

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE PRODUCTO DE LA PPDGITH 2019 - 2022



INFORME DE EVALUACIÓN
**POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE
GESTIÓN INTEGRAL DE
TALENTO HUMANO 2019-2030**



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL
SERVICIO CIVIL



PRESENTACIÓN _____	4
RESUMEN EJECUTIVO _____	6
AGRADECIMIENTO _____	16
INTRODUCCIÓN _____	16
OBJETIVO DEL INFORME _____	25
PÚBLICO OBJETIVO _____	25
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE PRODUCTO DE LA PPDGITH 2019 - 2022 _____	26
CONCLUSIONES _____	174
RECOMENDACIONES _____	183
METODOLOGÍA _____	195

La creación de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030 (PGITH) representa un compromiso significativo por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) para contribuir a la gestión del talento humano en el Distrito. Esta iniciativa se centra en la transformación cultural, el empoderamiento y el establecimiento de un sistema integral sólido. Este sistema tiene como objetivos primordiales: primero, asegurar el reclutamiento y la selección de individuos con habilidades y competencias adecuadas para el ámbito público, especialmente para el servicio a la ciudadanía; segundo, fomentar el desarrollo, el bienestar y la calidad de vida de las personas que hacen parte de la administración pública; y tercero, fortalecer las entidades y organismos distritales proporcionándoles herramientas y estrategias que faciliten sus acciones y les ayuden a cumplir con sus responsabilidades misionales de manera efectiva.

Tras llevar a cabo un diagnóstico exhaustivo a través de mesas de trabajo que incorporaron la perspectiva de diversos actores y sectores, se delineó el esquema integral de la PGITH. Este esquema consta de 39 productos organizados en tres objetivos principales y está diseñado para abordar siete indicadores de resultado clave. Para cada producto e indicador, se desarrolló una ficha técnica que detalla su alcance, los responsables y las acciones específicas a llevar a cabo durante su implementación. La aprobación formal de este plan se logró a través del CONPES 007 de 2019, por parte de la Secretaría Distrital de Planeación.

Como parte del proceso de seguimiento, se ha reconocido la necesidad de llevar a cabo diversas evaluaciones periódicas de la PPGITH durante su periodo de vigencia. Estas evaluaciones tienen como objetivo revisar el progreso en su implementación, verificar los logros alcanzados e identificar áreas que requieran mejoras. Se proyectaron tres evaluaciones clave: una evaluación ejecutiva en 2023, centrada en la ejecución práctica; una evaluación de resultados en 2027 para analizar los logros obtenidos; y finalmente, una evaluación de impacto en 2030 para evaluar el efecto global y las implicaciones a largo plazo de los productos de la PPGITH.

En este informe, se presentan los resultados obtenidos durante la primera evaluación programada para esta política pública. A pesar de que inicialmente se había planificado una evaluación ejecutiva, tras un análisis detenido realizado en una de las cinco mesas de trabajo con el equipo de evaluación de políticas públicas de la Secretaría Distrital de Planeación, se decidió realizar una evaluación por productos y resultados. Esta decisión se basó en el progreso significativo logrado en los productos durante el periodo 2020-2022. La evaluación por productos y resultados se consideró pertinente ya que permite evaluar los resultados de las intervenciones, analizando si se cumplen las metas planificadas y, las contribuciones a cada uno de los objetivos e indicadores, también facilita la rendición de cuentas sobre los logros alcanzados (Secretaría Distrital de Planeación, 2018).

El proceso de evaluación, cuyos resultados se presentan en este informe, se inició con la creación de una cadena de valor y una matriz de congruencia. Estos elementos fueron fundamentales para identificar los aspectos más relevantes en esta evaluación de productos y resultados, detallar los actores y ejecutores clave y definir la información primaria a recopilar junto con las técnicas a emplear. Posteriormente, se llevaron a cabo 42 entrevistas semiestructuradas y 2 grupos focales, además de analizar fuentes de información secundaria disponibles. Finalmente, se plasmaron las conclusiones y recomendaciones relacionadas con la contribución de la PPGITH a la gestión del talento humano en el Distrito.





>>> RESUMEN EJECUTIVO

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano (PPGITH) emerge como un pilar esencial en la gestión pública del Distrito Capital. Al constituir un marco normativo y estratégico, la PPGITH orienta las acciones relacionadas con el talento humano en la administración distrital. Este enfoque sistemático no solo optimiza la eficiencia operativa de las entidades públicas, sino que también fortalece el desarrollo individual y colectivo de los servidores, promoviendo competencias clave y ambientes laborales saludables.

La PPGITH, al priorizar la transparencia, la ética y la gestión eficaz de recursos, contribuye a consolidar una gobernanza sólida y confiable en el Distrito Capital. Además, al alinear los objetivos con las necesidades específicas de la ciudad, la política se convierte en un instrumento dinámico para afrontar los retos particulares de la capital, fomentando así el progreso institucional y el bienestar general de la ciudadanía. En otras palabras, la implementación efectiva de la PPGITH no solo mejora la gestión interna de las instituciones, sino que también potencia la capacidad del Distrito Capital para enfrentar los desafíos y ofrecer servicios públicos de calidad a sus ciudadanos.

En este contexto, resulta imperativo llevar a cabo evaluaciones de la PPGITH para identificar tanto sus fortalezas como las áreas susceptibles de mejora. Dada la fase actual de implementación de la política, se ha optado por realizar una evaluación que refleje el progreso alcanzado hasta el momento. La evaluación de productos y resultados de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano (PPGITH) tiene como objetivo establecer los avances y logros obtenidos en cada uno de los 39 productos durante el periodo comprendido entre 2020 y 2022. Esto se realiza en relación con los objetivos planteados y teniendo en cuenta los indicadores de resultado.

Es relevante continuar con la descripción de la estructura de la PPGITH para comprender el marco general. Este marco se define de manera clara en función del objetivo principal, que consiste en 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. Esto se logra mediante la creación de confianza y legitimidad en su accionar. De manera más específica, es importante explorar cómo están distribuidos los productos en relación con los objetivos, como se muestra a continuación:



Figura 1. Consolidación de los productos de la PPGITH respecto a los objetivos específicos.

La metodología utilizada para realizar esta evaluación se estableció para ser desarrollada en 4 fases:

El proceso de evaluación se dividió en cuatro fases para garantizar una aproximación integral. En la primera fase, se llevó a cabo un análisis documental, que incluyó la creación de una cadena de valor y una matriz de congruencia. Estos elementos ofrecieron una visión completa de la PPGITH y se establecieron las preguntas orientadoras por objetivo.



Figura 2. Preguntas orientadoras por objetivo.

En la segunda fase, se emplearon técnicas como entrevistas semiestructuradas y grupos focales para recopilar información primaria. Simultáneamente, se obtuvo información secundaria a través de informes de gestión, matrices de seguimiento y datos en tiempo real disponibles en el sitio web del DASCD.

Se realizó el análisis documental de diversas fuentes de información con el fin de identificar los avances alcanzados a diciembre de 2022 frente a la ejecución de los 39 productos declarados en la PPGITH. Los documentos analizados fueron 117 informes de ejecución de cada producto de las vigencias 2020, 2021 y 2022, el informe anual (2021 y 2022) de avance cualitativo meta 520 de implementación de la PPGITH, el informe de balance social DASCD 2022, el documento de diagnóstico e identificación de factores estratégicos PPGITH, la matriz de seguimiento cuantitativo de la PHDGITH y el tablero de control de seguimiento a la PPGITH.

La evaluación se desarrolló a lo largo del año 2023, con la participación de 143 colaboradores del Distrito mediante entrevistas semiestructuradas y grupos focales, compuestos por 92 mujeres y 51 hombres. Se involucraron colaborados de 46 entidades distritales y un proveedor (Compensar). Las entrevistas se llevaron a cabo con 14 directivos y 31 profesionales líderes, mientras que en los grupos focales participaron 34 referentes del proceso de talento humano y 64 referentes del proceso de comunicaciones de las entidades distritales.

Las fases tres y cuatro comprendieron el análisis y la triangulación de los resultados obtenidos, lo que permitió establecer conclusiones por objetivo y recomendaciones por producto.

Las conclusiones principales de la evaluación de productos y resultados de la PPGITH son las siguientes:

Objetivo 1. Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales.

Los productos asociados con el objetivo de transformar culturalmente el talento humano en entidades distritales han generado una contribución positiva. Al evaluar el progreso hacia las metas establecidas para el año 2030 en relación con los 13 productos, se observa un avance promedio del 50.11%. Este porcentaje representa un logro significativo, especialmente teniendo en cuenta que la evaluación abarca solo 4 de los 12 años programados en la implementación de la política pública.

Los aportes de los productos se han enfocado en:

- Garantizar la transparencia a través de procesos de selección y contratación objetivos y la publicación de la información abierta al público.
- Fortalecer la cultura organizacional mediante el fomento del sentido de pertenencia, la promoción de herramientas de integridad y la apertura a la innovación.
- Facilitar la gestión de la información para generar estadísticas y realizar seguimientos, adquirir perfiles complejos y difundir estudios e investigaciones realizadas por las y los colaboradores del distrito.
- Reconocer públicamente las buenas prácticas y los proyectos de innovación que benefician a la ciudad.

Estos productos se centran en diversos aspectos de la administración de talento humano, implementando políticas de integración, organización y desarrollo de los colaboradores. La política de integración aborda procesos de reclutamiento y selección, buscando transparencia y coherencia con los fines de la administración pública. En cuanto a la política de organización, incorpora directrices que orientan el comportamiento de los servidores, fomentando la transparencia y el control público. La política de desarrollo identifica y fortalece competencias a través de capacitaciones estructuradas, facilitando la gestión del conocimiento.

Los productos asociados al aumento de los niveles de confianza ciudadana en servidores públicos y entidades distritales han demostrado ser efectivos de acuerdo con la percepción de los actores entrevistados en el proceso de evaluación de la política. Se destacan procesos abiertos y basados en el mérito para ingresar o ascender, así como mecanismos que facilitan el control social directo. Además, se reconoce públicamente a los colaboradores por acciones positivas que mejoran las entidades y resuelven problemas ciudadanos. En cuanto a la favorabilidad a la sanción de prácticas irregulares, los actores indican que los productos proporcionan herramientas y lineamientos para guiar y controlar acciones, fomentando la conciencia sobre el deber ser, estrategias de autocontrol y compromisos anticorrupción.

En el ámbito de la innovación pública, los productos han estimulado la formación, fomentado redes internas y estudios beneficiosos para las entidades y la ciudad en general. A pesar de los desafíos, los productos han logrado avances y aportes significativos a la transformación cultural y eficiencia en entidades distritales.

Entre los desafíos y obstáculos enfrentados se encuentran:

- La asignación de un presupuesto insuficiente para la ejecución de los proyectos.
- La ausencia de estrategias claras para gestionar el conocimiento de manera efectiva.
- La necesidad de superar paradigmas en relación con la percepción que tiene la ciudadanía sobre los servidores públicos del distrito.
- La medición del indicador de sanción a prácticas irregulares debido a cambios en la metodología de la encuesta de desempeño institucional. En este sentido, se propone ajustar la metodología utilizando insumos del estudio EDI del DANE, con aprobación en el CONPES.

Objetivo 2 Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales.

Los productos vinculados a este objetivo aportan positivamente al fortalecimiento del talento humano en el distrito. Al evaluar el progreso de los 14 productos en relación con las metas proyectadas para 2030, se observa un porcentaje de avance promedio del 49.90%. Este dato sugiere un progreso notable, especialmente teniendo en cuenta que la evaluación abarca solo 4 de los 12 años programados en la ejecución de la política pública.

Los productos han contribuido de la siguiente manera:

- Mejoras notables en la gestión pública, mediante la optimización de procesos y trámites, el fomento de un talento humano motivado y la consecución de una visión integral del distrito.
- Establecimiento de estructuras organizacionales sólidas, con reglas claras y un enfoque único: satisfacer las necesidades de la ciudadanía.
- Desarrollo de un modelo de gerencia pública distrital, que parte de una selección objetiva y meritocrática hasta una desvinculación que incorpora la gestión del conocimiento y un cierre adecuado de etapas laborales.
- Mejora significativa en la calidad de vida de las y los colaboradores del distrito, a través de la promoción de ambientes laborales saludables, la instauración de una cultura organizacional favorable y sostenible, así como el impulso de programas de formación y beneficios adicionales.
- Fomento del aprendizaje significativo de competencias técnicas, básicas, ambientales y digitales, poniendo de relieve la potencialidad humana y la capacidad de un crecimiento ilimitado.
- Gestión del desarrollo personal y social de quienes forman parte de la administración distrital.

No obstante, se han identificado cuatro productos que han enfrentado dificultades en su ejecución, los cuales se detallan a continuación.

- El programa sistema de rendimiento y la productividad fue puesto a consideración del comité sectorial para hacer la respectiva solicitud a la Secretaría de Planeación Distrital de ajuste en el CONPES, solicitando reprogramar las tres fases existentes, incluir dos componentes de evaluación diferentes y extender el plazo de ejecución hasta el 2030.
- El programa de fondos educativos ha tenido modificaciones relacionadas con la inclusión de la lista de elegibles que favorece la efectividad y desistir de la idea de unificar los siete fondos existentes en un gran fondo distrital, esto debido a cuestiones jurídicas y de manejo presupuestal.
- El programa de apoyo emocional distrital avanza hacia la meta establecida para 2030. Sin embargo, se solicitó al comité sectorial un ajuste en su descripción, redefiniendo las estrategias de implementación para adaptarlas a la realidad operacional. Estas modificaciones se basan en los aprendizajes organizacionales en el ámbito de la salud mental y la habilitación de servicios psicológicos.
- En cuanto al plan de comunicaciones con lenguaje incluyente, finalizó su implementación en la vigencia 2022, superando la proyección inicial de 2023. Lo que continúa para este proyecto es el seguimiento a los planes ya implementados y los ajustes que deban hacerse acorde a las tendencias.

Los productos relacionados con el indicador de satisfacción ciudadana presentan dificultades en su evaluación, ya que muchos están vinculados con dinámicas institucionales. Aunque contribuyen a mejorar la calidad de los servicios, la percepción directa de los ciudadanos no se ha considerado en la evaluación actual. Se propone sustituir la fuente de datos por el índice de servicio a la ciudadanía de la Veeduría Distrital. Además, se están replanteando indicadores debido a cambios en la encuesta nacional de percepción ciudadana y revisión de la Política Pública de Servicio a la Ciudadanía.

Los productos asociados al indicador de calidad de vida del talento humano contribuyen al crecimiento personal y profesional. Proporcionan beneficios como el fomento del teletrabajo, movilidad laboral, acceso a fondos educativos y desarrollo de competencias digitales y ambientales. También promueven la identificación y fortalecimiento de talentos artísticos y culturales mediante programas de formación y creación de redes.

Los productos relacionados con el indicador de bienestar laboral aportan al aumento de este índice al crear ambientes laborales inclusivos, normalizar la diferencia y brindar seguridad. Además, ofrecen herramientas para favorecer la estabilidad emocional y otorgan una serie de beneficios y servicios que contribuyen al bienestar general. A pesar de los retos en la medición, como el replanteamiento de la metodología por parte de Catastro Distrital, se propone recalcular la línea base a partir de 2023 y ajustar la estrategia de evaluación. Estos cambios serán presentados al comité sectorial y la Secretaría Distrital de Planeación para su aprobación en el CONPES.

En cuanto a los desafíos encontrados durante la ejecución de los productos vinculados a este objetivo, las dificultades principales están relacionadas con:

- Resistencia al cambio.
- Gestión de los prejuicios en relación con la administración pública.
- Oportunidad en el reporte de los avances por parte de los ejecutores.
- Presupuesto insuficiente.
- Alta rotación de las personas encargadas de los proyectos.

Objetivo 3 Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.

En líneas generales, los productos asociados a este objetivo contribuyen de manera positiva a la consolidación del sistema de gestión del talento humano en el distrito Capital. Frente al cumplimiento de las metas proyectadas al 2030 de los 12 productos, el porcentaje de avance promedio es el 68.77%, aspecto que indica un avance significativo considerando que la evaluación comprende 4 de los 12 años de ejecución previstos en la política pública.

Los aportes de estos productos son los siguientes:

- Posicionamiento del SIDEAP como un producto estratégico, proporcionando apoyo crucial a otros productos de la PPDGITH.
- Reducción de la curva de aprendizaje al contar con personas con conocimientos técnicos. Esto facilita la retención de personal por periodos más largos, superando los cambios de administración y promoviendo la gestión efectiva del conocimiento.
- Brindar herramientas que favorecen el ejercicio en las áreas de talento humano, mejorando así las prácticas en este ámbito.
- Lograr establecer un régimen laboral que favorezcan el sector salud de la ciudad.
- Contribuir a la identificación de brechas, establecer planes de mejoramiento y mejorar la calificación del FURAG.

En términos de avance, la mayoría de los 12 productos asociados a este objetivo ha progresado según lo planificado. No obstante, se han identificado desafíos en la ejecución de 6 productos específicos, detallados a continuación.

- El producto sistema de información del empleo y la administración pública (SIDEAP), si bien es cierto que cumplió con lo programado, al realizar un análisis sobre las necesidades institucionales, se solicita al comité sectorial un reajuste en su meta, para ampliar el número de funcionalidades y módulos a 33.
- La propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de gerentes técnicos en la Administración Distrital, de acuerdo con lo programado culmina su vigencia en el 2023, no obstante, por la complejidad de este asunto, se hace necesario prorrogar la fase de agenda normativa y queda pendiente para la próxima vigencia, por lo tanto, se solicita al comité sectorial la reprogramación de metas y cambio en su fecha de finalización.
- Los productos, propuesta para regularizar el régimen salarial de los servidores públicos de Bogotá D.C. y la estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el distrito Capital, se encuentran al 100% de avance, vale la pena aclarar que estaba programado de esta manera, y se dan por finalizados.
- Los productos, implementación del expediente único laboral y la propuesta para impulsar la figura jurídica para el sector salud se encuentran atrasados frente al porcentaje de avance planteado. En relación con la propuesta de la figura jurídica para el sector, se tiene proyectado para el 2023 elaborar la propuesta con toda la fuerza jurídica y financiera para ser presentada a los entes competentes para su aprobación, previa revisión, ajuste y respaldo del DASCD.
- Y con respecto al expediente único laboral, se trabajará en una propuesta de reajuste del producto que incluye aspectos de fondo, que tienen que ver principalmente con asignación de recursos, revisión del equipo de ejecución y seguimiento y el ajuste de las fases.

Los productos asociados al indicador de resultado relacionado con el índice de desempeño institucional de Bogotá contribuyen significativamente a su incremento. Facilitan la administración y gestión eficaz del personal del distrito, aportando a la toma de decisiones, análisis de tendencias y comportamientos, y establecimiento de indicadores para mejorar las condiciones contractuales y de permanencia, así como incentivar la cualificación del recurso humano.

Frente a los retos o desafíos que se han presentado durante la ejecución de los productos asociados a este objetivo, se destacan los siguientes:

- Falta de equipos consolidados y estables de profesionales dedicados al desarrollo los temas.
- Limitado presupuesto asignado para la ejecución de los programas.
- Necesidad de encontrar un sustento jurídico más sólido para respaldar de manera más efectiva algunas de las normativas propuestas.
- Necesidad de una gestión más efectiva del conocimiento y un aumento en el nivel de compromiso por parte de algunas entidades responsables o corresponsables de ciertos productos.

En conclusión, se puede afirmar que tras realizar la evaluación de cada uno de los productos de la PPDGITH, al tener la oportunidad de conocer de primera mano las opiniones, expectativas y visiones de cada uno de los actores-ejecutores, así como de quienes participaron en el diagnóstico inicial, y después de la interesante y desafiante tarea de proponer 39 iniciativas para fortalecer la gestión del talento humano en el distrito, con el único propósito de elevarla a la excelencia, se ha logrado una comprensión completa de los retos y desafíos a enfrentar. No obstante, también se tiene la convicción de estar en el camino correcto al considerar al recurso humano como un factor estratégico. Este enfoque representa el mejor camino para generar valor y contribuir de manera significativa al desarrollo sostenible de la ciudad.

