continuar analizando la probable aplicación con el enfoque ambiental, que aunque para este caso no se logra evidenciar de manera directa, es posible que la información relacionada con la ubicación de los lugares de trabajo, y si en algún futuro se cruza con información de vivienda de las y los colaboradores del distrito, sea una información interesante para fomentar estrategias de teletrabajo y disminuir de esta manera la huella de carbono.

Producto: 3.1.2 Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado

Ejecución general del producto

² Información extraída del tablero de control: <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/servicios-y-talento-humano-para-la-ciudadania-con-corte-a-junio-del-2023>

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.



Fuente: Matriz de Seguimiento de la Política Pública de GITH, con corte a 30 de junio del 2023

De conformidad con el Decreto Nacional 1499 de 2017 (art. 2.2.22.3.2), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG– es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El DASCD y la Dirección de Desarrollo Institucional, elaboraron el documento: *Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH– del MIPG en el Distrito Capital*. Este lineamiento constituye un referente para que las entidades y organismos distritales le apuesten al fortalecimiento de su gestión institucional, mediante el cumplimiento de estándares mínimos tanto normativos como técnicos, y al tiempo avancen en la consolidación de un nivel de desarrollo organizacional que apalanca la innovación y las buenas prácticas al interior de sus entidades, el cual pueden se encuentra disponible en:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/documentos/Lineamiento_MIPG_GETH_2_.pdf?width=800&height=800&iframe=true

En ese sentido, el producto propende por la implementación del lineamiento mencionado en todas las entidades y organismos distritales, bajo el cumplimiento de cinco fases de implementación que son: 1. Disponer de la información del talento humano, 2. Diagnosticar la GETH, 3. Diseñar acciones para la GETH, 4. Implementar acciones para la GETH, y Evaluar la GETH.

El indicador de este producto es de tipo suma, inició su ejecución en el 2020, con 18 entidades que implementaron el lineamiento GETH del MIPG, en el 2021, se reportaron también 18 y en el 2022, 14 entidades, para un total de acompañamiento en esta estrategia de 50 entidades distritales a la fecha. Se tiene pronosticado para el 2023 culminar con 6 entidades acompañadas, las cuales se cumplirán en el último trimestre del año.

El producto culmina en el 2023 con un total de 56 entidades que hayan implementado el *Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano* del MIPG. Para ese momento se espera que estas entidades hayan implementado las cinco fases del lineamiento, a través del acompañamiento que desde el DASCD se le presta a las entidades, y de esta manera cerrar la brechas que se detectan en cada una de las entidades y organismos, en la medición anual de FURAG, y de esta manera incrementar en resultado en la medición de la Política de Gestión del Talento Humano en cada una de las entidades y organismos para impactar de manera positiva el resultado a nivel Distrital y la gestión del talento humano al interior de las entidades.

Enfoques a los que aporta la política pública en el marco de la Resolución 2210 del 2021

De conformidad con la ficha del producto le corresponde la aplicación de los enfoques de: Derechos Humanos Poblacional, Diferencial, Ambiental, Enfoque de Género

Ahora bien, para dar respuesta a la aplicación de los enfoques se tiene como guía el listado de preguntas teniendo en cuenta lo determinado en la “Guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito capital” de la Secretaría Distrital de Planeación (2017) y el Manual Operativo del SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DISTRITALES-SSEPP (2020). Se da respuesta a las preguntas de la siguiente manera:

¿La implementación del producto está respondiendo a las necesidades, problemáticas, intereses y demandas de las poblaciones, sectores o grupos a los que va dirigido?, ¿De qué forma?

Para verificar la implementación del lineamiento se ha dado la orientación y asistencia técnica a las entidades y organismos distritales, para el diseño y desarrollo de los programas de bienestar laboral por medio de Mesas Técnicas Sectoriales de Programación de los Planes de Bienestar, en donde se buscó que las entidades implementaran acciones tendientes a garantizar ambientes de trabajo que promuevan la

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

diversidad, programas de bienestar e incentivos con enfoque diferencial, que fomenten el uso del ocio y desarrollar programas de equilibrio de vida laboral - vida personal.