Para finalizar este resumen, se presentan las recomendaciones derivadas de la evaluación de la PPGITH, de la siguiente manera:

1. Mantenimiento de esfuerzos en la implementación de la política público con visión 2030

Continuar dedicando esfuerzos para cumplir las metas trazadas en los productos, destacando los aportes significativos a la gestión del talento humano y su reconocimiento a nivel nacional e internacional.

En el contexto de la transición administrativa del DASCDD y las demás entidades y organismos distritales responsables y corresponsables de la PPGITH, se recomienda alinear los proyectos de inversión de entidades y organismos distritales con los compromisos y productos de las políticas públicas vigentes. Esto asegurará una asignación presupuestal adecuada, fortaleciendo así la ejecución, control y seguimiento de dichas políticas. Asimismo, incorporar los productos de la PPGITH en el plan de desarrollo 2024-2028.

2. Mejora continua y adaptabilidad

Implementar ajustes presupuestales y mejoras en la ejecución de productos específicos, considerando las conclusiones derivadas del análisis actual, presentado en este informe.

3. Apropiación de la ejecución de los productos por las y los servidores públicos

Como medida para minimizar la rotación y garantizar la continuidad, se sugiere integrar servidores(as) públicos en los equipos de ejecución de los productos de la política pública. Esto facilitará las curvas de aprendizaje, prevendrá la fuga de conocimiento y promoverá la eficacia en la implementación.

4. Gestión continua del conocimiento

Mantener la generación de documentos técnicos y metodológicos como estrategia de gestión del conocimiento. Este enfoque contribuirá a la consolidación y transferencia efectiva de conocimiento, optimizando la ejecución de los productos de la PPGITH.

5. Garantizar cumplimiento normativo y participación

Gestionar la viabilidad y aceptación de propuestas normativas mediante la participación de actores clave, jornadas de socialización, y protocolos de seguimiento. Además, promover la flexibilidad en estrategias y fomentar la participación de empleados y ciudadanos en la implementación de estas estrategias.

6. Fortalecimiento de mecanismos de articulación

Continuar fortaleciendo los mecanismos de articulación entre las entidades responsables y corresponsables, con especial atención al monitoreo de sus acciones. Definir roles de manera clara, basados en competencias relacionadas con la ejecución de los productos, favorecerá resultados más eficientes y un impacto positivo tanto a nivel institucional como en la población beneficiaria.

7. Transparencia y rendición de cuentas

Mantener la publicación regular del seguimiento y monitoreo de las acciones de la política pública. Esta práctica contribuirá a la transparencia, facilitará el acceso a la información y permitirá rendir cuentas sobre la ejecución y comportamiento de la política pública de manera permanente.

8. Consolidación de convenios y alianzas

Se sugiere mantener los convenios, alianzas y cooperación existentes. Estos acuerdos fortalecen la capacidad de ejecución, favorecen el intercambio de recursos y conocimientos, y potencian el impacto positivo de las acciones planificadas.

9. Enfoque en evaluación integral

En las futuras evaluaciones de la PPGITH, es fundamental dar seguimiento a las recomendaciones expresadas en este informe, especialmente en lo referente al fortalecimiento de la ejecución de los productos de la política.

Asimismo, se sugiere involucrar a los beneficiarios en el proceso de recopilación de información primaria. Incorporar a quienes se benefician directamente de los diversos productos permitirá obtener sus percepciones directas sobre los beneficios recibidos, enriqueciendo así la comprensión de los resultados e impactos obtenidos.

De manera similar, es aconsejable integrar resultados de mediciones transversales, tales como la cultura organizacional, el impacto de las acciones de bienestar, la capacitación, la seguridad y salud en el trabajo, así como el índice de calidad de vida en el trabajo. Este enfoque tiene como objetivo explorar a fondo el impacto y los efectos derivados de la implementación de los productos contemplados en la PPGITH.



AGRADECIMIENTO

La evaluación de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano PPGITH ha sido posible gracias a la iniciativa del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCED. Este Departamento ha llevado a cabo el seguimiento y control de los productos e indicadores de resultados que forman parte de la política pública. De esta manera, se ha identificado cómo estos elementos contribuyen a la gestión de las personas dentro del Distrito. Este análisis se ha centrado en los logros obtenidos en el periodo 2020 – 2022, desde la perspectiva de las entidades y organismos distritales responsables de su implementación.

Desde el DASCED se extiende un sincero agradecimiento a las personas que participaron en este proceso de evaluación, a través de las entrevistas semiestructuradas y los grupos focales.

En la Secretaría General, en la Dirección de Desarrollo Institucional, el doctor John Fredy Molano, su director, y los profesionales Norha Carrasco, Milena Meza, Milton Virviescas y Luz Dary Suárez. En el Archivo Distrital, el doctor Álvaro Arias y el profesional Cristhian Cabra. Y en la Oficina Asesora de Planeación, la doctora Bibiana Cardozo y la profesional Andrea Torres.

En la Veeduría Distrital, en la Oficina Asesora de Planeación, el doctor Fredy Gabriel Hernández y la profesional Ana Mily Vásquez. En la Gerencia de Innovadores Públicos, la doctora Laura Oliveros, su gerente y la profesional Luz Amanda Ovalle. En el área de Participación y Programas Especiales, la profesional Natalia Ramírez. En el proyecto de inversión servicio, transparencia, derecho de acceso a la información y medidas de anticorrupción, la profesional Kattia Pinzón.

En la Secretaría Distrital de Ambiente, en la Oficina de Participación, Educación y Localidades, la profesional Luz Stella Rey y la formadora Jully Castaño.

En la Secretaría Distrital de Salud, en la Dirección de Análisis de Entidades Públicas Sector Salud, el profesional Luis Francisco Páez.

En el Instituto Distrital de las Artes, en el programa CREA, la profesional Helena Peña.

En la Secretaría de Planeación Distrital, en la Dirección Diversidad Sexual, el director David Alonzo; en Observatorios, la coordinadora Diana Marcela Cuellar Orjuela y el profesional Juan Carlos Canal Colmenares.

En la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, el profesional Jasson Pinillos.

De Compensar, como aliado estratégico, en la Coordinación de Acompañamiento al Cliente, la doctora Nubia Duarte Pardo.

Del equipo del DASCD, en la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público, la doctora Gina Paola Silva. Los asesores, Nuria Consuelo Villadiego Medina y Juan Camilo Cabrejo Gutiérrez. Y los profesionales, Paula Alejandra Restrepo Ramírez y Marysol Vargas Fernández.

En la subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño, la doctora María Constanza Romero. Los líderes de proceso, Carolina León y Raúl Fabián Cadena Vidal. Y los profesionales Edgar Alberto Sánchez González, Lenis Milena Garzón Hernández, Jenny Paola Molina Alba, Fabio Castro, José David Rojas Hernández y Elsy Rocío Vivas Babativa.

En la Subdirección de Planeación y Gestión de la Información de Talento Humano Distrital, el asesor Luis Alfonso Velandia González y los profesionales Leonardo Rodríguez Hernández y Lesly Alejandra Velásquez Moreno.

Y en el área de comunicaciones, la líder Silvia Carolina Vargas Rojas.

En relación con los grupos focales, gracias a las y los jefes de las áreas de talento humano y a las y los referentes de las áreas de comunicaciones del Distrito por su activa participación e interesantes aportes.

Y, por último, un agradecimiento especial al equipo de la Dirección de Evaluación de Políticas Públicas de la Secretaría Distrital de Planeación, doctor Omar Rodríguez y los profesionales Ginna Aldana y Yamit López; y al equipo de evaluación de la PPGITH del DASCD, doctora Slendy Contreras y los profesionales Harold Wilson Hernández Cruz y Nathalia Insuasty Delgado. Asimismo, al equipo de comunicaciones del DASCD, encargados de la edición del presente documento.



INTRODUCCIÓN



La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030 (PPGITH) se establece como un marco de referencia esencial para la gestión del talento humano en el Distrito Capital. Surge como respuesta a un diagnóstico que resalta la necesidad de reconocer el talento humano como un factor estratégico para generar valor en el ámbito público, contribuir al desarrollo de Bogotá y elevar los niveles de confianza de la ciudadanía en la administración distrital.

Para cerrar las brechas identificadas, se requiere, en primer lugar, contar con personas dentro de las entidades que sean efectivas, altamente calificadas, satisfechas y orientadas a resultados, demostrando un compromiso sólido con la ciudadanía y sus necesidades. En segundo lugar, es esencial que las entidades desarrollen estrategias para atraer, seleccionar, vincular y evaluar al mejor talento humano, garantizando ambientes laborales saludables. Todo esto debe basarse en una cultura y un clima laboral que fomente el crecimiento, la calidad de vida y promueva el alto rendimiento.

La PPGITH tiene como objetivo principal la mejora de la gestión del talento humano en el sector público de Bogotá. Para lograrlo, se implementó una intervención integral, a largo plazo y sistémica que busca mejorar las condiciones de vida de las personas que trabajan en las entidades y organismos distritales. Como consecuencia directa de esta mejora, se elevan los estándares en la entrega de bienes y servicios. Este proceso se materializa al contar con colaboradores cuya gestión se caracteriza por atributos como excelencia, mérito, profesionalización, productividad y una clara orientación a resultados, respaldados por una vocación de servicio. Estos aspectos contribuyen a aumentar la confianza de la ciudadanía en la administración pública.

En resumen, se espera que esta política contribuya a la gestión del talento humano en el sector público de Bogotá a través de una intervención integral que destaque el papel del servidor(a) público orientado(a) a satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía. Esto implica establecer condiciones de vinculación estables y permanentes, promover la estratégica gestión de las áreas de talento humano en las entidades, gestionar el rendimiento mediante una cultura de evaluación de desempeño adecuado y fomentar condiciones laborales justas e inclusivas que generen ambientes saludables y acciones que mejoren la calidad de vida de quienes forman parte de la administración.

La PPGITH surge como resultado de la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano en el Distrito Capital; los antecedentes de esta política pública se remontan a la década de

1990, cuando se promovió la descentralización y se otorgó mayor autonomía a los entes territoriales para la gestión de sus recursos humanos.

En el año 2000, se dio origen al Sistema Distrital de Desarrollo Administrativo (SIDDA), con el propósito de mejorar la calidad de los servicios públicos a través de una gestión eficiente y efectiva de los recursos humanos. En 2004, se promulgó la Ley 909, la cual estableció el Estatuto de la Función Pública y definió los principios y reglas para la gestión del talento humano en el sector público.

En 2012, se adoptó la Política Nacional de Gestión Integral del Talento Humano en el Sector Público, que estableció las directrices para la gestión del talento humano a nivel nacional. Esta política se centró en la profesionalización de los servidores públicos, la promoción de la meritocracia y la gestión del desempeño.

A pesar de estos avances, en el Distrito Capital todavía persisten desafíos importantes en la gestión del talento humano, como se pone de manifiesto en el diagnóstico realizado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) a partir del 2018. En la figura 3 se presenta un resumen de dicho diagnóstico, junto con la identificación de los factores estratégicos, resaltando tanto las causas como las consecuencias.

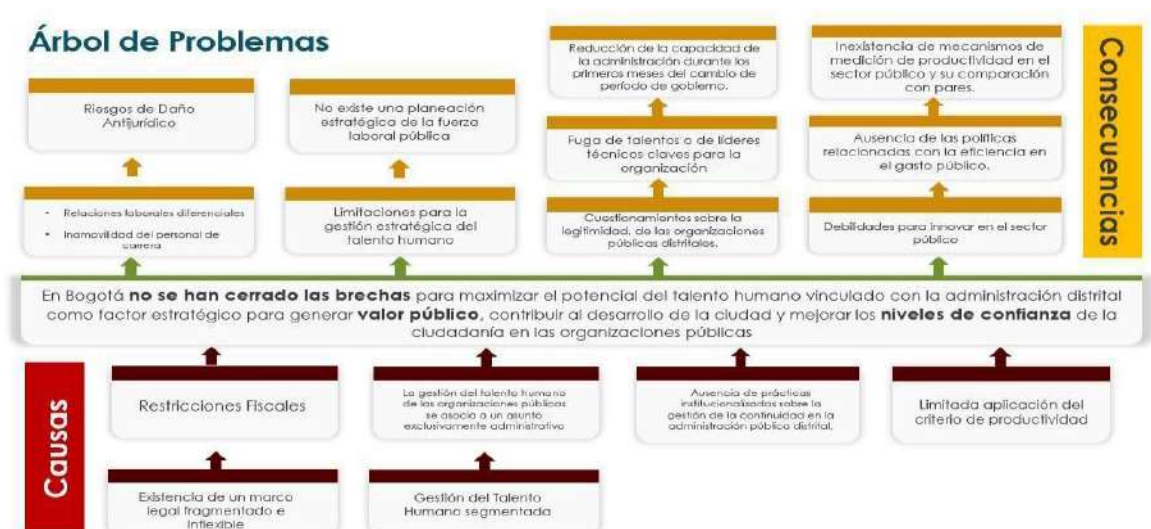


Figura 3. Diagnóstico e identificación de factores estratégicos

En relación con la gestión integral del talento humano, se identificaron diversas necesidades. Entre ellas, se destaca la importancia de crear condiciones propicias para el desarrollo del talento humano, con el fin de aumentar la satisfacción en la prestación de servicios. Esto no solo impulsa la efectividad en la inversión de recursos estatales, sino que también contribuye a fortalecer la confianza de la ciudadanía en la administración pública.

Otro aspecto clave es la atracción, retención y formación del mejor recurso humano, promoviendo un alto desempeño y un mayor compromiso con el servicio público. La profesionalización del servicio civil y la implementación de una carrera a través de la gestión estratégica del talento humano son pilares fundamentales. La experimentación, la innovación y la adopción de buenas prácticas en la gestión del talento humano son aspectos que deben

ser fomentados, y las lecciones aprendidas de estas experiencias pueden servir como guía para el Distrito. El desarrollo de competencias tecnológicas e innovadoras es esencial para mejorar la calidad de los servicios públicos. La medición de la productividad en el sector público se vuelve crucial para evaluar la eficiencia del personal, identificar costos y promover la incorporación de buenas prácticas e innovaciones. La creación de estrategias que garanticen la continuidad de las políticas públicas es un objetivo importante, al igual que la mejora de la disponibilidad de información sobre el empleo público y el recurso humano existente, permitiendo contar con datos fiables y en tiempo real.

La generación de valor público y bienestar social en la ciudad exige distanciarse de los procesos operativos de administración de personal y adoptar una visión proactiva y a largo plazo en consonancia con las necesidades institucionales. La presencia de un marco regulatorio estructurado y flexible desempeña un papel esencial al reducir la regulación excesiva de los procesos, procedimientos y prácticas de gestión, garantizando así que la fuerza laboral pública esté alineada con la estrategia organizacional. Por último, resulta fundamental tener en cuenta la capacidad de las entidades y organismos distritales para la producción de bienes y servicios públicos, así como revisar las regulaciones excesivas que puedan limitar la movilidad y promoción del personal.

En lo que respecta al fortalecimiento de la evaluación, reconocimiento y desempeño, se han identificado necesidades como la implementación de procesos meritocráticos para el ingreso y la revisión de la evaluación del rendimiento del talento humano con el fin de alcanzar niveles óptimos de confianza de la ciudadanía en la administración pública. Además, se busca lograr una mayor eficacia y productividad en la gestión del Estado al igual que utilizar esta herramienta como un medio efectivo para combatir la corrupción. También es necesario institucionalizar el mérito en la selección, promoción y capacitación del personal a través de la gestión de perfiles y competencias. Estas medidas contribuyen significativamente a garantizar la idoneidad y desarrollo del talento humano en el sector público.

En lo que respecta a la promoción de ambientes saludables, y la generación de bienestar y calidad de vida, se han identificado diversas necesidades que abarcan varios aspectos: En primer lugar, es importante mejorar el clima laboral y cultivar un entorno en el que las personas que trabajan en la administración están altamente motivadas, satisfechas y enfocadas en el servicio y los resultados. En segundo lugar, es necesario revisar las disparidades salariales entre el sector privado y el sector público con el objetivo de garantizar una mayor equidad y estabilidad laboral. En tercer lugar, se deben explorar estrategias que permitan el logro de metas a largo plazo, independientemente de los cambios de gobierno, lo que puede reducir las curvas de aprendizaje y aumentar la retención del talento humano en cada entidad y organismo distrital. En cuarto lugar, es esencial fomentar ambientes laborales que faciliten la inclusión, el crecimiento personal y profesional, y el fortalecimiento del sentido de pertenencia y compromiso de las y los colaboradores del Distrito.

En este sentido, en el Plan Distrital de Desarrollo 2016-2020 “Bogotá para Todos” se contemplaron tres metas asociadas a la implementación al 100% de la política pública de empleo, al desarrollo en un 70% del sistema de información del empleo público en el Distrito y al incremento en cuatro puntos del índice de desarrollo del servicio civil distrital medido a partir de la metodología del Banco Interamericano de Desarrollo.



Es por todo lo descrito anteriormente, que en el año 2019 se elaboró la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030, que busca responder a los desafíos que se enfrentan al gestionar el talento humano en el Distrito Capital.

El marco conceptual de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano se fundamenta en el reconocimiento de que el talento humano constituye el elemento central y punto de partida para atender las necesidades y expectativas de la ciudadanía. Esto se logra mediante la selección, atracción y retención de los perfiles más capacitados, a través de estrategias que fortalezcan sus competencias y habilidades. Estas medidas les capacitan para gestionar el conocimiento de manera efectiva, promoviendo así el alto desempeño, la innovación y un sólido compromiso con la labor pública.

La PPGITH, consta de tres componentes que permiten una intervención integral y sistémica orientada a mejorar las condiciones de vida de las personas vinculadas a la administración, y como resultado de ello, mejorar los estándares en la entrega de bienes y servicios al contar con colaboradores(as) cuya gestión se asocia con atributos como: excelencia, mérito, profesionalización, productividad, orientación a resultados y una vocación de servicio que contribuyen a aumentar la confianza de la ciudadanía en la administración pública.

El primer componente corresponde a los subsistemas de la gestión del talento humano y se enfoca en el diseño y aplicación de políticas, estrategias y herramientas para gestionar a las personas que hacen parte de las entidades y organismos distritales. Se busca mejorar la selección, formación, evaluación, promoción y retención del personal.

El segundo componente es el trabajo digno y decente, el cual busca garantizar que las condiciones laborales sean justas, equitativas y respeten los derechos humanos. Se pretende promover un ambiente laboral saludable.

Y el tercer componente es la reputación gubernamental, este se enfoca en mejorar la imagen del sector público distrital ante la ciudadanía. Se anhela fomentar una cultura ética y transparente en las entidades y organismos distritales, así como mejorar la calidad de los servicios que se ofrecen a las y los ciudadanos. Estos tres componentes están influenciados por factores externos que definen las reglas e interacciones de las entidades y organizaciones distritales con su entorno.

Las entidades y organismos distritales responsables en la implementación de la PPGITH con acciones y productos puntuales son: Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (5 productos), Secretaría Distrital de Planeación (1 producto), Secretaría Distrital de Ambiente (1 producto), Secretaría Distrital de Salud (1 producto), Veeduría Distrital (4 productos) y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (27 productos).

El objetivo general de la PPGITH 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. Además, esta política se estructura a partir de objetivos, resultados y productos que guardan relación directa con los factores estratégicos anteriormente reseñados.

Esta política cuenta con tres objetivos específicos a saber: 1) Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales, 2) Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales, 3) Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.

Cada uno de estos objetivos específicos, cuenta con unos productos asociados, en total para la política, treinta y nueve (39) y siete (7) indicadores de resultados, distribuidos de la siguiente manera:

Objetivo	Indicador de resultado	Productos PPGITH
Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales	Aumentar los niveles de confianza ciudadana en los servidores públicos y en las entidades distritales	Programa de reclutamiento de talentos. Banco de Proveedores "Talento no palanca". Estrategia de fomento del control social. Programa de Reconocimiento para colaboradores y colaboradoras de las entidades distritales.
	Incrementar la favorabilidad a la sanción de prácticas irregulares en la administración distrital	La implementación del sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés. Fortalecimiento de las oficinas de talento humano mediante la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción. La implementación de directrices sobre la incorporación de compromisos anticorrupción en los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.
	Aumentar el índice de innovación pública en la ciudad	Red Distrital de Innovadores Públicos. Programa de Formación en Innovación Pública Distrital.

Objetivo	Indicador de resultado	Productos PPGITH
		<p>Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública.</p> <p>Programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado.</p> <p>Inventario Bogotá.</p> <p>Programa de Formación en Competencias Digitales.</p>
Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales	<p>Aumento en el porcentaje de ciudadanos que consideran estar satisfechos con los trámites y servicios brindados por las entidades distritales, en la ciudad de Bogotá D.C</p>	<p>El programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital.</p> <p>El programa distrital para la definición de estructuras organizacionales y plantas de personal.</p> <p>El tablero de control del talento humano en el territorio local distrital.</p> <p>El sistema de gestión del rendimiento y la productividad distrital.</p>
	<p>Aumento del Índice de Calidad de Vida del Talento Humano Distrital</p>	<p>Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales.</p> <p>Programa de movilidad laboral.</p> <p>Aula del saber Distrital – Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito Capital.</p> <p>Programa de formación de competencias ambientales.</p> <p>Programa de promoción de talentos (artísticos y culturales) para colaboradores de la administración distrital.</p> <p>Programa de fondos educativos.</p>
	<p>Incremento del Porcentaje de favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB)</p>	<p>Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente.</p> <p>Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.</p> <p>Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado.</p> <p>Programa de Apoyo Emocional Distrital.</p>
<p>Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital</p>	<p>Aumento del Índice de Desempeño Institucional de Bogotá</p>	<p>Sistema de Información del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP).</p> <p>Sistema de indicadores de talento humano.</p>

Objetivo	Indicador de resultado	Productos PPGITH
		Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano. Programa de selección y formación de jefes o responsables de talento humano. Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital. Propuesta para impulsar la adopción de empleos de gerentes técnicos en la administración distrital. Propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. Propuesta para regularizar el régimen salarial de los servidores públicos de Bogotá D.C. Propuesta para impulsar la figura jurídica para el sector salud. Propuesta normativa para regular las licencias de maternidad de las mujeres gestantes y de personas con enfermedades catastróficas cuya vinculación a una entidad pública distrital sea el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado. Implementación del expediente único laboral.

El seguimiento y control de la ejecución de la PPGITH involucra tres evaluaciones en diferentes momentos de su vigencia. Para el año 2023, se llevará a cabo una evaluación de tipo ejecutivo (En el documento de la Secretaría Distrital de Planeación, «Guía para el seguimiento y evaluación de políticas públicas», este tipo de evaluación hace referencia al tipo de evaluación de producto y resultado). En el 2027, se realizará una evaluación de resultados, y en el 2030, se efectuará una evaluación de impacto. En el cumplimiento de la programación establecida para la primera evaluación, se ha diseñado una metodología que permite evaluar el progreso en relación con cada uno de los 39 productos de la política y su contribución a la gestión del talento humano en el Distrito. Esta metodología ha sido desarrollada siguiendo las pautas establecidas en la guía para el seguimiento y evaluación de políticas públicas, junto con las recomendaciones técnicas del equipo de la Dirección de Evaluación de Políticas Públicas de la Secretaría Distrital de Planeación. El proceso de evaluación consta de cuatro fases: en la



OBJETIVO DEL INFORME



Presentar los resultados obtenidos en la evaluación del periodo 2019-2022 de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano – PPGITH basados en el análisis documental y la información primaria recolectada a través de las entrevistas individuales semiestructuradas y los grupos focales realizados.

PÚBLICO OBJETIVO



El presente informe de resultados se elabora para el conocimiento y análisis de las y los colaboradores del Distrito, las entidades y organismos distritales, la comunidad académica, la Secretaría Distrital de Planeación, y en general los grupos de valor que son receptores de los bienes y servicios del DASCDD y de los productos de esta Política Pública.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE PRODUCTO DE LA PPDGITH 2019 - 2022





Han transcurrido tres años desde la formulación y puesta en marcha de la Política Pública Distrital de la Gestión Integral del Talento Humano (PPGITH). Durante este tiempo, los 39 productos de esta política han contribuido al fortalecimiento del recurso humano, que es el activo más valioso para las entidades y organismos distritales. Esto se ha logrado desde diversas perspectivas, al proporcionar herramientas y directrices que fomentan la competitividad, la gestión del conocimiento, la innovación y la productividad, todos ellos atributos fundamentales para el funcionamiento efectivo de las organizaciones. Estos esfuerzos buscan satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía de manera más eficaz.

La evaluación de la PPGITH, en la vigencia 2020-2022, se realiza mediante el análisis de los 39 productos revisando los avances obtenidos en cada uno de ellos, a la luz de sus aportes al cumplimiento del objetivo general, de los objetivos específicos, de los indicadores de resultado y del alcance propuesto.

1



OBJETIVO UNO

TRANSFORMAR CULTURALMENTE EL TALENTO HUMANO
VINCULADO A ENTIDADES DISTRITALES.

Para este objetivo, se encuentran asociados tres indicadores de resultado que a su vez agrupan un total de 13 productos, los cuales se abordarán uno a uno con sus respectivas conclusiones y recomendaciones. El indicador de resultado denominado **aumentar los niveles de confianza ciudadana en los servidores públicos y en las entidades distritales**, tiene cuatro productos asociados; el programa de reclutamiento de talentos; banco de proveedores "Talento no palanca " para candidatos a celebrar contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el Distrito Capital; estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito; y el programa de reconocimiento para colaboradores(as) de las entidades distritales.

En cuanto al segundo indicador denominado **incrementar la favorabilidad a la sanción de prácticas irregulares en la administración distrital**, los productos que incluye son tres; el sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés implementado; fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción; y las directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios.

Con respecto al indicador de resultado, **aumentar el índice de innovación pública en la ciudad**, se encuentran 6 productos; la red distrital de innovadores públicos; programa de formación en innovación pública distrital; inventario Bogotá; programa de formación en competencias digitales; programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado; y el banco distrital de buenas prácticas en innovación pública.

En relación con este objetivo, es fundamental destacar que, de los 13 productos, uno ha alcanzado el 100% de progreso, que es el de directrices para la incorporación de compromisos anticorrupción en los contratos de prestación de servicios. Además, cuatro de estos productos superan el 50% de avance (programa de reclutamiento de talentos, banco de proveedores "Talento no palanca", estrategia de fomento del control social y la implementación del sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés). Por otro lado, ocho productos se encuentran en un rango de avance entre el 20% y el 45% (programa de reconocimiento para colaboradores y colaboradoras de las entidades distritales, fortalecimiento de las oficinas de talento humano mediante la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción, implementación de directrices sobre la incorporación de compromisos anticorrupción en los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, red distrital de innovadores públicos, programa de formación en innovación pública distrital, banco distrital de buenas prácticas en innovación pública, programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado, inventario Bogotá y el programa de formación en competencias digitales).

En relación con la **pregunta orientadora** sobre si los productos asociados al objetivo uno de la política pública distrital de gestión integral del talento humano y sus características, son suficientes para la transformación cultural del talento humano vinculado a las entidades distritales, se puede afirmar que sí. En este sentido los 13 productos tienen un papel significativo para cambiar la imagen de lo público al ofrecer nuevas opciones para acceder a él, proporcionando herramientas para abordar la corrupción, fortalecer la transparencia, promover la innovación y gestionar el conocimiento. Además, contribuyen al crecimiento y desarrollo tanto de las entidades y organismos distritales como de quienes hacen parte de la

administración, lo que conduce a la creación de una cultura organizacional que posiciona al Distrito. Esto se traduce en la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus servidores, servidoras, ciudadanos y ciudadanas.

Basados en la teoría sobre la administración del talento humano, este objetivo y sus productos están alineados con 5 de las 11 metas planteadas por Chávez (2018). Estas metas u objetivos abarcan el apoyo a la organización en la consecución de sus objetivos, el reclutamiento y selección de personas idóneas y motivadas, la promoción de políticas éticas y de transparencia, la generación de sinergias y el reconocimiento de talentos. Además, se relacionan con los procesos de la administración de recursos humanos, como son los procesos de integración, compensación, desarrollo y auditoría (Chiavenato, 2009).

A continuación, se presentan los resultados por producto, organizados según los indicadores de resultado mencionados anteriormente. Es importante destacar que la información recopilada se basa en la revisión de los informes de resultados y la matriz de seguimiento, así como en las percepciones proporcionadas por los actores/ejecutores que fueron entrevistados o que participaron en los grupos focales.



INDICADOR DE RESULTADO:

Aumentar los niveles de confianza ciudadana en los servidores públicos y en las entidades distritales.

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

>>> PROGRAMA DE RECLUTAMIENTO DE TALENTOS



Este programa le 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 como también empleos de período fijo) Asimismo, busca fomentar el uso de herramientas tecnológicas para facilitar la participación de un amplio número de candidatos, evaluar competencias laborales y crear bancos de candidatos.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre el 2020 y el 2022, se resaltan los siguientes:

Proceso de Selección
DISTRITO CAPITAL 4

FECHAS DE INSCRIPCIONES

Ascenso 4 al 12 de febrero de 2021

Abierto 19 de febrero al 19 de marzo de 2021

Más información



- Se realizó la convocatoria Distrito 4, mediante este concurso de mérito para acceder a carrera administrativa, se logra el ingreso de 3.736 personas en las diferentes vacantes.
- Se proveen 441 empleos de libre nombramiento y remoción.
- Se creó la herramienta de selección de talentos.
- A través de la herramienta de selección de talentos se logró el nombramiento de 47 jefes de control interno.
- Se consolidó el banco de hojas de vida de selección de talentos.
- Se logró la posesión de 148 provisionales en la Secretaría de Educación del Distrito.

El producto tiene una meta para el 2030 de 7.580 empleos públicos provistos mediante los procesos de selección abiertos y/o meritocráticos. Con respecto a la meta de 2022, el porcentaje de cumplimiento fue del 173%, ya que se esperaba proveer 2.156 empleos y se lograron 3.736. La meta propuesta para el cierre de la vigencia va en un 49% de avance. Los enfoques aplicados son poblacional, diferencial y de género.

Fórmula del indicador

Sumatoria de empleos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales

Meta Total
7.580
empleos públicos



El aporte de este producto al indicador de resultado “aumentar los niveles de confianza ciudadana en los servidores públicos y en las entidades distritales”, según los actores/ejecutores entrevistados, es que permite el acceso de todas las personas a la administración pública, ofreciendo oportunidades que garantizan la objetividad, la transparencia y el mérito. Además, fortalece la confianza en lo público porque rompe paradigmas como el acceso por “palanca”.



[...] creo que ahí está el gran aporte del producto, hemos generado procesos abiertos a través de este programa (reclutamiento de talentos) poniendo sobre la mesa la posibilidad para que cualquier ciudadano, cualquier ente de control, cualquier grupo de valor pueda revisar o "cuestionar" lo que se haya hecho y pueda ver que todo realmente se ha realizado de una manera transparente y objetiva (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD-).

Yo creo que sí, digamos que el programa de reclutamiento de talentos tiene subgrupos [...] el que más nombre tiene y el que más personas reconocen en la calle, es el tema del concurso abierto de méritos que adelanta la Comisión Nacional de Servicio Civil para proveer los empleos de carrera de todas las entidades y organismos del Distrito. Yo creo que esto es fundamental porque es lo que rompe con el mito, con el paradigma que hay entre los ciudadanos de que al Gobierno Distrital o al Gobierno Nacional, yo solo puedo llegar porque alguien me recomendó [...] (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD-).

Sí (los procesos de selección abiertos y/o meritocráticos han contribuido en los niveles de confianza en la administración pública), porque permiten que la ciudadanía en general crea y legitime la posibilidad del acceso a la administración pública (Jefe de Talento Humano -IDU-).

El producto contribuye al logro del objetivo específico de la PPGITH, que es transformar culturalmente el talento humano vinculado a las entidades distritales. Además, tiene un impacto tanto a nivel externo como interno. En el ámbito externo, permite construir una nueva imagen y reputación de la administración pública basada en la transparencia y el mérito, desmitificando los procesos de ingreso a cargos públicos. A nivel interno, ofrece oportunidades de ascenso y nuevas opciones para quienes ya forman parte de la administración.

En relación con este programa, es importante destacar aún más la legitimidad y la importancia de los procesos basados en el mérito y llevados a cabo mediante SERVCOM. Estos procesos son fundamentales para asegurar la selección de personas idóneas de manera transparente y objetiva ante la ciudadanía y al interior de las mismas entidades y organismos distritales. Igualmente, resulta vital crear conciencia acerca de los beneficios de gestionar el conocimiento, evitando pérdidas debido a la rotación de personal.

Adicionalmente, es relevante resaltar la importancia y los beneficios para los ambientes laborales de contar con un plan de inducción estructurado, oportuno y eficaz. Este plan facilita la adaptación de las personas que ingresan al Distrito, promoviendo su integración a la nueva cultura organizacional. Además, permite reconocer el esfuerzo realizado para acceder al cargo y refuerza el sentido de pertenencia a la administración pública.

BANCO DE PROVEEDORES

>>> TALENTO NO PALANCA



2

Es una estrategia a través de la cual las y los ciudadanos interesados en vincularse mediante contratos de prestación de servicios con la administración distrital puedan registrar su perfil laboral, expresar su interés en áreas de acción pública y postularse en un máximo de tres entidades u organismos distritales. Esta estrategia promueve el acceso público, abierto y democrático a oportunidades contractuales en las entidades y organismos del Distrito Capital.

Esta se desarrolla gracias a la voluntad de la Alcaldesa Mayor de Bogotá de poner a disposición de la ciudadanía una herramienta web gratuita. Esta herramienta permite a aquellas personas estén interesadas en firmar contratos de prestación de servicios con el Distrito a postular sus hojas de vida. Estas serán consideradas por las entidades y organismos distritales. Además, la herramienta puede apoyar acciones afirmativas en relación con los grupos poblacionales de especial protección.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se destacan los siguientes:



- Se creó la plataforma de fácil acceso y amigable en su diligenciamiento.
- Se registraron más de 330.000 personas.
- Se logró la contratación de 19.906 personas a través de talento no palanca.

- Se emitió la Directiva 001 de 2020 proferida por la alcaldesa Mayor de Bogotá donde se emiten las condiciones para el funcionamiento de la plataforma Talento No Palanca.

El producto tiene una meta para el 2030 de 34.000 personas contratadas a través de la plataforma, Con respecto al 2022, se superó la meta, alcanzando un 129% de cumplimiento, con 19.906 personas. Con respecto a la meta propuesta para el cierre de la vigencia, va en un 59% de avance. Los enfoques aplicados son el poblacional y el de género.

Fórmula del indicador

Sumatoria de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión seleccionados a través del Banco de Proveedores del Distrito Capital

Meta Total

34.000
contratistas

Meta 2022 
15.400
contratistas



Ejecución

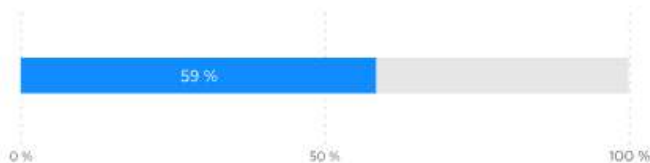
19.906 contratistas

Porcentaje de cumplimiento 2022 con respecto a la meta

129 %


Enfoque
Poblacional,
Enfoque de Género

Porcentaje de cumplimiento con respecto a la Meta 2030



En cuanto, al aporte del producto al indicador de resultado “aumentar los niveles de confianza ciudadana en los servidores públicos y en las entidades distritales”, según los actores entrevistados, este contribuye en gran medida al cumplimiento de dicho indicador, ya que esta plataforma permite la participación de toda la ciudadanía y ofrece oportunidades para el ingreso al sector público por mérito propio y garantizando la transparencia del proceso.



(La plataforma Talento no Palanca ha contribuido en los niveles de confianza en la administración pública) Genera la confianza en la ciudadanía, en el entendido de que el proceso de ingreso a prestar servicios en entidades públicas se da en igualdad de oportunidades para todos. (Jefe de Talento Humano -Secretaría Distrital de Salud-)

Hoy tenemos más de 350.000 usuarios que han registrado su hoja de vida [en la plataforma Talento no palanca], es decir, que están interesados en ingresar a la administración por contrato de prestación de servicios, los cuales, aproximadamente han llegado a vincularse unas 15.000 personas únicas [...] (Subdirección de Planeación y Gestión de la Información de Talento Humano Distrital - DASCD-)

Yo creo que talento no palanca ha sido un gran avance en tema de selección de personas para poder prestar contratos de prestación de servicios, sin embargo, no podemos apartarnos de la realidad que tenemos contratos, [...] eso no es algo que podamos terminar en un año. No es fácil, [...], convertir todos esos contratos en empleos, es lo que quisiéramos donde todos estuvieran formalizados. Pero realmente, desde el punto de vista realista es muy difícil, y talento no palanca, sí ha sido una ganancia al poder tener una base de datos o también conocido como un banco de hojas de vida donde puedes buscar perfiles que tú necesites en la entidad. (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD-).

El producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales, dado que permite procesos de selección y contratación transparentes y abiertos a toda la ciudadanía. Esto posibilita la contratación de personal idóneo y comprometido con el servicio público. Además, contribuye a la construcción de entidades sólidas y coherentes, lo que a su vez facilita la construcción del país.

Como estrategia de mejora es fundamental implementar iniciativas para formar a la ciudadanía sobre su utilización, al mismo tiempo que se deben gestionar adecuadamente sus expectativas acordes con la capacidad institucional para contratar a cierto número de personas que en la mayoría de las ocasiones es limitado. Además, se sugiere llevar a cabo un trabajo colaborativo con las entidades y organismos distritales, centrándose en el manejo eficiente de la plataforma y la generación de los correspondientes reportes. Estos informes deben ser considerados como parte integral del seguimiento al desarrollo del producto y del cumplimiento de la directiva que respalda dicho producto.

Adicionalmente, se propone promover la utilización de la estrategia más allá de la normativa que la obliga, resaltando sus beneficios inherentes, como la disponibilidad de perfiles idóneos que son fácilmente accesibles mediante la aplicación de búsquedas correctas.



3

ESTRATEGIA DE FOMENTO DEL CONTROL SOCIAL

La finalidad de esta estrategia es promover la transparencia en la gestión de la administración pública. A través de esta transparencia, se busca fomentar el diálogo y la retroalimentación entre las entidades del Estado y los ciudadanos. Para lograr esto, las entidades y organismos distritales deben explicar y justificar su gestión pública, integrando los principios básicos que rigen la rendición de cuentas a nivel nacional y territorial. Estos principios incluyen la continuidad y permanencia, la apertura y transparencia, así como la amplia difusión y visibilidad de la gestión realizada.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se destacan los siguientes:



- Se capacitaron 173 personas en la estrategia de control social y rendición de cuentas del talento humano.
- Se realizó el acompañamiento y seguimiento en 37 diálogos ciudadanos.
- Se elaboró un video sobre buenas prácticas mediante un diálogo interactivo entre las entidades que han cumplido con los lineamientos dados desde la Veeduría Distrital.
- Se creó y se aplicó el formato de observación para evaluar el cumplimiento de los objetivos de los diálogos ciudadanos.

El producto tiene una meta para el 2029 de 550 participantes en la estrategia de control social; con respecto al 2022, se superó la meta en un 230%, ya que era de 200 participantes y se logró

una participación de 460 personas. La meta propuesta para el cierre de la vigencia va en un 84% de avance; el enfoque aplicado es el poblacional.



En cuanto, al aporte del producto al indicador de resultado “aumentar los niveles de confianza ciudadana en los servidores públicos y en las entidades distritales”, según los actores entrevistados, este permite el cumplimiento de dicho indicador, debido a que la ciudadanía puede ejercer control sobre la forma en que las entidades administran los recursos y garantizan la satisfacción de las necesidades de la ciudad.