En este mismo marco se ha propendido para que las entidades cuando apliquen el lineamiento analicen las estrategias que apunten a las garantías del derecho a un trabajo digno, igualmente con acciones que pueden ir desde la implementación de salas o espacio de entretenimiento en las instalaciones, hasta la adopción de horarios flexibles que faciliten el tiempo para que las y los servidores puedan realizar sus actividades particulares y/o con sus familias y finalmente el lineamiento promueve acciones en materia de cuidado medio ambiental como por ejemplo capacitaciones a servidores públicos en cuyos temas se incluya permanentemente la sostenibilidad ambiental.

¿Cómo se ha dado la implementación del enfoque de derechos humanos?

Se ve reflejado dado que la medición FURAG mide la gestión y desempeño institucional en las entidades mide el avance en la gestión de todas las dimensiones y políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. El mejoramiento institucional recoge un conjunto de aspectos organizacionales que trascienden la dimensión del talento humano pero cuya gestión está directamente relacionada con el desempeño de las personas que integran la organización. A su vez, hay una serie de derechos cuyo desarrollo se espera tenga impacto en esta medición, en clave con los derechos humanos, principalmente los económicos y sociales que versan sobre el derecho al trabajo digno, la libertad de asociación, y las condiciones justas para trabajar y el ciclo de vida laboral.

Recomendaciones para continuar con la aplicación de los enfoques en la implementación de este producto

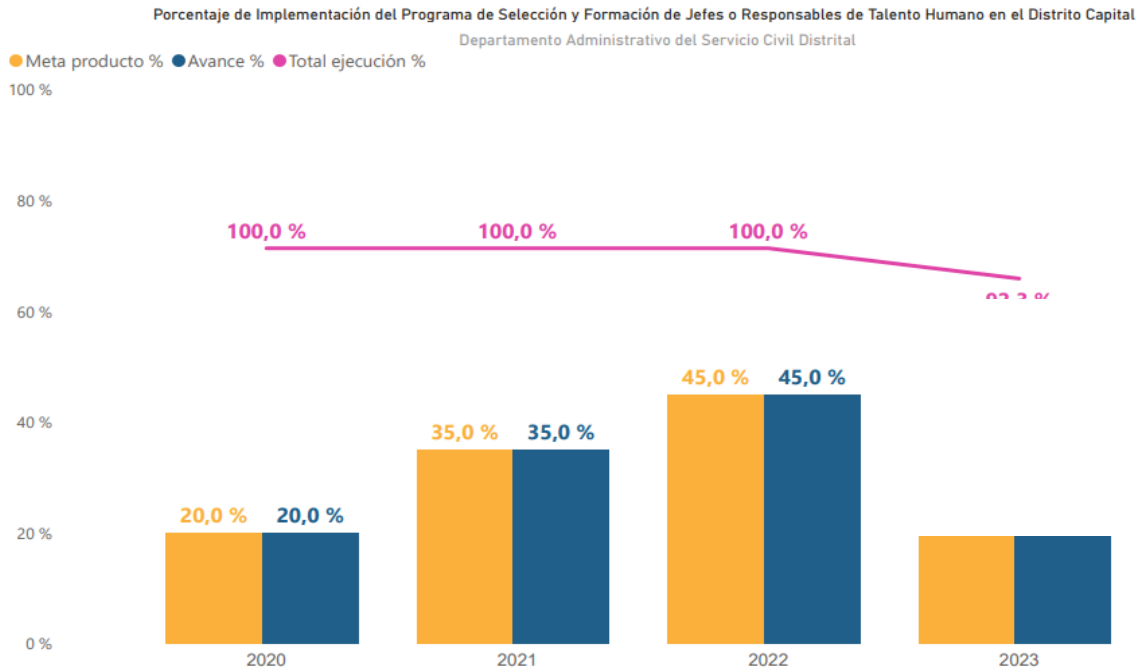
Para este caso ha sucedido que la implementación de los enfoques se ha dado de una manera indirecta, ya que si bien no depende de la ejecución misma del producto que se cuente con poblaciones beneficiadas específicas, sí se espera que de las directrices, lineamientos, y acompañamiento que se hace con el producto las entidades fortalezcan su gestión del talento humano, lo que finalmente redundará en la posibilidad de mejorar la situación de algunas poblaciones.