Se reconoció que informar a la ciudadanía en materia de talento humano distrital, es importante para que ejerzan un debido control social, si no están bien informados, pues no ejercen el control. [...] Ósea el propósito era llegarle a la ciudadanía, pero al interior de las entidades, yo si pienso que ha sido enriquecedor, porque, aunque

iniciaron con un poco de resistencia, ya se fueron dando cuenta [...] de lo importante que era esto, de verdad, son cosas que hacen que el proceso de talento humano sea [...] más que misional y estratégico, [...] que este no llegue a ser un proceso de apoyo, sino que realmente sea estratégico y transversal. (Oficina de Participación y Programas Especiales -Veeduría Distrital-)

Y es lo que trata de decir la veeduría, oiga tú tienes de verdad, el poder de ir y rendir cuentas, y esté rendir cuentas lo puedes hacer en cualquier situación. Entonces este fortalecimiento que se hace, me parece que es fundamental para todo ciudadano, por lo tanto, aquí (Veeduría) se crean espacios de capacitaciones, en los que nos dirigimos a la ciudadanía específicamente en las localidades, y les enseñamos: ¿Qué es control social? ¿Cómo lo hace? Entonces el crearse una estrategia de llegarle a un ciudadano y enseñarle la mejor manera de que es esto, me parece que ese es el producto estrella [...] (Oficina Asesora Planeación -Veeduría Distrital-)

Este es un producto (Estrategia de fomento del control social), que nace con la intención de vincular más a la ciudadanía en los espacios de rendición de cuentas, pero específicamente de la gestión del talento humano [...] (Subdirección de Planeación y Gestión de la Información de Talento Humano Distrital - DASCD-)

El producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales, dado que permite que las entidades y organismos distritales, a través de la implementación de estas estrategias, sean conscientes del impacto que tienen en el desarrollo de sus respectivos sectores y del Distrito en general. Esto, a su vez, impulsa aún más su productividad, compromiso y el cumplimiento de su misionalidad. Además, contribuye a que las y los servidores desempeñen sus funciones de manera íntegra, confiable y orientada a cumplir la misión de las instituciones.

Con miras a perfeccionar este producto es importante brindar formación a la ciudadanía sobre cómo llevar a cabo el control social y realizar el seguimiento de las acciones de cada una de las entidades y organismos distritales en relación con el gasto de los recursos públicos. Asimismo, lograr establecer entre las dos entidades responsables del producto una sinergia que permita darle más fuerza al producto a través de lineamientos claros, obligatorios y con un seguimiento constante.

Además, se propone que las entidades y organismos distritales proyecten y ejecuten acciones periódicas y rigurosas, orientadas a rendir cuentas a la ciudadanía. Estas acciones deben fomentar un espacio de diálogo abierto y participativo, con convocatorias abiertas y de alta difusión a través de diversos medios y canales para garantizar un relacionamiento directo con la comunidad. La meta es promover una participación masiva y activa, brindando oportunidades para aclarar dudas y fortalecer el compromiso ciudadano.



4

PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO PARA COLABORADORES/AS

Es un programa que permite hacer un homenaje y reconocimiento a las personas que hacen parte del Distrito, estos a su vez sobresalen por sus contribuciones en el desarrollo de la ciudad, a través del cumplimiento de sus funciones y tareas con un alto desempeño, con compromiso y dedicación. Igualmente, se desempeñan por medio de la presentación y ejecución de iniciativas, experiencias innovadoras y buenas prácticas con impacto social.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se destacan los siguientes:



- Se han realizado siete galas de reconocimiento con diferentes categorías permitiendo dar cumplimiento, no solo a la meta planteada para el producto sino al Decreto Distrital No. 86 de 2014 "Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital"1 y al Decreto Nacional 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", en el que se establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus colaboradores(as).

- Se han llevado a cabo conmemoraciones a la labor de la secretaria/o y la labor del conductor/a de las diferentes entidades y organismos distritales, a través de la entrega de diferentes incentivos o la realización de eventos.



El producto tiene una meta para el 2030 de 1.480 colaboradores(as) reconocidos(as) por su aporte al desarrollo de la gestión pública del Distrito. Con respecto al 2022, se esperaba el reconocimiento de 280 personas y se superó la meta en un 150% al tener para esta vigencia 419 reconocimientos. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 28% de avance. El enfoque aplicado es el poblacional.

Fórmula del indicador

Sumatoria de colaboradores/as reconocidos por sus aportes al desarrollo de la gestión pública del Distrito

Meta Total

1.480
colaboradores/as

Meta 2022 
280
colaboradores/as



Ejecución

419
colaboradores/as

Porcentaje de cumplimiento
2022 con respecto a la meta

150 %



Enfoque

Poblacional

Porcentaje de cumplimiento con respecto a la Meta 2030



Frente a este producto se cuentan con las encuestas de satisfacción de las actividades realizadas para los años 2021 y 2022. Las actividades son la semana de la mujer, la conmemoración a la labor de las secretarías y secretarios del Distrito, la conmemoración a la labor de los conductores y conductoras del Distrito y la gala de reconocimiento.

Semana de la mujer. Para el año 2022, se tuvo una participación de 575 personas, de las cuales 54 respondieron a la encuesta de satisfacción. El porcentaje que alcanzó de satisfacción esta actividad fue del 94%.

Conmemoración a la labor de las secretarías y secretarios del Distrito. Para el año 2021, se tuvo la participación de 194 personas, de las cuales 84 respondieron a la encuesta de satisfacción. El nivel de satisfacción para esta actividad fue del 86,7%.

Para el año 2022, participaron 1.452 personas, de esa población 679 contestaron la encuesta de satisfacción. La satisfacción percibida en esta actividad fue del 73,6%.

Conmemoración a la labor de los conductores y conductoras del Distrito. Para el año 2021, participaron 559 personas, de las cuales 306 respondieron la encuesta de satisfacción. El nivel de satisfacción en este periodo fue del 93%.

En el año 2022, hubo una participación de 579 personas, de las cuales 306 respondieron a la encuesta de satisfacción. El nivel de satisfacción fue del 84%.

Gala de reconocimiento. En la gala del 2021, hubo una participación de 722 personas, de las cuales 86 respondieron a la encuesta de satisfacción. Se obtuvo un porcentaje de satisfacción del 70,7%.

En el 2022, participaron 552 personas en la gala, de las cuales 118 respondieron la encuesta de satisfacción. El nivel de satisfacción fue del 98,2%.

En cuanto, al aporte del producto al indicador de resultado “aumentar los niveles de confianza ciudadana en los servidores públicos y en las entidades distritales”, según los actores entrevistados, cumple con dicho indicador porque visibiliza ante la ciudadanía los aportes que realizan las y los colaboradores del Distrito, los cuales impactan directamente en la comunidad pues apuntan a la solución de las problemáticas de ciudad.



[...] En esta Gala de reconocimiento, las actividades como: el día de la secretaría y el día del conductor, eran actividades que ya se venían realizando con anterioridad, lo que quisimos es generar un proceso de largo plazo. Ósea cuando yo tengo un

programa de reconocimiento, ya no solo pienso en hacer una actividad, como la Gala que exalta a los y las mejores servidoras de carrera administrativa de cada una de las entidades. [...] Además empezamos a decir: Tienen que responder [...] a nuestro modelo de bienestar para la felicidad laboral determinando, cómo estas necesidades personales de ser, de reconocer y de tener una valoración positiva del desempeño. (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

La Gala de reconocimiento, (aporta en aumentar los niveles de confianza ciudadana en los servidores públicos y en las entidades distritales) porque aquí se reúnen los mejores servidores y servidoras, no solo por su desempeño, sino también por sus iniciativas y proyectos. En las categorías de: Equidad de Género, innovación, competencias digitales, participación ciudadana y otras que ha habido durante el desarrollo de las Galas. (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

(el producto: Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales aporta en aumentar los niveles de confianza ciudadana en los servidores públicos y en las entidades distritales) porque, si una persona está motivada, la motivación lleva a la felicidad y si esa persona es feliz va transmitir felicidad a la ciudadanía [...] donde siente que su trabajo le genera felicidad. [...] El reconocimiento impulsa la gestión de los colaboradores y eso finalmente [...] ¿Qué genera? Un buen ambiente laboral, y cuando yo trabajo en un buen ambiente laboral, eso es lo que finalmente proyecta hacia los demás [...] (Proveedor -Compensar-)

El producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales, dado que permite que los niveles de motivación y bienestar aumenten en aquellas personas que son reconocidas y sus propuestas visibilizadas, que se traduce en una mejor actitud, un mejor servicio y una mayor productividad.

Para llevar a cabo las actividades relacionadas con el programa, es importante primero concientizar a las entidades y organismos distritales sobre el manejo presupuestal y la relevancia de optimizar los recursos. Reconociendo la existencia del DASCD como entidad de apoyo en la gestión del talento humano y que cuenta con un rubro para este tipo de conmemoraciones, se propone la colaboración conjunta en términos de esfuerzos materiales, de tiempo y de recursos humanos, en beneficio de las y los servidores que reciben este tipo de reconocimiento.

Adicionalmente, se sugiere establecer alianzas estratégicas con las cajas de compensación como un punto clave para innovar y aprovechar la experiencia de los asesores que cuentan con una visión integral y precisa de las dinámicas, comportamientos y necesidades del talento humano del Distrito, así como un conocimiento de las tendencias a nivel regional, nacional y global.

Por último, se enfatiza la importancia de realizar una planificación basada en un diagnóstico previo. Esta planeación además debe tener en cuenta los tiempos contractuales para llevarse a cabo con la antelación suficiente para lograr los mejores resultados posibles.



INDICADOR DE RESULTADO:

Incrementar la favorabilidad a la sanción de prácticas irregulares en la administración distrital.

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

SISTEMA DE SEGUIMIENTO AL PROGRAMA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS



El sistema de seguimiento al programa de gestión de conflicto de interés se implementa a través de una herramienta de información que permite conocer y tomar las medidas respecto a los conflictos de interés que se presentan en las entidades y organismos distritales. Igualmente, busca contribuir en la disminución de actos de corrupción fomentando la cultura del autocontrol e implementando acciones que ayuden a la integridad, transparencia y probidad de las personas que se encuentran vinculadas al Distrito.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se resaltan los siguientes:



CARTILLA
GESTIÓN PARA LA DECLARACIÓN GENERAL Y REGISTRO DE CONFLICTO DE INTERÉS Y TRÁMITE DE IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRICTAL – DASDC

- Se estandarizó el procedimiento para el reporte de conflictos de interés
- Se desarrolló la herramienta tecnológica para la declaración de conflicto de intereses como un módulo del SIDEAP
- Se elaboró el manual de conflicto de interés y el instructivo de manejo del módulo para declaración y registro de conflicto de interés, componentes que hacen parte del procedimiento estándar para la declaración, registro y gestión de conflicto de intereses a nivel distrital.
- Se realizaron cuatro jornadas de capacitación sobre conflictos de intereses.

El producto tiene una meta para el 2030 de 100% de implementación del programa de gestión de conflictos de intereses. Con respecto a la meta para el 2022 se cumplió al alcanzar el 80% de la implementación del programa de gestión de conflicto e intereses. En relación con la meta

[...] existen dos fases en ese producto (Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, implementado), una que fue el desarrollo de una herramienta: el SIDEAP para que [...] todas las personas vinculadas con el Distrito registren los conflictos de intereses que crean que puedan tener al respecto del cargo de las funciones que tienen. [...] Por lo tanto, una primera fase es el registro, [...] como consecuencia de ello [...] las entidades, cada una tiene que darle un trámite específico [...] cuando una persona declara que tiene un conflicto de intereses [...] entonces, hasta ahí la tarea del departamento (DASCD) llegó a la creación de la herramienta del SIDEAP. (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público - DASCD-)

Pues es una herramienta (SIDEAP) muy importante, porque permite que aquellas personas vinculadas al Distrito manifiesten en qué momento podría ver comprometido el ejercicio de sus funciones o actividades frente a un tema que conozcan. Entonces, por ejemplo: permite [...] que una persona que en algún momento vaya a tener un interés personal, frente a [...] un aspecto que conozca en el ejercicio de funciones, pueda replegarse de ese tema y no habría injerencia directa en el asunto, lo cual, es muy importante porque es una herramienta de integridad de anticorrupción, [...] (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales, dado que permite crear la cultura del autocontrol y determinar aquellas prácticas que podrían trastocar los sistemas democráticos e igualitarios, desnaturalizando el Estado social de derecho al igual que ir debilitando las instituciones.

En relación con el desarrollo de este sistema, es esencial llevar a cabo una campaña de sensibilización dirigida a las personas que forman parte de la administración distrital. El objetivo es resaltar la importancia del reporte, aclarar la diferencia entre este y la declaración de bienes y rentas, y establecer claramente las posibles sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento.

FORTALECIMIENTO DE LAS OFICINAS DE TALENTO HUMANO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE

HERRAMIENTAS DE INTEGRIDAD Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN



6

La estrategia tiene como finalidad realizar acompañamiento a las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas en temas de manejo de conflictos de interés, prevención del soborno, integridad y la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción, a través de reuniones, capacitaciones y talleres.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se destacan los siguientes:

- Se realizaron capacitaciones sobre la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción donde participaron 32 entidades y organismos distritales con 621 personas.
- Se realizó un taller de la estrategia de fomento al control social con 3 módulos, 5 sesiones donde participaron 20 entidades.

El producto tiene una meta para el 2030 de 100 oficinas de talento humano que hayan implementado las herramientas de integridad y prevención de la corrupción. Con respecto al 2022 se superó la meta, ya que se tenía proyectado impactar 10 oficinas y se realizó el trabajo con 42, superándose en un 210%.

En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 42% de avance. Los enfoques aplicados son de género, derechos humanos, poblacional y diferencial.

Fórmula del indicador

Sumatoria de Oficinas de Talento Humano acompañadas en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción

Meta Total

100 Oficinas

Meta 2022 
10 Oficinas



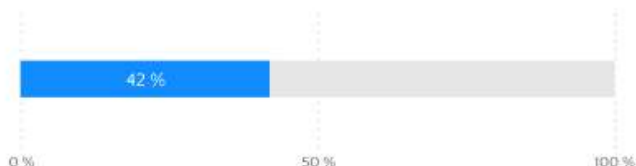
Ejecución
42 Oficinas

Porcentaje de cumplimiento
2022 con respecto a la meta

210 %


Enfoque
Género, Derechos
Humanos, Poblacional,
Diferencial

Porcentaje de cumplimiento con respecto a la Meta 2030



En cuanto, al aporte del producto al indicador de resultado “incrementar la favorabilidad a la sanción de prácticas irregulares en la administración distrital”, según los actores entrevistados, este contribuye en gran medida al cumplimiento de dicho indicador porque fortalece las áreas de talento humano para que se ocupen de las personas que hacen parte de la administración a través de acciones que les permite sentirse valorados. Esto aumenta la confianza, la motivación y el compromiso, además permite que actúen correctamente como también que estén en la capacidad de reportar lo que está mal y a su vez que no cometan actos que vayan en contra del deber ser.



[...] un servidor público, es el espejo de lo que creen los ciudadanos, si a ti, un servidor público te atiende bien, es porque desde su institución [...] está siendo bien tratado y motivado para poder hacer bien su trabajo. Pero si desde lo institucional no ven tu valor, [...], vas a ver al trabajador aburrido al igual que de mal humor, y eso va irradiar a los ciudadanos. (Oficina Asesora planeación -Veeduría Distrital)

Entonces se realizó una estrategia bastante interesante de una capacitación a través de unos módulos, se les puso un reto que fue: desarrollar un diálogo ciudadano, en el cual, daban estudios sin ser abiertos, posteriormente se abrían, como todas las herramientas, La entidad como tal se dirigía a la ciudadanía [...], porque a veces hablan de temas de participación de los asuntos misionales, no de la estructura de las entidades PERCEP en las que se está desarrollando todo. (Equipo de Transparencia - Veeduría Distrital-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales, dado que ofrece herramientas para identificar aquellos aspectos que van en contravía con la integridad, como también genera acciones que prevengan la corrupción.

En relación con este programa, es fundamental incorporar los hallazgos derivados del seguimiento a las denuncias de corrupción en los informes de gestión. Estos informes deben ser presentados como parte integral de la rendición de cuentas y/o de los diálogos ciudadanos. Además, se sugiere aumentar la visibilidad del producto ante la ciudadanía, por ejemplo, a través de la participación en ferias de servicio. Este enfoque busca garantizar una comunicación transparente y accesible, involucrando activamente a la comunidad en la identificación y abordaje de problemas relacionados con la corrupción.



7

DIRECTRICES A LAS ENTIDADES PÚBLICAS DISTRIALES SOBRE LA INCORPORACIÓN DE **COMPROMISOS ANTICORRUPCIÓN** PARA LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Esta es una guía que busca servir de apoyo para que las entidades y organismos distritales implementen controles tendientes para mitigar los riesgos de corrupción, asociados a sus procesos de contratación. Al igual que prevenir, identificar o sancionar de manera efectiva las consecuencias que suelen derivarse de estos, como la pérdida de recursos públicos, el retraso en el cumplimiento de las obligaciones pactadas, y la afectación tanto de la legitimidad como de la confianza en las instituciones públicas.

En relación con el logro alcanzado en el periodo comprendido entre 2020 y el 2021, se destaca el siguiente:

- Se elaboró y divulgó el documento denominado "directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios".

Es importante resaltar que este producto se concluyó en la vigencia del 2021 y alcanzó la meta propuesta, es decir el 100% de entidades informadas en relación con las directrices sobre la incorporación de compromisos de anticorrupción para los contratos de prestación de servicios.



El aporte del producto al indicador de resultado “incrementar la favorabilidad a la sanción de prácticas irregulares en la administración distrital”, según los actores entrevistados, este contribuyó en gran medida al cumplimiento de dicho indicador porque permitió establecer los lineamientos para mitigar los riesgos de corrupción que pueden derivarse de la contratación por prestación de servicios.



[...] la meta de este producto (Directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios) eran unos lineamientos que se emitieran desde la veeduría distrital para todas las entidades, con el objetivo de que estos estuvieran incluidos en los contratos de prestación de servicios. (Oficina Asesora planeación -Veeduría Distrital-)

[...] entonces lo que se estableció con el delegado en ese momento era: vamos a hacer como [...] unos lineamientos generales y les creamos también el formato de cómo debería venir esta cláusula (aspecto jurídico: ley y artículo), que debería ser incorporada en los contratos de prestación de servicios de todas las instituciones del Distrito. (Oficina Asesora planeación -Veeduría Distrital-)

El producto sí aportó al objetivo específico de la PPGITH: Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales, dado que brindó las directrices para realizar contrataciones transparentes. Esto ha permitido la optimización de recursos y ha fortalecido la legitimidad y confianza en la administración pública.

En relación con esta directriz, se sugiere la creación de una política pública de eficiencia en la contratación. Esta política debería contar con controles simplificados y tener como objetivos principales la prevención de la pérdida de las curvas de aprendizaje, la promoción de un buen clima organizacional y la facilitación de la transferencia de conocimiento.



INDICADOR DE RESULTADO:

Aumentar el índice de innovación pública en la ciudad.

Política Pública Distrital de Gestión Integral de **Talento Humano 2019-2030**

RED DISTRITAL DE INNOVADORES PÚBLICOS



8

El laboratorio distrital de innovación para la gestión pública es una estrategia de formación que tiene como objetivo sistematizar y poner a disposición de la ciudadanía y de las y los servidores(as) públicos del Distrito, el conocimiento técnico generado por la Veeduría Distrital. Este conocimiento se utiliza en el ejercicio del control preventivo, el control social y la participación ciudadana incidente. La estrategia emplea metodologías y enfoques innovadores que promueven la reflexión, el cambio de actitud y el intercambio de experiencias en torno a temas clave.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se resaltan los siguientes:



- Se desarrollaron 2 ciclos de conferencias sobre servicio a la ciudadanía con la participación de 515 personas. Se trabajaron temáticas como la realidad de teletrabajo, accesibilidad de los canales de atención digitales, lenguaje claro y experiencias significativas en servicio a la ciudadanía.
- Se realizó el curso de actualización: Innovación pública en el Distrito, donde participaron 45 colaboradores(as). Se desarrolló en cuatro sesiones que tuvieron como temas principales gobierno abierto, experiencias en lo local, mejores entidades del índice e iniciativas innovadoras.
- Se realizaron cuatro actividades de formación, con la participación de 289 personas con el objetivo de promover soluciones efectivas que permitan resolver los problemas que aquejan al sector público distrital y favorecer el bienestar de los ciudadanos a través

de los talleres de formación en Innovación Pública de la Veeduría Distrital a partir de su metodología InnPosible.

El producto tiene una meta para el 2030 de 3.150 colaboradores(as) que hagan parte de la red distrital de innovadores públicos; con respecto al 2022, la meta era de 750, y se lograron incluir en la red a 1.099, llevando al 147% de cumplimiento. La meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 35% de avance. Los enfoques aplicados son poblacional, diferencial, de género y ambiental.



En cuanto, al aporte del producto al indicador de “aumentar el índice de innovación pública en la ciudad”, según los actores entrevistados, este contribuyó porque genera un interés por proponer nuevas alternativas, ideas y proyectos que resuelvan problemáticas de la ciudad y/o de las mismas entidades y organismos distritales. También porque fortalece los procesos y procedimientos al incluir nuevas perspectivas y maneras de hacer las cosas.

PROGRAMA DE FORMACIÓN EN INNOVACIÓN PÚBLICA DISTRITAL



9

Programa que busca brindar herramientas y técnicas para lograr un acercamiento metodológico y conceptual de la innovación. Asimismo, busca desarrollar competencias en innovación entre las y los servidores públicos. La innovación desempeña un papel fundamental al transformar la información en ideas viables, las cuales pueden materializarse en productos o prototipos que son susceptibles de ser implementados en las entidades y organismos distritales.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2019 y el 2022, se señalan los siguientes:



- Se ofertaron 13 cursos, beneficiando a 1.017 personas. Los cursos desarrollados fueron: 1) ¿Cómo pasar de un deseo a un proyecto?; 2) ¿Cómo ser más creativos?; 3) ¿Crear o construir sobre lo construido?; 4) Cacería de oportunidades; 5) Innovar; 6) Cómo transformar un grupo de innovación en un equipo de innovadores; 7) Conceptos de innovación pública; 8) Diplomado en innovación pública (Versión 1 y 2); 9) Experiencias internacionales de innovación en el sector público; 10) Gestión del conocimiento para innovar; 11) Innovación en tiempos de Covid: experiencias globales; 12) Prototipar y no morir en el intento; y 13) Retos de innovación.

- Se realizó un diplomado, llamado “tendencias de innovación, un súper mercado de ideas para innovar”.
- Se realizaron 14 actividades de capacitación virtuales y sincrónicas que permitieron a quienes participaron aplicar conocimientos de innovación para buscar soluciones a problemas identificados al interior de sus entidades y organismos distritales, y en el servicio que prestan a los ciudadanos y grupos de interés. Algunas de ellas fueron: Innovación para directivos - Gestión del conocimiento e innovación pública - Pensamiento de diseño -Prototipar y no morir en el intento - Cacería de oportunidades para innovar - Creatividad y pensamiento lateral - Crear o construir sobre lo construido - cómo pasar de un deseo a un proyecto.

El producto tiene una meta para el 2030 de 5.730 participantes en el programa. Con respecto al 2022, se tenía una meta de 1.730 y participaron 2.438, teniendo un 141% de cumplimiento. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 43% de avance. Los enfoques aplicados son de género, derechos humanos, poblacional y diferencial.



En cuanto, al aporte del producto al indicador de “aumentar el índice de innovación pública en la ciudad”, según los actores entrevistados, este aporta porque la formación que se imparte permite adquirir competencias para proponer soluciones, transformar ideas y mejorar la administración pública.



INVENTARIO
Bogotá

10

INVENTARIO BOGOTÁ

La página WEB "Inventario Bogotá" tiene como objetivo facilitar la comunicación entre las entidades y organismos distritales y las y los ciudadanos, así como entre las mismas entidades. Proporciona un espacio donde se pueden acceder a los documentos resultantes de contrataciones, consultorías, asesorías o investigaciones, además de centralizar la información de los Observatorios Distritales. Esta herramienta se considera fundamental para impulsar el proceso de gestión del conocimiento en la administración pública distrital.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2019 y el 2022, se detallan los siguientes:



- Se expidió la Circular Conjunta 007 de 2022 (Secretaría General y Secretaría de Planeación) por la cual se emitieron lineamientos del funcionamiento y coordinación del portal Inventario Bogotá.
- Se superó un ciberataque al portal web.
- Se rediseñó la página web y fue aprobada por la oficina de prensa de la Alcaldía Mayor.
- Se gestionó el conocimiento a través de la visualización de los estudios e investigaciones que se realizan al interior de las entidades.

El producto tiene una meta para el 2029 del 100% de la consolidación. Con respecto a la meta para el 2022, era de 30%, el cual fue alcanzado en esta vigencia. La meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH va en un 30% de avance. Los enfoques aplicados son poblacional, diferencial y de género.

Inventario Bogotá, es precisamente un inventario de los estudios producidos por las entidades del Distrito, dispuesto en ese buscador que es la página web, [https://inventariobogota.sdp.gov.co/] es una tarea que nos la han encomendado porque planeación, es la secretaria técnica de la Comisión Intersectorial de Estudios Económicos e Información y Estadística. Entonces en esta instancia, la cual, pertenece a los 15 sectores representados por sus respectivos secretarios que delegan a alguien directivo [...] (Coordinación de Observatorios -Secretaría Distrital de planeación-)

La innovación pública del Distrito, tiene entre sus componentes un tema de gestión de conocimiento, entonces estamos promoviendo no solo la investigación, sino la difusión que hacemos en el Distrito de aquella investigación y de esos estudios. Como decía, pasar del dato a la estadística y hacer análisis, donde se aporta para la toma de decisiones de la política pública en los diferentes sectores en los que estamos produciendo ese nuevo conocimiento. (Coordinación de Observatorios -Secretaría Distrital de planeación-)

El producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales, ya que permite la creación y gestión del conocimiento. Además de resaltar el espíritu investigador de quienes hacen parte de la administración y quieren aportar a la ciudad. Asimismo, porque la información que se deriva de la herramienta contribuye a la toma de decisiones, ya que los estudios se hacen sobre Bogotá y estos son aplicables para la ciudad.

Con respecto a este producto, es fundamental establecer una estrategia efectiva para prevenir la rotura de los enlaces publicados. Aunque la Secretaría Distrital de Planeación realiza un seguimiento constante, sería beneficioso que las propias entidades y organismos distritales o autores de los estudios informen sobre cualquier cambio o ajuste en dichos enlaces. Además, es esencial mantener la alineación lograda con Gobierno Abierto Bogotá para garantizar la continuidad de la transparencia y accesibilidad de la información.

Protagonistas

de la
Transformación
de lo Público:

Programa de
Fortalecimiento
en Competencias
digitales

PROGRAMA DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DIGITALES

11

Este programa busca desarrollar competencias digitales en servidoras y servidores distritales en temáticas, como analítica de datos, alfabetización y publicación de datos abiertos. Esto, a su vez, permitirá un desempeño laboral ágil y eficiente, así como una mejor atención a la ciudadanía.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2019 y el 2022, se resaltar los siguientes:

FUNDAMENTOS de BIG DATA
CURSO VIRTUAL
DURACIÓN: 40 HORAS
PUNTO DE VENTA: Servidores Públicos del Distrito
Fecha de inicio: 16-FEB-2021
Objetivo del curso: Brindar a los funcionarios de las Entidades Distritales un acercamiento global y práctico del Big Data, desde sus conceptos básicos hasta la obtención de conocimientos necesarios para el análisis y gestión de datos.
Horario: Martes y Jueves de 7:00 am a 9:00 am
Plataforma Webex
INSCRIPCIONES: En el link adjunto
INSCRIPCIONES ABIERTAS: MOODLE.SERVICIOCIVIL.GOV.CO/PAO

DISEÑO Y ADMINISTRACIÓN de BASES DE DATOS RELACIONALES - SQL
CURSO VIRTUAL
DURACIÓN: 40 HORAS
PUNTO DE VENTA: Personal, Ingreso, Carta de Intención, Usos Reservados
Fecha de inicio: 16-FEB-2021
Objetivo del curso: Entender y aplicar los conceptos de bases de datos relacionales transaccionales y analíticas considerando los aspectos más relevantes en los procesos de diseño y administración y haciendo uso de SQL, como herramienta principal para la definición, mantenimiento y consulta de los modelos de datos.
Horario: Martes y Jueves de 7:00 am a 9:00 am
Plataforma Webex
INSCRIPCIONES: En el link adjunto
INSCRIPCIONES ABIERTAS: MOODLE.SERVICIOCIVIL.GOV.CO/PAO

GESTIÓN de PROYECTOS TIC
CURSO VIRTUAL
DURACIÓN: 40 HORAS
PUNTO DE VENTA: Servidores Públicos del Distrito
Fecha de inicio: 16-FEB-2021
Objetivo del curso: Fortalecer las competencias de los empleados del distrito para diseñar, proponer e implementar proyectos y programas que utilicen las (T) tecnologías de información actuales aprovechando de los datos disponibles en las entidades distritales.
Horario: Martes y Jueves de 7:00 am a 9:00 am
Plataforma Webex
INSCRIPCIONES: En el link adjunto
INSCRIPCIONES ABIERTAS: MOODLE.SERVICIOCIVIL.GOV.CO/PAO

- Se crearon las estrategias de formación en competencias digitales básicas y en avanzadas, realizadas de la siguiente manera: gestión de proyectos TIC (intensidad horaria de 40 horas); fundamentos de Big Data (intensidad horaria de 40 horas); diseño de base de datos SQL (intensidad horaria de 40 horas); programación básica con Python (intensidad horaria de 40 horas); visualización de datos con Power BI (intensidad horaria de 8 horas); y el curso visualización de datos con Google Data Studio (intensidad horaria de 8 horas). En total se certificaron 335 servidores públicos.
- Se ofertaron siete cursos: 1) Publicación de datos abiertos en la plataforma de datos abiertos; 2) Agility - metodologías ágiles; 3) design thinking - pensamiento de diseño; 4) macros en Excel; 5) Fundamentos de Big Data; 6) Gestión de proyectos TIC; y 7) Publicación de datos abiertos en la plataforma de datos abiertos.
- Se realizó el proceso de diseño y consolidación de la oferta de capacitación que hace parte del programa y apertura de los cursos denominados alfabetización de datos,

(En el programa de Formación en Competencias Digitales) aquí también hemos tenido una gran fortaleza en términos de identificar a personas con altas capacidades técnicas y profesionales para gestionar los procesos de formación, igualmente este tiene un esquema de desarrollo. Ósea no solo voy a formarme, sino que además voy a ir hacer, aquello desde el punto de vista formativo, es una ganancia. [...] Es decir, yo no solo voy a aprender [...] ¿Por qué hablar de Big Data? Además, en mi proceso formativo hago análisis de Big Data para promover la toma de decisiones en el sector público, y eso me permite hablar de la posibilidad de adquirir competencias. (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño - DASCD-)

Normalmente nosotros (en la subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño) elaboramos algunas piezas de comunicación que son enviadas a los servidores por diferentes medios: correo electrónico, WhatsApp política pública, mensajes de texto [...] Ellos hacen su inscripción normalmente dentro del aula del saber, ahí comienzan los procesos de formación. (Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño - DASCD-)

[Dentro del programa de formación en Competencias Digitales] la oferta no es muy amplia, son 3 cursos o 4 cursos, [...] tal vez, el que más gente podría llegar a tener por el nombre [...] es fundamentos de Big Data, [...] porque suena chévere; Gestión de proyectos TIC, es el que tuvo más impacto; diseño de base de datos, [...] es el más importante, al que la gente le da miedo [...] (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

El producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales, debido a que adquiere una nueva perspectiva al contar con competencias tecnológicas para aplicar a las situaciones cotidianas que se presenten en el ejercicio de su labor, en los procesos internos de las entidades y organismos distritales al igual que en los problemas de ciudad.

En este producto, sería beneficioso considerar la creación de un laboratorio de competencias digitales que cuente con expertos en la materia. Esto permitiría fortalecer los procesos formativos que se han desarrollado hasta el momento y potenciar la adquisición de habilidades digitales por parte del talento humano del Distrito. Además, es esencial concluir la medición de impacto que aunque ya inició aún no se ha completado. Esta medición proporcionaría datos importantes y cruciales para el futuro del programa.



PROGRAMA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN IMPLEMENTADO

Esta estrategia permite fortalecer la gestión del conocimiento, la innovación y la creatividad en la administración distrital, generando valor público al servicio de la ciudadanía.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se realzan los siguientes:

- Se elaboró el documento técnico de ruta de conocimiento versión 4.0 donde se alinea con la estrategia pedagógica diseñada para el acompañamiento y asistencia técnica a las entidades distritales denominada Cumbre 2.0.
- Se elaboró la versión 1.0 del documento orientador para la conformación de equipos partiendo de la información recolectada de 54 entidades distritales, donde se identificaron las características de los equipos, se inicia segunda etapa para identificar experiencias de implementación y dinámicas al interior de las entidades.
- Se adelantaron 5 eventos dirigidos a fortalecer las capacidades de los equipos de gestión del conocimiento y la innovación con la participación de 529 personas.
- Se desarrolló la estrategia de cumbre del conocimiento que incluye la construcción de mapas de conocimiento e identificación de buenas prácticas en la gestión del conocimiento y la innovación distrital.

El producto tiene una meta para el 2030 del 100% de implementación del programa. Con respecto a la meta para el 2022, era del 40% de la implementación y se cumplió. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 40% de avance. Los enfoques aplicados son el poblacional, diferencial, de género y ambiental.

Fórmula del indicador

(Fases del programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementadas / Fases del programa para la gestión del conocimiento y la innovación planeadas)*100

Meta Total

100% de implementación

Meta 2022
40% de implementación



Ejecución

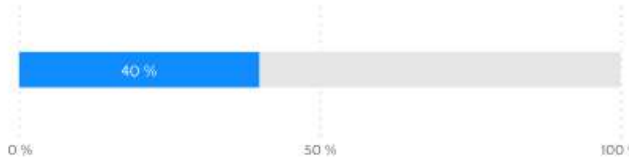
40% de implementación

Porcentaje de cumplimiento 2022 con respecto a la meta

100 %

Enfoque Poblacional, Diferencial, Género, Ambiental

Porcentaje de cumplimiento con respecto a la Meta 2023



En cuanto, al aporte del producto al indicador de “aumentar el índice de innovación pública en la ciudad”, según los actores entrevistados, este aporta porque mejora las capacidades de los equipos para hacer propuestas que permitan solucionar los problemas de la ciudad de manera nueva y creativa.



[El programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado] más allá de cumplir con el índice, este nos permite a las entidades poder gestionar el conocimiento al interior del organismo, eso quiere decir, que lo que a veces entendemos de pronto como fuga de conocimiento. Eso permite al talento humano de la entidad identificar ese conocimiento estratégico y poder gestionarlo, esa es una

de las grandes apuestas que hemos hecho este año a partir de ese programa. (Oficina Asesora Planeación -Secretaría General-)

(El programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado) se diseñó una estrategia que se llama cumbre del conocimiento, esta era encaminada [...] a poder determinar el nivel de avance que tenían las entidades frente a la gestión del conocimiento y la innovación, lo cual, permitía segmentar a las entidades para poder diseñar la intervención o el acompañamiento de una forma precisa [...] (Oficina Asesora Planeación -Secretaría General-)

Este programa de gestión del conocimiento e innovación le ha aportado al índice de innovación pública a través de las estrategias y acciones orientadas a la mejora de la capacidad [...] de los equipos donde se implementan en el presente programa. (Dirección de desarrollo institucional -Secretaría General-)

El producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales, dado que permite gestionar el conocimiento de tal manera que promueve el desarrollo de la ciudad, al impulsar el sentido creativo e innovador de las personas que hacen parte de la administración.

Frente a este programa, es crucial fortalecer la capacidad institucional para gestionar los conocimientos adquiridos. Esto implica trazar rutas claras para la conservación y transmisión de estos conocimientos, con el objetivo de evitar la pérdida de experiencias valiosas, historias relevantes y avances clave.

BANCO DISTRITAL DE BUENAS PRÁCTICAS EN INNOVACIÓN PÚBLICA



Este producto busca acompañar el proceso de identificación e implementación de soluciones e iniciativas innovadoras que aporten a la eficiencia en el gasto público (evitando duplicidad de esfuerzos para problemas comunes) y el mejoramiento en la prestación de los servicios a la ciudadanía, así como, consolidar la herramienta como un repositorio de prototipos.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se resaltan los siguientes:

- Se recolectaron los prototipos, resultado de la oferta de formación y capacitación del DASCD.
- Se estandarizaron los prototipos para su publicación en PAO,
- Se recopilaron las experiencias e iniciativas de buenas prácticas desarrolladas en las entidades del Distrito.
- Se publicaron las iniciativas en el banco de buenas prácticas.
- Se realizó la difusión de los prototipos publicados en PAO.
- Se premiaron en la VII Gala de reconocimiento, cinco soluciones innovadoras correspondientes a los prototipos desarrollados por personas que hacen parte de la administración distrital.

El producto tiene una meta para el 2030 de 85 soluciones. Con respecto al 2022, la meta era de 15 soluciones propuestas y se lograron validar 19, lo que equivale a un 127% de cumplimiento. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 22% de avance. Los enfoques aplicados son poblacional, diferencial, de género y ambiental.

Fórmula del indicador

Sumatoria de prototipos validados por usuarios derivados de la Red de Innovación y de la Estrategia de Formación en Red_ Innovación Pública cada año.

Meta Total

85 soluciones

Ejecución

19 soluciones

Porcentaje de cumplimiento 2022 con respecto a la meta

127 %



En cuanto, al aporte del producto al indicador de “aumentar el índice de innovación pública en la ciudad”, según los actores entrevistados, este contribuyó en gran medida al cumplimiento de dicho indicador porque el contar con este repositorio se visibilizan e impulsan nuevas e innovadoras ideas que contribuyen a las mejoras de la ciudad.



(El Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública) Vi que está siendo un complemento para el tema de innovación, porque aquí están quedando los proyectos de los servidores, se tenía una estructura que ellos debían seguir. Luego se convirtió en un repositorio de esos proyectos [...] (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

[...] por ejemplo, allá en el banco de buenas prácticas cuando se hacen las galas por los reconocimientos, efectivamente las personas que participan en los programas de

formación, se logra ver un cambio y transformaciones, al igual que se idean prototipos y soluciones mínimas viables [...] (Subdirección Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

[...] los programas parten de lo que la gente haga, [...] sino que las personas a través de sus procesos de formación y acompañamiento, se les ocurre una idea y tratan de llevarla. [...] Aquello es lo que se registra en el Banco de buenas prácticas [...] esas ideas que se les ocurre a los funcionarios, estas son productos de aquella formación [...] (Subdirección Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

El producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales, dado que permite visibilizar las iniciativas y prototipos desarrollados ante el Distrito y así se logra incentivar a más personas que hacen parte de la administración a generar nuevas e innovadoras ideas y a aportar a la ciudad soluciones viables a los problemas que presenta.

A propósito de este repositorio que alberga una variedad estudios, ideas, proyectos propuestos por personas que pertenecen a la administración y que están comprometidas con el crecimiento y desarrollo del Distrito, se sugiere invitar a las altas directivas de las diferentes entidades y organismos distritales a realizar una revisión y seguimiento de las propuestas presentadas por sus colaboradores(as). Esto les permitiría identificar aquellas propuestas que podrían implementarse para obtener mejores resultados y aprovechar las ideas y proyectos generados internamente.



OBJETIVO DOS

EMPODERAR EL TALENTO HUMANO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DISTRITALES.

Para este objetivo, se encuentran asociados tres indicadores de resultado y 14 productos. El indicador de resultado **aumento en el porcentaje de ciudadanos que consideran estar satisfechos con los trámites y servicios brindados por las entidades distritales, en la ciudad de Bogotá D.C.**, tiene asociados cuatro productos, el programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital, el programa distrital para la definición de estructuras organizacionales y plantas de personal, el tablero de control del talento humano en el territorio local distrital y el sistema de gestión del rendimiento y la productividad distrital.

En el indicador de resultado **aumento del índice de calidad de vida**, se encuentran asociados 6 productos, el programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales, el programa de movilidad laboral, el aula del saber distrital – Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito Capital, el programa de formación de competencias ambientales, el programa de promoción de talentos (artísticos y culturales) para colaboradores de la administración distrital y el programa de fondos educativos.