De igual manera es importante precisar que aunque el producto finaliza en la presente vigencia, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG adoptado mediante Decreto 1499 de 2017, en el Distrito Capital, es el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital el líder de la política de “Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH” conforme lo establece el artículo 17 del Decreto Distrital 221 del 2023, de ahí que el Departamento seguirá siendo el encargado de la orientación, emisión de directrices y lineamientos en este sentido. En ese sentido los lineamientos impartidos seguramente propenderá por la inclusión de los enfoques en cada una de las fases de la implementación de la Política de Gestión del Talento Humano en el marco del MIPG.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Producto: 3.1.4 Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital

Ejecución general del producto



Fuente: Matriz de Seguimiento de la Política Pública de GITH, con corte a 30 de junio del 2023

Este programa incluye dos estrategias. Por una parte que se haga uso del Servicio de Medición de Competencias SEVCOM del DASCD en los procesos de selección de jefes o responsables del proceso de talento humano y sean estos un insumo para los planes de desarrollo de los jefes del Talento Humano en el Distrito, y por otra parte, la realización de cursos específicos para la formación de estos perfiles, y los demás cursos que sean pertinentes de la oferta diseñada por el DASCD.

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se reporta el avance acumulado a junio del 2023 que incluye lo reportado en vigencias anteriores, alcanzando con corte a junio del 2023 un total de **50.78% en la implementación** de este programa.

En el primer semestre de esta vigencia, se realizó una capacitación titulada "¿Cómo impactar en el bienestar emocional?". Ingresaron 32 servidoras y servidores públicos, así como 30 colaboradores públicos, y a través del Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales SEVCOM, se evaluaron 593 personas de acuerdo a las solicitudes realizadas por las entidades Distritales. De este total, se

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

evaluaron 290 candidatos para cargos Directivos, 115 candidatos para cargos de nivel Asesor, 77 candidatos para cargos de nivel Profesional, 35 candidatos para cargos de nivel Técnico y 76 candidatos para cargos de nivel Asistencial. Por otro lado, 282 personas se identificaron con el género Masculino y 313 con el género Femenino.

El producto culmina en el 2030, cuando se haya ejecutado un 100% del programa que incluye la prestación del servicio de medición de competencias SEVCOM y la ejecución seguimiento y evaluación del programa de formación para jefes del talento humano. La finalidad del producto e impacto esperado es fomentar la adopción de prácticas organizacionales para la gestión del Talento Humano basado en la transparencia mediante procesos de selección y formación de personal, abiertos y objetivos en las entidades Públicas, que impacten en la transformación de su cultura y clima organizacional, alta productividad y una óptima prestación de bienes y servicios a la ciudadanía. Así mismo, aporta en el desarrollo de competencias comportamentales en los jefes de Talento Humano, especialmente en temas de liderazgo para la gestión de equipos de trabajo, solución de problemas e innovación.

Enfoques a los aporta la política pública en el marco de la Resolución 2210 del 2021

De conformidad con la ficha del producto le corresponde la aplicación de los enfoques de: Género, Diferencial, Poblacional, Derechos Humanos

Ahora bien, para dar respuesta a la aplicación de los enfoques se tiene como guía el listado de preguntas teniendo en cuenta lo determinado en la “Guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito capital” de la Secretaría Distrital de Planeación (2017) y el Manual Operativo del SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DISTRITALES-SSEPP (2020). Se da respuesta a las preguntas de la siguiente manera:

¿Cómo se ha dado la implementación del enfoque de derechos humanos?