Y para el indicador de resultado **incremento en el porcentaje de favorabilidad bienestar laboral**, se incluyen cuatro productos, el plan de comunicaciones con lenguaje incluyente, el programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros, el programa de alianzas estratégicas para la gestión del talento humano en el Distrito Capital implementado y el programa de apoyo emocional distrital.

En relación con los resultados del objetivo dos, es importante resaltar que, de los 14 productos, uno de ellos, el de plan de comunicaciones de lenguaje incluyente, ha logrado alcanzar el 100% de avance. Sin embargo, la proyección de este producto continuará a lo largo del resto de la vigencia. Durante este periodo, se llevará a cabo el seguimiento y se realizarán ajustes de los manuales en cada una de las entidades y organismos distritales para garantizar su efectividad.

Cinco de los productos han superado el 60% de avance (el programa distrital para la definición de estructuras organizacionales y plantas de personal, el tablero de control del talento humano en el territorio local distrital, el programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales, el programa de promoción de talentos -artísticos y culturales- para colaboradores de la administración distrital y el programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros). Por otro lado, el sistema de gestión del rendimiento y la productividad distrital tiene un avance del 50%, su cierre previsto en 2023 plantea desafíos para alcanzar la meta, por lo tanto, se solicitará el ajuste ante la Secretaría Distrital de Planeación.

Además, seis productos se encuentran en un rango de avance del 20% al 40% (el programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital, el aula del saber distrital – laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito Capital, el programa de formación de competencias ambientales, el programa de alianzas estratégicas para la gestión del talento humano en el Distrito Capital implementado y el programa de apoyo emocional distrital). En relación con el programa de alianzas estratégicas, lleva el 28% de avance, no alcanzó la meta programada para el 2022 debido a la asignación insuficiente de recursos que impidieron su total ejecución. Por último, el programa de movilidad laboral tiene un avance de menos del 15%, pero está acorde con la programación establecida para la vigencia.

En relación con la pregunta orientadora sobre si los productos asociados al objetivo dos de la política pública distrital de gestión integral del talento humano y sus características son suficientes para empoderar al talento humano vinculado a las entidades distritales, se puede afirmar que sí. Al analizar los 14 productos, se puede concluir que estos desempeñan un papel fundamental en el empoderamiento del talento humano al proporcionar una variedad de herramientas que les permiten alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Estos productos se destacan por el establecimiento de planes, programas y estrategias que facilitan la gestión, y al mismo tiempo, por proporcionar información precisa, organizada y de fácil acceso. Además, fomentan la creación de ambientes laborales, promueven el equilibrio emocional y ofrecen oportunidades de capacitación a la medida. En consecuencia, las personas que pertenecen a la administración y han sido beneficiadas con estos productos experimentan un alto nivel de motivación, compromiso, lealtad y sentido de pertenencia, lo que resulta en una notable mejora de su calidad de vida y bienestar laboral.

Basados en las teorías de la administración del talento humano, este objetivo y sus productos resaltan la importancia de considerar al talento humano como factor estratégico para lograr altos niveles de productividad, rendimiento y calidad en las organizaciones (Chavez-Toledo, 2018). En relación con las 11 metas de la administración del talento humano propuestas por Chávez (2018), estos productos se relacionan directamente con cuatro de ellas: ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos, fomentar la competitividad de la organización, incrementar la satisfacción en el trabajo y promover el desarrollo y mantenimiento de la calidad de vida en el trabajo.

En cuanto a la relación con los procesos de la administración de recursos humanos, estos productos están estrechamente vinculados a los procesos de desarrollo y retención del talento humano, de acuerdo con lo señalado por Chiavenato (2009) .

A continuación, se presentan los resultados por producto distribuidos, como ya se indicó, por indicador de resultado; vale la pena volver a resaltar que la información registrada es el resultado de la revisión de los informes de resultados y la matriz de seguimiento, y de la percepción brindada por los actores/ejecutores entrevistados o que participaron en los grupos focales.



INDICADOR DE RESULTADO:

Aumento en el porcentaje de ciudadanos que consideran estar satisfechos con los trámites y servicios brindados por las entidades distritales, en la ciudad de Bogotá D.C.

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

> > >

PROGRAMA DE ESTANDARIZACIÓN DE PROCESOS TRANSVERSALES DE LA

GESTIÓN DISTRITAL IMPLEMENTADO



14

Este programa pretende lograr el fortalecimiento organizacional mediante la identificación, análisis y estandarización de los procesos transversales de la gestión distrital para el incremento de la productividad en las entidades públicas.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se destacan los siguientes:

- Se establecieron los estándares mínimos respecto a la redacción, articulación e identificación de actividades claves y entradas y salidas de los procesos.
- Se realizó el estudio técnico para el diagnóstico de los procesos transversales de la gestión distrital y con ello determinar cuáles de estos serían objeto de estandarización.
- Se estandarizaron los siguientes procesos: i) Gestión TIC: 100%; ii) Direccionamiento estratégico 100%; iii) Evaluación independiente de la gestión 100%; iv) Gestión del talento humano 100%; v) Relacionamiento con la ciudadanía 100%; vi) Defensa jurídica 100%.
- Se caracterizó el proceso de gestión ambiental, junto con la Secretaría Distrital de Ambiente.

El producto tiene una meta para el 2028 del 100% de la implementación. Con respecto a la vigencia de 2022, se cumplió el porcentaje planteado, el cual era del 40% de implementación del programa, alcanzando el 100%. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 40% de avance. Los enfoques aplicados son de género, diferencial y ambiental.

[El programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital] dentro del tema de confianza, creo que permite una mayor eficiencia administrativa, no solamente es seguridad por parte de la ciudadanía, sino también a los trabajadores de cada una de las entidades. [...] Entonces, creo que la confiabilidad se genera tanto para la ciudadanía, como para los servidores de las entidades que trabajan en esos procesos... (Oficina Asesora Planeación -Secretaría General-)

[Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital] es a lo que le estamos apuntando un poco, es a ese cambio de la dinámica institucional para liberar un poco los tiempos de los funcionarios en estos temas, a su vez puedan dedicarse precisamente a la misionalidad [...] (Oficina Asesora Planeación -Secretaría General-)

A 2022 lo primero que se hizo, cuando se inició el producto (Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital) fue organizar la estandarización de procesos transversales. Entonces se hizo primero la identificación de cuáles iban a ser esos procesos transversales [donde] uno podría abordar diferentes temáticas. [...] Se hizo un pequeño diagnóstico para saber cómo las entidades estaban viendo cada uno de esos temas en términos procedimentales de riesgos sobre los indicadores que tenían [...] y a partir de allí, se empezó a trabajar lo que podría llegar a ser una estandarización [...] (Oficina Asesora Planeación -Secretaría General-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales, debido a que permite que las personas que hacen parte de la administración optimicen sus procesos, tengan claridad y unifiquen su quehacer, esto contribuye a la mejora de la gestión pública.

Frente a este programa, se sugiere trabajar en el concepto de estandarización. Aunque la norma busca homogeneizar características, brechas o patrones, la diversidad de las entidades y organismos distritales, incluso dentro del mismo sector, requiere identificar puntos comunes susceptibles de estandarización. Para aquellos aspectos donde la estandarización no sea viable, es fundamental establecer estrategias que faciliten y simplifiquen estos procesos, minimizando los traumatismos y contribuyendo al beneficio general de la gestión.

> > >
**PROGRAMA DISTRITAL PARA LA DEFINICIÓN DE
ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES Y**

PLANTAS DE PERSONAL DE LAS ENTIDADES



15

Este programa permite determinar las necesidades del personal a escala distrital, sectorial y por entidad, de acuerdo con el modelo de operación y de prestación de servicios existente. Asimismo, de la definición de escenarios para su implementación.

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. Estas deben mantener actualizadas sus plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo. Teniendo en cuenta 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.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se realzan los siguientes:



- Se realizaron los estudios técnicos y consolidación de información.
- Se actualizó la guía para los rediseños de las entidades distritales.
- Se creó la 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 socializó la propuesta de estandarización de las dependencias o procesos transversales, de estandarización de las plantas de personal.
- Se asesoró en la modificación de estructuras organizacionales y/o plantas de personal, y en temas relacionados con rediseño organizacional a entidades y organismos distritales.
- Se emitieron 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.
- Se crearon 3.420 empleos en las diferentes entidades y organismos del Distrito producto de este programa.

El producto tiene una meta para el 2025 del 100% en su implementación. Con respecto al 2022, se tenía una meta del 60% en la implementación, la cual se cumplió. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 60% de avance. Los enfoques aplicados son de género, diferencial y ambiental.



De acuerdo con lo que se ha planteado en el departamento (DASCD) la idea de esta estandarización es que los decretos o en los acuerdos de estructura de las entidades descentralizadas, independiente de las otras funciones que pueden tener en las dependencias o procesos transversales, están las que hayamos definido, como en la estandarización. Entonces [...] si mi pasión la tengo en talento humano, por lo tanto, le pongo hasta el detalle, pero si en planeación no me gusta mucho, le pongo como tres cositas a planeación. Efectivamente que nos queden esas funciones estandarizadas es lo básico que debe reflejarse en la estructura de cualquier entidad, digamos que ese es uno de nuestros avances. (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales, dado que proporciona que las plantas se estructuren acorde con la misionalidad de cada entidad y organismo distrital contando con el personal suficiente e idóneo para el desarrollo de las funciones y tareas. Además, con las competencias que favorezcan el crecimiento y desarrollo de las entidades.

En relación con este programa, persisten resistencias por parte de algunas entidades para ajustar sus plantas, reportar cambios o asimilarlos. Por ende, se sugiere la realización de mesas técnicas, donde se aborden y superen estas resistencias mediante el conocimiento y el entendimiento, facilitando así la implementación efectiva de los ajustes propuestos.

TABlero DE CONTROL DEL TALENTO HUMANO EN EL TERRITORIO LOCAL DISTRITAL

16

Este producto tiene por objetivo recopilar, registrar, almacenar, administrar, analizar y suministrar información en relación con la presencia de colaboradores/as de la administración pública distrital en cada una de las localidades.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se resaltan los siguientes:



- Se realizó el diseño conceptual y metodológico del tablero de control del talento humano distrital en el territorio.
- Se desarrollaron las funcionalidades necesarias en SIDEAP.
- Se realizaron ocho mesas de trabajo con la Secretaría Distrital de Gobierno, corresponsable del producto.
- Se desarrollaron las siguientes visualizaciones en el tablero de control: 1) Hoja de estructura distrital; 2) Hoja de territorialización de entidades por servicios, donde se muestra la información de las sedes por entidad y localidad y debidamente georreferenciadas; 3) Colaboradores por localidad de trabajo; 4) Caracterización de colaboradores por localidad de trabajo y género; 5) Caracterización de colaboradores por localidad de trabajo y enfoques diferenciales (discapacidad, víctimas, grupo etario, pertenencia étnica); 6) Caracterización de colaboradores por localidad de trabajo y características socioeconómicas.

- Se consolidó una base de datos de los servicios prestados por 43 entidades distritales.

El producto tiene una meta para el 2024 del 100% de avance en el tablero de control. Con respecto al 2022, se tenía como meta el 75% de avance y se cumplió. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 75% de avance. Los enfoques aplicados son poblacional, diferencial, de género, ambiental y territorial.



En cuanto, al aporte del producto al indicador de “aumentar en el porcentaje de ciudadanos que consideran estar satisfechos con los trámites y servicios brindados por las entidades distritales, en la ciudad de Bogotá D.C.”, según los actores entrevistados, contribuye al cumplimiento de dicho indicador en la medida que ofrece información para que los ciudadanos conozcan los puntos de atención de los servicios o trámites que requieren cerca a sus hogares o lugares de trabajo, e incluso contar con la información del colaborador(a) que puede ayudarlo.



[El tablero de control del talento humano] tiene como objeto transparentar la información del talento humano presente en el territorio para que le sirva a la ciudadanía acercarse a la administración pública, y pueda fácilmente acceder a la oferta de servicios. [...] Pero sobre todo para que conozca [...] quienes son las personas o caras que prestan estas funciones en Bogotá. (Subdirección Planeación y Gestión de la Información de Talento Humano Distrital - DASCD-)

El tablero de control [del Talento humano] básicamente desde que se inició el proyecto, hablábamos de un tablero de control territorializado, el impacto que queremos generar en este, es que se dé a conocer a la ciudadanía en cada localidad [...] (Subdirección Planeación y Gestión de la Información de Talento Humano Distrital - DASCD-)

[...] lo que queremos con ese tablero (de control del talento humano) es que llegue el momento en el que el ciudadano se dirija a este, busque un jardín infantil para su hijo [...] en su localidad, y este le muestre los lugares factibles [...] (Subdirección Planeación y Gestión de la Información de Talento Humano Distrital - DASCD-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales, debido a que contribuye a la toma de decisiones de tipo gerencial en relación con la pertinencia de unos servicios u otros, ajustando éstos a las necesidades específicas de cada localidad. Además, al identificarse de manera individual en relación con los procesos que desarrollan, las y los colaboradores se involucran aún más en ellos y prestan un servicio de mayor calidad.

Con respecto a este producto, se sugiere mejorar la calidad del dato para aumentar la eficiencia y oportunidad. Además, se propone lograr la integración con SIDEAP, lo que permitiría contar con la estructura necesaria y, al mismo tiempo, obtener la información requerida de manera más eficaz.



SISTEMA DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD DISTRITAL

17

Este producto busca diseñar e implementar un sistema de gestión del rendimiento y la productividad a nivel distrital siguiendo estándares éticos en el servicio público. Esto se logra mediante la creación de herramientas e instrumentos para evaluar, analizar y gestionar el desempeño, ya sea alto, medio, inferior o esperado. Los resultados de estas evaluaciones se utilizan como insumos para desarrollar estrategias de incentivos y reconocimiento de las contribuciones realizadas tanto por desempeños individuales destacados como por logros organizacionales.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2021 y el 2022, se destacan los siguientes:

- Se recopiló la información teórica sobre evaluación del desempeño y la productividad.
- Se revisaron metodologías de medición de productividad y buenas prácticas en entidades públicas y privadas.
- Se realizó el diagnóstico del Estado de la evaluación del desempeño a nivel distrital.
- Se proyectó el pre - diseño del documento técnico de soporte sobre gestión del rendimiento y la productividad distrital.
- Se realizó el análisis jurídico y técnico de viabilidad del sistema de medición aprobado.
- Se elaboró el documento con la propuesta del sistema propio de evaluación del desempeño laboral – EDL, en el que se proponen cuatro componentes: satisfacción de usuarios externos, aporte a metas institucionales, compromisos comportamentales y compromisos funcionales.
- Se estructuró y diseñó la herramienta que se utilizará para realizar la prueba piloto de la EDL propia.

El producto tiene una meta para el 2023 del 100%; con respecto al 2022 se tenía una meta del 50% de avance, la cual fue alcanzada. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 50% de avance. El enfoque aplicado es el de derechos humanos.

Fórmula del indicador

(Fases realizadas para la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital /Fases Planificadas) * 100

Meta Total

100% de avance

Meta 2022 
50% de avance



Ejecución

50% de avance

Porcentaje de cumplimiento 2022 con respecto a la meta

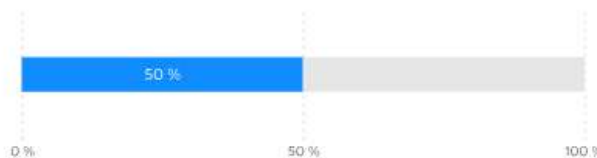
100 %



Enfoque

Derechos Humanos

Porcentaje de cumplimiento con respecto a la Meta 2023



En cuanto, al aporte del producto al indicador de resultado “aumentar en el porcentaje de ciudadanos que consideran estar satisfechos con los trámites y servicios brindados por las entidades distritales, en la ciudad de Bogotá D.C.”, según los actores entrevistados, este producto no tiene relación con la satisfacción de los ciudadanos, sino que este cuenta con servidores(as) públicos idóneos, comprometidos y productivos. Esto, a su vez, contribuye a continuar con la calidad en el servicio y la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía.



[...] la creación de dos instrumentos muy importantes, uno es el seguimiento temporal y el otro seguimiento provisional, porque tenemos claro que la gestión del rendimiento de las personas no solo debe ocuparse de los y las servidoras de carrera administrativa, sino de todas las personas vinculadas a la organización, porque trabajan de manera acorde con en

el cumplimiento de metas institucionales [...] (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASC-)

[...] proponer un modelo de evaluación propio [...] que tiene contemplada la opinión de los ciudadanos [...] porque no podemos olvidar, [...] como el nombre lo dice: servidor público, el fin de este, es servir a la ciudadanía [...] donde ésta debería poder evaluar la prestación de servicios que le ofrece el Distrito o el Estado. (Subdirección Planeación y Gestión de la Información de Talento Humano Distrital - DASCD-)

Este es un producto (El sistema de gestión del rendimiento y la productividad distrital) que tiene una visión de cambio [...] esté en su concepción tiene un componente conceptual y académico profundo. [...] Contiene como objetivo realizar una medición [...] del rendimiento y de la productividad [...] con un componente adicional, este es el mérito [...] (Subdirección Planeación y Gestión de la Información de Talento Humano Distrital - DASCD-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales, ya que permite a las entidades públicas distritales la gestión y toma de decisiones relacionadas con el talento humano del Distrito. Ayuda en la planificación, el estímulo, el acercamiento y la orientación de las personas hacia la misión y los objetivos estratégicos de las organizaciones y entidades. Todo esto se hace considerando las estrategias y metas de los instrumentos de planificación nacional, departamental y local, como políticas, planes y programas. El proceso comienza con la evaluación individual y tiene un impacto directo en la satisfacción de los grupos de interés o ciudadanía, además de contribuir al aumento del valor público y la confianza en las instituciones.

A propósito de este sistema, el reto a superar es grande por todas las resistencias surgidas durante su ejecución. La existencia de tener un modelo conceptual y académico sólido proporciona la base para continuar promoviendo la importancia de contar con un instrumento propio en el Distrito, que valore el mérito de la permanencia, la productividad y la visión de todos los actores involucrados. Se sugiere incluir esta sensibilización en la agenda pública debido a su impacto positivo en la gestión y transformación cultural.



INDICADOR DE RESULTADO:

Aumento del índice de calidad de vida del talento humano distrital.

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



PROGRAMA DE TELETRABAJO EN ENTIDADES Y ORGANISMOS DISTRITALES



Es una práctica laboral que se encuentra en constante crecimiento a nivel global y ha sido altamente valorada en los programas de bienestar, ya que proporciona beneficios para la calidad de vida y la productividad de los trabajadores y las organizaciones, además de contribuir con la movilidad sostenible. En Colombia, el modelo laboral se rige por la Ley 1221 de 2008, ha sido incorporado en los programas del Gobierno Nacional como una estrategia para incrementar la productividad en el país, promover la modernización de las organizaciones públicas y privadas, convirtiéndolas en entidades más ágiles, innovadoras y centradas en sus usuarios, mejorando la experiencia laboral.

En el Distrito Capital, desde el año 2012 y de manera más decisiva desde el 2016, la Administración definió metas y acciones concretas para promover el teletrabajo en la ciudad, tanto en el sector privado como en las entidades y organismos del ámbito distrital.

En virtud de lo anterior, el programa de teletrabajo en el marco de la PPGITH se orienta a consolidar el proceso avanzado en los últimos años, bajo las modalidades "autónomo" y "suplementario". Se espera que, debido a la fase de institucionalización previa, el ritmo de crecimiento esté alineado con la tendencia nacional. Esto implica que en los próximos años se estima un aumento cuantitativo sustancial. Además, que las entidades distritales promuevan la implementación del teletrabajo entre un mayor número de servidores(as), considerando la relación costo-beneficio, que se relaciona con la mejora de la productividad laboral y la reducción de los costos operativos fijos.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2019 y el 2022, se resaltan los siguientes:

- Se fortaleció el modelo de teletrabajo distrital con enfoque diferencial.
- Se firmó el pacto por el teletrabajo con enfoque diferencial con 16 sectores y sus entidades adscritas, así como los organismos de control.
- Se realizó la campaña de promoción y divulgación con el desarrollo de la actividad virtual "El Modelo+ en el día internacional del teletrabajo", actividad en la cual se impactó en más de 3.700 personas.
- En articulación con el DASCD, se consolidó el módulo de SIDEAP situaciones administrativas para el correcto registro de esta modalidad laboral, asimismo, se incluyó en el directorio de servidores públicos la variable "modalidad laboral".
- Se lograron 5.446 teletrabajadores en entidades y organismos distritales.

- Se realizó el curso teletrabajadores y directivos de teletrabajadores en la plataforma Soy 10, con 2.702 capacitados.
- Se actualizó la normativa con la emisión de la Circular 017 de 2022, de auxilio de gastos por servicios públicos en teletrabajo; construcción, aprobación y en trámite de firma del nuevo articulado y exposición de motivos del nuevo Decreto distrital de teletrabajo.
- Se realizó el acompañamiento en las mesas de negociación sindical distrital, sobre acuerdos en teletrabajo.
- Desarrollo de eventos de promoción de teletrabajo.
- En articulación con MinTIC, cálculo de huella ambiental y de calidad de vida (1.843 registros).
- Aplicación de una encuesta de percepción a teletrabajadores (2.424) y jefe de teletrabajadores (286).

El producto tiene una meta para el 2030 de 7.237 teletrabajadores. Con respecto al 2022, se tenía como meta a 2.427 teletrabajadores y se tuvieron 5.446, lo que equivale a un 224% de cumplimiento. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 75% de avance. Los enfoques aplicados son de género, diferencial, poblacional, ambiental y territorial.



En cuanto, al aporte del producto al indicador de “aumentar el índice de calidad de vida del talento humano del Distrito, en la ciudad de Bogotá D.C.”, según los actores entrevistados, este producto contribuye al cumplimiento de dicho indicador, en la medida que ofrece beneficios en relación con el ahorro de recursos de tiempo y financiero. Asimismo, de estrechar lazos familiares y mejoras ambientales para las y los servidores que gozan de este privilegio.



PROGRAMA DE MOVILIDAD LABORAL



Este programa promueve el otorgamiento de comisiones de servicio, el traslado, permuta y reubicación de servidoras y servidores públicos entre y al interior de las entidades y organismos distritales. A partir de un proceso estructurado a escala distrital, que permite a la administración promover el intercambio de saberes, la gestión del conocimiento y el mejoramiento de las condiciones laborales.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se resaltan los siguientes:



- Se desarrolló la herramienta tecnológica en el SIDEAP que soporta la implementación de este programa. Este módulo tiene tres opciones, la primera es la comisión de servicios, en donde las entidades podrán registrar su necesidad de persona en comisión de servicios y a la vez las y los servidores podrán ver estas publicaciones por medio del módulo de movilidad laboral y de cumplir el perfil podrán postularse por medio de la misma funcionalidad. La segunda es el traslado, el(la) servidor(a) interesado(a) en movilizarse laboralmente puede manifestar su interés. Y tercera, la permuta, por esta opción las dos personas del mismo nivel jerárquico y grado salarial pueden acordar realizar el cambio. Vale la pena aclarar que en todos los casos se requiere la aprobación por parte de las entidades y organismos distritales correspondientes para llevar a cabo dicha movilidad.
- Se elaboró el documento de caracterización, prueba piloto de funcionamiento del módulo de comisión de servicios en el SIDEAP con las subredes de salud norte, sur y occidente.

- Se llevaron a cabo mesas de trabajo con las subredes de salud, que tuvieron como objeto establecer las condiciones para el funcionamiento del módulo de movilidad laboral, la revisión de las bases de datos de las Subredes integradas de salud para identificar los posibles casos susceptibles para realizar comisión de servicios, traslado o permuta.
- Se realizó el acompañamiento a la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá en el uso del módulo de movilidad.
- Se realizó la solicitud de cuatro personas por parte del DASCD utilizando la figura de comisión de servicios con el fin de apoyar el proceso de selección de jefes de control interno en relación con la revisión de las hojas de vida de las y los inscritos.
- Hay en este momento 66 servidores(as) que han accedido a esta figura, donde 6 fueron comisionados entre entidades y 60 al interior de su misma entidad.

El producto tiene una meta para el 2030 es de 450 colaboradores(as) que se beneficien del programa de movilidad. Con respecto al 2022 se tenía la meta de 50 colaboradores(as) beneficiarios del programa y se obtuvieron 60 personas, con un cumplimiento del 132%. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 15% de avance. Los enfoques aplicados son de género, diferencial, poblacional, ambiental y territorial.



En cuanto, al aporte del producto al indicador de “aumentar el índice de calidad de vida del talento humano del Distrito, en la ciudad de Bogotá D.C.”, según los actores entrevistados, este producto contribuye al cumplimiento de dicho indicador, al permitir que las y los servidores

tengan la oportunidad de solicitar cambio en caso de ubicación geográfica, es decir que su lugar de trabajo quede más cerca de su vivienda. También Se puede manejar la desmotivación que se puede generaren ellas(os) al estar desarrollando una misma actividad durante mucho tiempo, otra dificultad que se puede manejar son las dificultades en la convivencia, donde por varias situaciones la persona no se sienta a gusto en su lugar de trabajo. Y por último otro aporte que puede brindar este producto es la posibilidad de adquirir nuevos aprendizajes.



Bueno, este programa de movilidad laboral tiene un enfoque que beneficia a la administración, se trata de gestión del conocimiento donde se busca talento humano dentro de nuestro mismo Distrito. Es una de las cosas que hemos Estado trabajando junto con las entidades. En ocasiones, hemos intentado buscar talento fuera del organismo, pero olvidamos que en el mismo Distrito hay personas muy competentes. Dentro de las entidades en las que trabajan (los y las servidores públicos), donde ellos realizan varias funciones, tal vez, ellos no pueden desarrollar todo su potencial, mientras que podrían hacerlo temporalmente en otra entidad. (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD-).

Qué tenemos también en este (Programa de movilidad laboral) es el traslado y la permuta, son figuras que no se usan con frecuencia en el sector público de hecho prácticamente nosotros estamos innovando, porque en toda la investigación que hicimos para establecer las fases del programa, no evidenciamos que esto se haya presentado entre entidades. [...] Por ejemplo, tenemos el caso de la Secretaría de Educación donde los docentes pertenecen a la planta del Ministerio, entonces, ellos sí se llegan a mover mucho, ahí es donde se trasladan. Pero más allá de esta carrera, nosotros no lo hemos encontrado. (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD-).

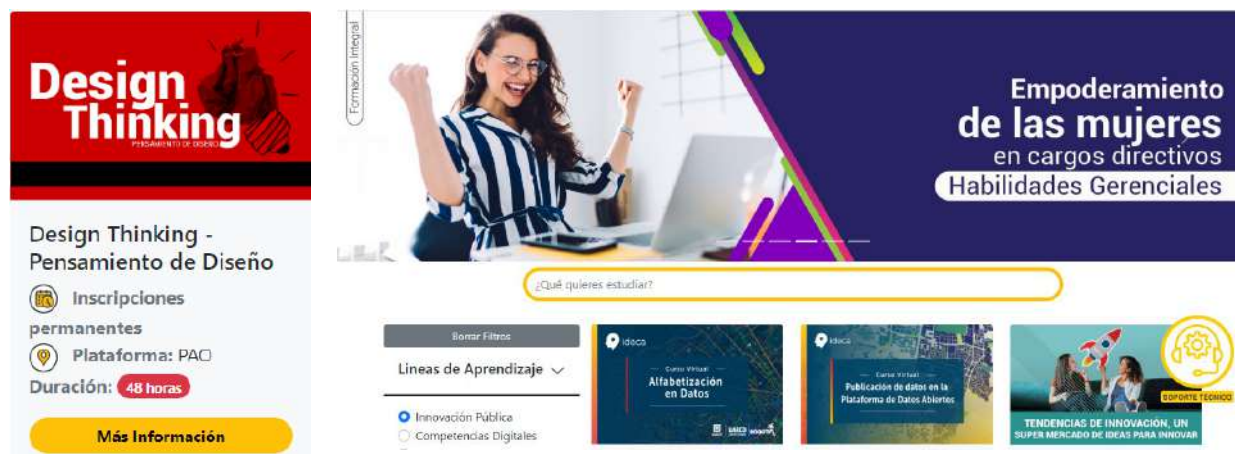
Programa de movilidad, nosotros lo diseñamos para aplicarlo en dos fases: la primera es la que salió en el 2021, esta es la condición de servicios, donde entra la situación administrativa, los empleados pueden cambiar a otra entidad por un tiempo determinado y ejercer funciones similares a las que estaban desempeñando. Esto enriquece mucho también a los servidores, porque los oxigena, es decir, debido a que a menudo permanecemos en la misma entidad, esto nos motiva a seguir aprendiendo o aplicando lo que hemos aprendido. (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD-).

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales, dado que permite mejoras en su calidad de vida y productividad laboral al promover el intercambio de saberes, gestionar el conocimiento y ajustar algunas condiciones laborales que favorecen al servidor(a) en su crecimiento personal y profesional.

En relación con este producto, se sugiere llevar a cabo una campaña integral de socialización para aclarar dudas y abordar las falsas expectativas que se han generado en torno a la forma en que funciona en la práctica. Además, es fundamental crear conciencia en las entidades y organismos distritales sobre la importancia de mantener actualizada la información relacionada con el producto.

Este producto tiene como objetivo fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de las y los servidores públicos del Distrito Capital de manera planificada y estratégica a mediano y largo plazo. Esto permitirá brindar un servicio de mayor calidad a los grupos de valor, al tiempo que se optimizan costos y se generan economías de escala. Este producto permitirá recoger y potenciar todo el conocimiento institucional adquirido por el DASCD en cuanto a las modalidades de aprendizaje (Formación virtual, B-learning, microlearning, presencial), la Plataforma de Aprendizaje Organizacional, los sistemas de registro, control de asistencia y certificación, entre otros.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se destacan los siguientes:



- Se capacitaron a 13.840 personas, a través de los cursos incluidos en el Aula del Saber Distrital y sus ocho líneas de aprendizaje, las cuales son: innovación pública, competencias digitales, competencias funcionales (técnicas administrativas), competencias comportamentales (aptitudes laborales y socioemocionales), formación para jefes de talento humano, seguridad y salud en el trabajo, formación integral y formación por alianzas.
- Se diseñó la herramienta para identificar las necesidades y perspectivas de servidoras y servidores públicos en temas de formación, como insumo para elaborar la propuesta del Plan Maestro de Capacitación.

- Se elaboraron el Proyecto Educativo Institucional - PEI -, el manual de convivencia, documentos necesarios para la constitución del Instituto de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano Distrital.
- Se publicó en la página web del DASCDC el documento técnico, legal y financiero del Aula del Saber Distrital.
- Se fortaleció el DASCDC para liderar la capacitación virtual del Distrito a través de la conformación de grupos de trabajo (producción de contenidos, evaluación del desempeño, a través de la creación del módulo MAD en SIDEAP y el desarrollo de la metodología de medición de impacto).
- Se diseñó y se puso en ejecución el Plan Institucional de Capacitación Distrital - PIC en línea – SIDEAP.
- Se organizó el repositorio de contenidos de cursos virtuales en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional compuesta por los 29 cursos de la Red de Especialistas de Conocimiento, dos cursos de competencias digitales, cuatro cursos de la alta consejería de las TIC, cuatro cursos diseñados por el DASCDC, 11 cursos desarrollados por la Universidad EAN para el DASCDC y dos cursos desarrollados en conjunto con la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital.

El producto tiene una meta para el 2030 del 100% de avance en la implementación. Con respecto a la meta para el 2022 era del 40% de avance y se alcanzó durante esta vigencia. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 40% de avance. Los enfoques aplicados son el de derechos humanos y el poblacional.



Para este producto se cuenta con las encuestas de satisfacción del periodo 2021. En estas encuestas se evaluaron 79 cursos, 41 virtuales y 38 presenciales. El número de encuestados fue de 3.204 de los cuales 1.210 fueron de modalidad virtual sincrónica y 1.994 de modalidad virtual asincrónica.

significativo [...] (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño - DASCD-)

[Dentro del Aula del saber distrital] se encuentran cursos que tienen que ver con el desarrollo de habilidades funcionales [...] al igual, que comportamentales. A medida en que se pueda mejorar esas habilidades en el ámbito laboral, se permite [...] tener mejor calidad de vida en el puesto de trabajo, [...] como también mejora su relación con la ciudadanía en su quehacer diario. (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño - DASCD-)

[Dentro del Aula del Saber Distrital] hay otros (cursos) que todavía están en construcción, estos hacen parte de la estrategia de REC, [...] es básicamente capturar el conocimiento de los servidores [...] y de expertos en el Distrito sobre diferentes temas. Junto con la estrategia REC lo que hacemos es facilitarle toda la logística para que podamos grabar y subir esa información en microcápsulas [...] al aula del saber [...] (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales, ya que permite que a través del modelo pedagógico planteado las personas que hacen parte de la administración puedan adquirir nuevos aprendizajes, fortalecer competencias, transmitir sus conocimientos, que, a su vez, favorecen su desarrollo, desempeño y la productividad.

Frente al programa, se debería establecer un método efectivo para medir el impacto, evaluando si las personas que participan en los cursos experimentan cambios significativos en su percepción del servicio público y adquieren nuevas habilidades aplicables en su desempeño laboral. Además, se sugiere explorar la posibilidad de utilizar las certificaciones emitidas como parte del proceso de acreditación para la prima técnica, fortaleciendo así el reconocimiento y la valoración de las competencias adquiridas a través del programa. Esta medida podría incentivar la participación activa y el compromiso de las y los servidores con su desarrollo profesional.

Este programa busca crear una cultura ética de las y los colaboradores del Distrito frente a las problemáticas ambientales, sensibilizando sobre la importancia de hacer valer el derecho a vivir y desarrollarse en un entorno sano. El programa tiene tres estrategias: 1. Estrategia de Educación Ambiental, 2. Acciones innovadoras, 3. Experiencias vivenciales y apropiación de entornos naturales.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2019 y el 2022, se resaltan los siguientes:



- Se han formado 294 colaboradores(as) en competencias ambientales, sensibilizando en temas sobre la biodiversidad y en las prácticas ambientalmente responsables para el cuidado y protección del entorno. En el marco de programas, la formación de cuidadores ambientales del Distrito, capacitación en el "consumo amigable con el ambiente" y la realización de un curso sobre periodismo ambiental.
- Se han realizado experiencias vivenciales y apropiación de entornos naturales mediante recorridos y caminatas en diferentes escenarios de la estructura ecológica principal incluyendo el parque Entre Nubes, el humedal Santa María del Lago, la Reserva el Delirio y el páramo Piedras de Moyas.

El producto tiene una meta para el 2030 de 1.075 formados en el programa. Con respecto al 2022, la meta era de 275 colaboradores(as) formados en este programa, y se lograron 294, que

equivale a un 107% de avance. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 27% de avance. El enfoque aplicado es el ambiental.



En cuanto, al aporte del producto al indicador de aumentar el índice de calidad de vida del talento humano del Distrito, en la ciudad de Bogotá D.C., según los actores entrevistados, este producto contribuye al cumplimiento del indicador a largo plazo, al crear conciencia sobre las acciones y el impacto sobre el ambiente, impulsando al cambio de hábitos que contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas que hacen parte de la administración y sus familias.



[En el programa se trata] el tema ambiental donde se fortalece las competencias ambientales para que el servidor desde su quehacer institucional mejore su conocimiento ambiental de Bogotá. [...] Porque en los procesos de formación incluimos recorridos y caminatas en escenarios ambientales, [...] para conocer el territorio y toda la parte ambiental, [...] también permite que el servidor tenga un área de bienestar y esparcimiento [...] donde han podido participar junto con miembros de su núcleo familiar [...] (Oficina de Participación, educación y Localidades -Secretaría Distrital de Ambiente-)

[Dentro del programa de formación de competencias ambientales] se optimiza el tiempo tanto para nosotros que somos el equipo ejecutor, como para los servidores. [...] Los colaboradores de las entidades que participan [en esta formación ambiental] encuentran que el diseño [del programa] va acorde con las temáticas ambientales. [...] En cada año le hemos dado un énfasis diferente, aquel que hemos repetido es el de diversidad [...] (Oficina de Participación, educación y Localidades -Secretaría Distrital de Ambiente-)

[En el programa de formación de competencias ambientales] hemos realizado varios procesos de formación centrados en dos temáticas principales, una que ha gustado mucho es sobre la biodiversidad, ese tema siempre llama la atención. [...] Y la otra que también gusto es la del consumo sostenible y responsable [...] (Oficina de Participación, educación y Localidades -Secretaría Distrital de Ambiente-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales, dado que las personas que forman parte de la administración asuman la responsabilidad de su entorno y actúen en consecuencia. Esto les permitirá promover a su núcleo familiar y amigos para generar cambios positivos en su entorno y, por ende, en la ciudad, lo que resultará en una mejor calidad de vida para todos (as).

A propósito de este programa, sería importante implementar una estrategia efectiva que asegure el registro de todas las personas que participan en los cursos, ya que este paso es fundamental para la emisión posterior de certificados. Además, considerando que los cursos constan de varias sesiones, se podría explorar la posibilidad de implementar un acta de compromiso, no solo por parte del colaborador(a), sino también de su jefe o supervisor inmediato. Esta medida podría contribuir a garantizar una mayor asistencia, especialmente en la modalidad presencial, al establecer un compromiso formal por parte de ambas partes.

PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE TALENTOS (ARTÍSTICOS Y CULTURALES) PARA COLABORADORES DE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL



Es una estrategia que busca la formación artística y cultural de las y los colaboradores de la administración distrital de forma organizada y planeada, utilizando una metodología similar a la de una escuela de formación. Su objetivo es fomentar la participación y el desarrollo de las competencias artísticas y culturales de ellos (as). La importancia de esta estrategia radica en los beneficios que el arte ha demostrado tener en el desarrollo personal y profesional, ya que promueve valores como la solidaridad, el trabajo en equipo, la expresión corporal, la oratoria, entre otros.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se destacan los siguientes:



- Se realizaron los cursos de formación artística en las líneas de audiovisuales, teatro, artes plásticas, música y literatura, entre otras, beneficiando a 190 colaboradores(as) que pertenecen al Distrito.
- Se actualizó el mapa de talentos distrital, que incluye a quienes han participado en los cursos de formación y en los concursos artísticos y culturales. También se incluye en este mapa las habilidades artísticas y culturales reportadas en una encuesta realizada,

donde se identificaron inclinación por la música, danza, artes plásticas, literatura, teatro y artes electrónicas.

- Se realizaron dos concursos de creación literaria y uno de fotografía, logrando que los ganadores fueran destacados en la gala de reconocimiento.
- Se realizó un café literario donde los grupos de formación en literatura tuvieron la oportunidad de encontrarse y compartir sus creaciones.

El producto tiene una meta para el 2030 de 300 colaboradores(as) participantes en el programa. Con respecto al 2022, la meta era de 190 y se alcanzó. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 63% de avance. Los enfoques aplicados son de género, diferencial y poblacional.

Fórmula del indicador

Sumatoria de colaboradores de las entidades distritales vinculados al Programa de Promoción de Talentos

Meta Total

300
colaboradores

Meta 2022 
190
colaboradores



Ejecución

190 colaboradores

Porcentaje de cumplimiento
2022 con respecto a la meta

100 %



Enfoque

Género, Diferencial,
Poblacional

Porcentaje de cumplimiento con respecto a la Meta 2030



En cuanto, al aporte del producto al indicador de "aumentar el índice de calidad de vida del talento humano del Distrito, en la ciudad de Bogotá D.C.", según los actores entrevistados, este producto contribuye al cumplimiento del indicador al crear espacios para la expresión artística y cultural. A su vez, esto incide en la gestión del tiempo libre y en el reconocimiento de habilidades. En muchas ocasiones, estas habilidades permanecen ocultas, se carece del tiempo necesario para desarrollarlas o de la oportunidad para perfeccionarlas. Además, facilita la interacción con otros que comparten las mismas aficiones.