Conscientes de que la gestión del talento humano desde la diversidad es uno de los retos actuales en las organizaciones, se han diseñado unos cursos que apuntan a este enfoque. Se encuentra disponible el curso virtual “Inducción a jefes de Talento Humano” el cual está compuesto por un contenido que facilita la gestión del talento humano y que contiene la normatividad y lineamientos que se deben tener en cuenta para identificar la brecha para aplicar acciones y mecanismos que fomenten y disminuyan discriminaciones que se presentan en la gestión del talento humano.

En este curso, y en especial en la temática denominada: “Gestión del clima organizacional” se ha hecho énfasis en la aplicación del enfoque de Derechos Humanos, en la gestión de las personas en el sector público colombiano, en el respeto por los derechos, aplicación de prácticas que generen valor, y en poner a las personas como foco central en la estrategia de desarrollo y modernización del sector público. Además

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

de propender climas organizaciones positivos, niveles de motivación, satisfacción a un desempeño organizacional deseado.

¿El producto está basado o contribuye a la materialización de alguna acción afirmativa en favor de las mujeres? Y

¿La implementación del producto contribuye a modificar las pautas tradicionales de división sexual del trabajo?, ¿De qué manera?

Uno de los cursos ofrecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), en conjunto con la Secretaría Distrital de la mujer es el de “Empoderamiento de las mujeres en cargos directivos”. El cual está abierto de manera permanente, y que naturalmente también es ofertado para las jefes de Talento Humano.

Este curso tiene como objetivo fortalecer las competencias funcionales y comportamentales que se requieren para desempeñar cargos directivos en las entidades públicas. En este pueden actualizarse en temas de equidad de género, género y trabajo, innovación pública, pensamiento de diseño, estructura del Estado y del Distrito Capital, empleo público, código disciplinario, presupuesto, conceptos básicos de contratación, MIPG y gerencia pública.

Recomendaciones para continuar con la aplicación de los enfoques en la implementación de este producto

Es importante mejorar en el reporte de seguimiento del producto, los datos de caracterización de las y los jefes de talento humano que están tomando los cursos relacionados con la inclusión, estudios de género, y derechos humanos. Así como poder conocer al detalle la caracterización de las personas que están presentando las pruebas de Evaluación de competencias comportamentales con el servicio de SEVCOM. Esta información es un material valioso que sirve para hacer análisis de aplicación de enfoque de género, poblacional-diferencial.

En los reportes de los cursos que hacen las y los Jefes de Talento Humano, sería interesante detallar por ejemplo: si se hace inducción en temas de género y si es posible, analizar comportamientos particulares en los cursos que toman las mujeres Jefes de Talento Humano, por ejemplo si toman menos cursos, si manifiestan tener menos tiempo, incluso horarios en los que se toman.

Finalmente revisar si se planean las expectativas de formación y si estas difieren entre hombres y mujeres, por ejemplo, que los hombres se inclinen más por los temas digitales y las mujeres por el clima laboral. Este tipo de análisis también puede hacerse teniendo en cuenta variables poblacionales-diferenciales como la edad, si hay algún tipo de discapacidad, auto reconocimiento étnico, entre otras oral.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

ELABORADO POR:

NOMBRE	CARGO
Nathalia Insuasty Delgado	Contratista – Subdirección de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

REVISADO POR:

NOMBRE	CARGO
Angélica María Puentes Robayo	Subgrupo de enfoques poblacional-diferencial y de género - Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros Secretaría Distrital de Planeación
Paula Rodríguez Diago	Subgrupo de Enfoques poblacional-diferencial y género - Dirección de Diversidad Sexual, Poblaciones y Géneros Secretaría Distrital de Planeación

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.