[Dentro del Programa de promoción de talentos (artísticos y culturales) para colaboradores de la administración distrital] además de las formaciones, nosotros hicimos posibles encuentros y visualizaciones de los talentos que tienen nuestros colaboradores. [...] Entonces hemos hecho galerías de arte y de fotografía; cafés literarios, etc. Donde no solamente los visualicemos, sino también para fomentar encuentros donde se puede compartir talentos en común, formar grupos de apoyo y reconocerse mutuamente. [...] Aquello lo hemos realizado a través de concursos. (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

[El programa de promoción de talentos (artísticos y culturales) para colaboradores de la administración distrital aporta en el Aumento del Índice de Calidad de Vida del Talento Humano Distrital] Sí, aparte de desarrollar esas habilidades que contienen [los servidores] genera espacios de ocio donde tienen la oportunidad de compartir con otras personas de comunidades diferentes. Dentro de estos espacios ellos socializan e interactúan con personas que comparten pasiones. Además, contribuye al bienestar de las personas, ya que les brinda felicidad [...] y fomenta el crecimiento personal, algo que no todas las personas logran experimentar [...] (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

[El programa de promoción de talentos (artísticos y culturales) para colaboradores de la administración distrital] es un espacio de goce y disfrute desde el arte, yo creo que esto se requiere y se necesita, debido a que es fundamental que se tengan estos espacios para que las personas [...] donde se busca conciliar sus necesidades [...] (Corresponsable - IDARTES-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales, dado que fortalece las habilidades y competencias artísticas y culturales de las personas que forman parte de la administración, este programa les brinda la oportunidad de aprovechar su tiempo libre, compartir en otros espacios, crecer personalmente y contribuir al beneficio de su salud mental. Estos aspectos, a su vez, fomentan una mayor productividad, bienestar y calidad de vida.

Con respecto a este producto, sería beneficioso considerar la formación de grupos distritales con la capacidad de representar al Distrito en instancias regionales, nacionales e incluso internacionales. Esta iniciativa podría fortalecer la visibilidad y participación del Distrito en diferentes contextos, permitiendo compartir experiencias, buenas prácticas y contribuir al intercambio de conocimientos en el ámbito regional, nacional e internacional.

El Programa de otorgamiento de créditos condonables por prestación de servicios y mérito académico tiene como objetivo financiar la educación formal de las y los servidores públicos, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, y de sus hijos(as).

Se han identificado siete fondos educativos para las y los servidores(as) del Distrito, los cuales se distribuyen de la siguiente manera: Fondo de la Secretaría Distrital de Hacienda, fondo de la Secretaría de Educación del Distrito, fondo del IDIPRON, fondo de la Secretaría Distrital de Integración Social, fondo del Concejo de Bogotá, fondo de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, y el Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital (FRADEC), a cargo del DASCD.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2019 y el 2022, se identificaron los siguientes:



- Se gestionó la modificación de los convenios 038 de 2014 y 065 de 2019 ante el ICETEX, adicionando los recursos aprobados para la vigencia 2023.
- Se han atendido las solicitudes presentadas por los aspirantes y beneficiarios de los créditos educativos del Fondo FRADEC y FEDHE.
- Se ha participado en las reuniones informativas con las entidades interesadas en conocer sobre fondos FRADEC y FEDHE.
- Se presentaron los documentos de justificación de las modificaciones de los reglamentos operativos para los fondos FRADEC y FEDHE.

- Se presentó para aprobación de los miembros de la Junta Administrativa de los fondos los lineamientos y los cronogramas definidos por el ICETEX para el desarrollo de las convocatorias.
- Se han realizado 13 convocatorias del Fondo FRADEC con 1.205 beneficiarios (569 de FRADEC Y 556 de los otros 6 fondos).
- Se han realizado 5 convocatorias del Fondo FEDHE con 80 beneficiarios.

El producto tiene una meta para el 2030 de 3.000 beneficiarios del programa. Con respecto al 2022, la meta era de 1.350 beneficiarios(as) y no se alcanzó, ya que fueron 1.205, llegando al 89%. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 40% de avance. El enfoque aplicado es de derechos humanos.



No fue posible completar la meta para la presente vigencia, y ésta cerró con un cumplimiento del 89%. Esto se debe a que las convocatorias realizadas por algunos de los fondos (Concejo, IDIPRON y SDIS) se llevaron a cabo con los recursos disponibles y pendientes de ejecutar de los convenios suscritos con el ICETEX, sin asignación de nuevos recursos.

Por otro lado, las convocatorias realizadas por el DASCD a través de los fondos FRADEC y FEDHE entre mayo y septiembre se llevaron a cabo únicamente con los recursos aprobados, que resultaron del Acuerdo Laboral 2020. Se tuvo un alto número de postulaciones en la última convocatoria, pero los recursos resultaron insuficientes. Esta situación solo se resolverá una vez que se cumpla con lo estipulado en el Decreto 492 de 2019 y se canalicen los recursos asignados a la capacitación formal de las y los servidores exclusivamente en estos fondos, además de su inclusión en el presupuesto del DASCD.

En cuanto al aporte del producto al indicador de "aumentar el índice de calidad de vida del talento humano del Distrito en la ciudad de Bogotá D.C.", según los actores entrevistados, este producto contribuye al cumplimiento de dicho indicador al facilitar el crecimiento profesional de las personas que forman parte del Distrito y de sus hijos(as), ya que les brinda la oportunidad de acceder a la educación superior, cualificando sus habilidades y abriendo nuevas posibilidades que, de otra manera, no serían posibles.



[Dentro del programa de fondos educativos] tenemos el fondo FRADEC este tiene el objetivo de generar la capacitación a empleados de carrera administrativa; y el fondo FEDHE este es para uso de los hijos de los servidores y las servidoras públicas de carrera administrativa. [...] Estos fondos tienen grandes resultados en referencia a los beneficiarios. En el corte a 2022 teníamos 69 beneficiarios en el fondo en FRADEC y 80 en el fondo FEDHE [...] (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño - DASCD-)

[El programa de fondos educativos] es una apuesta por la formación de competencias profesionales, por el grado de especialización, maestría e incluso en doctorado, eso habla muy bien de la cualificación del servicio público distrital [...] (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

Si, (El programa de fondos educativos aporta al indicador: Aumento del Índice de Calidad de Vida del Talento Humano Distrital) es que, de hecho, un beneficio de un crédito es un bienestar. [...] Acá se está dando un beneficio para servidores y servidoras en [...] bienestar social, económico, [...] capital social y capital humano [...] (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

El producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Empoderar el talento humano de las entidades y organismos distritales, este producto permite que las personas beneficiadas a través de los fondos crezcan profesionalmente al adquirir nuevos niveles de educación y desarrollar competencias y habilidades adicionales. Esto, a su vez, aumenta sus oportunidades de ascenso o de acceder a otros cargos dentro de las entidades y organismos distritales. Además, contribuye a la cualificación del talento humano que forma parte del Distrito, lo que se traduce en mejores resultados institucionales y una mejora en la prestación de servicios.

Se tiene proyectado como acciones de mejora, la creación de un nuevo reglamento que refuerza la base jurídica y clarifica aún más la normativa. Además, la implementación de listas de elegibles para asegurar la correcta asignación de beneficios y así evitar que se pierdan los procesos adelantados. Todos estos ajustes permitirán continuar fortaleciendo el producto y favoreciendo a quienes logren acceder a los beneficios que otorga.



INDICADOR DE RESULTADO: **Incremento del porcentaje de favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB).**

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



En el LENGUAJE
INCLUYENTE
está TODA la gente

PLAN DE COMUNICACIONES CON LENGUAJE INCLUYENTE

Este plan busca fomentar el cambio de paradigmas y pautas del comportamiento cotidiano y conflictivo que invisibilizan contextos o condiciones personales y sociales, en espacios laborales y de atención o relacionamiento con la ciudadanía. Desde una comunicación inclusiva (verbal y no verbal) basada en el lenguaje, utilizado como herramienta de equidad y motor de igualdad.

En la elaboración de estos contenidos comunicativos internos y externos se busca superar las barreras de lenguaje al igual que mostrar altos niveles de equidad en la gestión pública distrital, contribuyendo a la construcción de una sociedad en la que todos y todas sean reflejados. Así, a través de la comunicación, las entidades y organismos distritales trabajarán por la equidad de género y la interculturalidad, poniendo de manifiesto que la sociedad no es homogénea, pues está conformada por personas con diferentes características y cosmovisiones, debido a elementos como su pertenencia étnica, su edad, sus condiciones de vida, orientación sexual, entre otros.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se destacan los siguientes:



- Se realizó la sensibilización a través de la red de comunicaciones internas del Distrito, en la cual se invitó a todas las entidades y organismos distritales a participar en mesas de trabajo donde, por medio de un lenguaje claro y ejemplos específicos, se indicó la

importancia de construir un cambio cultural desde el lenguaje. Se llevaron a cabo 11 mesas de trabajo con 348 asistentes de 44 entidades distritales.

- Se elaboró una estrategia de comunicación para dar a conocer el tema de lenguaje incluyente a través de la emisión de un comercial de televisión en medios privados (Caracol, RCN, City TV), con el apoyo de la Comisión de Regulación de Comunicaciones, se llevó a cabo una estrategia Free – Press con la publicación de 9 comunicados de prensa.
- Se crearon y/o ajustaron los manuales de comunicación basados en los lineamientos consignados en la ficha formulada desde la PPGITH, como resultado, todas las entidades y organismos distritales realizaron la entrega de su respectivo manual o plan de comunicaciones junto con los lineamientos de lenguaje incluyente.
- Se firmó el pacto distrital por el lenguaje incluyente y la consolidación de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.
- Se realizó el seguimiento a las entidades y organismos distritales en el cumplimiento de los lineamientos del lenguaje incluyente en sus comunicaciones.

El producto tiene una meta para el 2030 de 100%. Con respecto al 2022, la meta era el 100% de planes implementados, se logró. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 100% de avance. Los enfoques aplicados son de género, diferencial, poblacional y de derechos humanos. Vale aclarar que el resto de vigencia de este producto se realizará seguimiento a la ejecución y las acciones de mejora que deban aplicarse.



En cuanto, al aporte del producto al indicador de “incrementar el porcentaje de favorabilidad bienestar laboral (BIENLAB)”, teniendo en cuenta los actores entrevistados, este producto aporta al cumplimiento de dicho indicador al fortalecer la inclusión y mejorar la forma de comunicar, proponer, edificar y fomentar la sensación de bienestar. De este modo, crea ambientes laborales donde las personas que forman parte de la administración se sientan seguras siendo ellas mismas, aceptadas a través de acciones concretas y acogidas en su diferencia.



25

PROGRAMA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE AMBIENTES LABORALES DIVERSOS, AMOROSOS Y SEGUROS

Este producto busca promover y acompañar acciones afirmativas, medidas y rutas de atención que permitan la inclusión, diversidad, sanción y prevención del acoso laboral sexual, la identificación de nuevas masculinidades y el respeto por las diferencias en razón a la pertenencia a un grupo poblacional o sector social. Todo ello con el propósito de consolidar espacios laborales que ofrezcan condiciones de trabajo digno y decente.

La finalidad del producto es el reconocimiento de las personas como eje dinamizador en estos espacios, desde su relacionamiento con las demás personas y aporte de sus conocimientos, capacidades (creación e innovación) y habilidades. Así como del reconocimiento de la diversidad y contextos específicos en las organizaciones públicas y sus poblaciones objetivo.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se identificaron los siguientes:



- Se realizaron 10 jornadas de sensibilización y apropiación del programa con la participación de 9 entidades.
- Se llevó a cabo el seminario de profundización con la participación de 25 entidades.
- Se formalizaron 20 grupos dinamizadores, con quienes se realizaron sesiones de acompañamiento en la elaboración de sus proyectos para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros. Las entidades que se encuentran formalizadas

son: DASCD, Secretaría General, Secretaría Jurídica, Foncep, UAESP, Idartes, Secretaría de Planeación, IDPYBA, Secretaría de Movilidad, Empresa Metro, Desarrollo Económico, Acueducto, Catastro, Integración Social, IDPAC, Secretaría de Educación Distrital, Secretaría Distrital de Hacienda, Secretaría de la Mujer, OFB, SCJ.

- Se elaboraron 31 planes de intervención basados en los lineamientos y conceptualizaciones trabajadas en las jornadas de sensibilización, los seminarios de profundización y las sesiones de acompañamiento.

El producto tiene una meta para el 2029 de 52 entidades con el plan de ambientes laborales implementado. Con respecto al 2022, la meta era de 31 entidades y se cumplió, logrando el 100% para esta vigencia. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 60% de avance. Los enfoques aplicados son de género, diferencial, poblacional y de derechos humanos.



De este producto se cuenta con encuestas de satisfacción de las vigencias 2021 y 2022. En el 2021 se realizó esta evaluación de satisfacción dependiendo de las líneas de acción, así:

En la sensibilización, participaron 257 personas, y 107 contestaron la encuesta, obteniendo un 95% de satisfacción.

En el desarrollo del programa, participaron 109 personas, de las cuales 43 respondieron la encuesta de satisfacción. Esta línea obtuvo un 98,5% de satisfacción.

El seminario de profundización tuvo una participación de 248 personas, de las cuales 76 respondieron la encuesta de satisfacción. El nivel de satisfacción fue del 93,7%.

En la vigencia 2022, se realizó la evaluación de la satisfacción de manera global para las acciones del producto, contando con la participación de 249 personas, de las cuales 93 respondieron a la encuesta, determinando un 85,5% de satisfacción.

En cuanto, al aporte del producto al indicador de incrementar el porcentaje de favorabilidad bienestar laboral (BIENLAB), según los actores entrevistados, este producto contribuye al cumplimiento de dicho indicador porque al contar con un ambiente laboral donde las personas se sienten incluidas, escuchadas, seguras y aceptadas en su diferencia, aumenta los niveles de sensación de bienestar, pertenencia y compromiso.



Logramos hacer algo, [Dentro del programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros] si alguna cosa se desarrolla en el entorno laboral trasciende en la cotidianidad. [...] Muchas de las herramientas que se trabajan sobre enfoques se pueden utilizar en su entorno familiar, por ejemplo, cuando se va a charlar con sus hijos [...] significa que esto permite la expansión [del tema] (Dirección de Diversidad sexual - Secretaría de Planeación Distrital)

Pienso que el aporte en principio [En el indicador incremento de porcentaje de favorabilidad bienestar laboral] es cuando se comienza a trabajar estos temas relacionados con la población. Creo que la primera reflexión que uno llega a tener sobre [...] cómo puede garantizar que los espacios sean amigables para las personas. [...] Ellas van a ser las directas beneficiarias de estos procesos de construcción de ambientes más cuidados. [...] La segunda, creo que esto tiene un impacto en la vivencia de la ciudadanía, ya que están compartiendo los espacios laborales con entidades diversas, creo que para nadie es agradable estar en un contexto [...] en el que están ocurriendo formas de violencias [...] (Subdirección de Cultura ciudadana y gestión del conocimiento -Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte)

Estos procesos también [...] desembocan en otras formas para dialogar con la ciudadanía [...] donde está es muy diversa. Por lo tanto, a medida que los equipos de las entidades tengan más herramientas para establecer un diálogo con aquella diversidad que está presente en Bogotá. Aquello va a ser un mejor trabajo [donde] van a poder ver los frutos de lo que se hace [...] igualmente van a tener mejores relaciones [...] (Subdirección de Cultura ciudadana y gestión del conocimiento -Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales, debido a que reconoce a la persona a la vez que se ocupa de sus necesidades. Cuando hay dignificación, se pueden obtener mejores ambientes para trabajar donde las y los colaboradores se sienten más a gusto, son más productivos y hay un crecimiento personal y profesional.

En relación con este programa, se sugiere considerar las siguientes mejoras:

Virtualización de contenidos: Explorar la posibilidad de virtualizar los contenidos del programa para facilitar la gestión del conocimiento. Esto permitiría un acceso más flexible y la posibilidad de realizar seguimientos más efectivos.

Estrategias para la sostenibilidad: Diseñar estrategias que aseguren la sostenibilidad del programa a largo plazo. Esto podría incluir el compromiso continuo de la alta dirección y las áreas de talento humano, destacando los beneficios y el impacto positivo que puede tener en las entidades y organismos distritales.

Innovación: Explorar alternativas para incentivar y motivar la participación más allá de los talleres y charlas convencionales. Considerar incluir actividades lúdicas u otras metodologías creativas que puedan aumentar el interés de quienes hacen parte del programa ya sea desde su planeación y ejecución como de quienes participan en las acciones programadas.



PROGRAMA DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS

PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DISTRITO CAPITAL IMPLEMENTADO



Programa que establece relaciones entre entidades públicas y privadas, del orden nacional e internacional, a través del diseño de estrategias de articulación pública (interinstitucional e intergubernamental), privada, científica o académica.

Es importante resaltar que los beneficios que se obtienen a partir de estas alianzas y convenios cubren también a los contratistas y sus familias, convirtiéndose en una alternativa para las entidades y organismos distritales al brindar bienestar a quienes, por ley, no pueden cubrir con presupuesto público.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2019 y el 2022, se resaltan los siguientes:



- Se programaron actividades en el marco de las alianzas y convenios vigentes, dirigidas a servidores(as), colaboradores(as) del Distrito, y sus familias, realizando entre otros, acciones pedagógicas y recorridos para fortalecer competencias ambientales, charlas sobre cultura turística y apropiación de ciudad, charlas sobre temas de bienestar y salud. También, descuentos en matrículas en programas académicos, estudios de idiomas, compras en establecimientos que ofrecen productos para la salud y bienestar, servicio de telefonía e internet y boletas relacionadas con temas de cultura, entretenimiento y diversión.
- Se cuenta con 30 alianzas estratégicas a nivel educativo, salud y bienestar, hogar, entretenimiento familiar, cultura y ambiente.
- El programa tiene 15.460 personas beneficiadas hasta el momento.

- Se definieron 188 actividades con los aliados.
- Se diseñó la propuesta de boletín de alianzas en formato digital.
- Se realizó una feria de servicios con la participación de varios aliados.

El producto tiene una meta para el 2030 de 55.058 colaboradores(as) beneficiados(as) con las alianzas. Con respecto al 2022, la meta era de 15.460 y se logró. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 28% de avance. Los enfoques aplicados son el poblacional, diferencial, ambiental y de género.

Fórmula del indicador

Número de colaboradores del Distrito Capital y sus familiares beneficiados con las alianzas

Meta Total

55.058
colaboradores(as)
beneficiados(as)

Meta 2022 

15.460
colaboradores(as)
beneficiados(as)



Ejecución

15.460
colaboradores(as)
beneficiados(as)

Porcentaje de cumplimiento
2022 con respecto a la meta

100 %



Enfoque

Poblacional,
Diferencial, Ambiental,
de Género

Porcentaje de cumplimiento con respecto a la Meta 2030



En cuanto, al aporte del producto al indicador de incrementar el porcentaje de favorabilidad bienestar laboral (BIENLAB), según los actores entrevistados, este aporta al cumplimiento de dicho indicador porque los beneficios que trae el programa para las personas que hacen parte de la administración y sus familias les permiten gozar de una serie de actividades, servicios y descuentos, que contribuyen en su bienestar a corto, mediano y largo plazo. Al adquirir servicios y soluciones para satisfacer necesidades, cumplir expectativas y lograr una mejor calidad de vida y un alto nivel de bienestar.



[...] entendimos que el factor diferenciador estaría en nuestra capacidad de movilizar los diferentes aliados estratégicos en proveer este esquema, [...] por ello, diseñamos este programa de alianzas (estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado) pensando en vincular diferentes actores públicos y privados en la provisión de este esquema de beneficios. Así desde el punto de vista de colaboraciones con universidades para gestionar descuentos en matrícula [...] igualmente es seguro que con la caja de compensación familiar para administrar unos beneficios para los servidores públicos [...] (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

[DASCD] nosotros gestionamos el bienestar laboral distrital desde el servicio civil, con un presupuesto acotado, gracias a estas alianzas hemos podido lograr no solo apalancar beneficios para los servidores, sino también para programas institucionales. [Este programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado] nos está permitiendo respaldar otras actividades del servicio civil distrital. (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales, al ofrecer elementos de salario emocional o beneficios emocionales que crean la sensación de satisfacción, bienestar como también a sentirse importante, lo cual genera altos niveles de compromiso, sentido de pertenencia y por ende de mayor productividad en las personas que hacen parte de la administración.

A propósito de este programa, se deberían considerar estrategias para aumentar la visibilidad del programa resaltando sus beneficios y contribuciones al bienestar y calidad de vida. La organización de eventos, como una feria de servicios, podría ser una manera efectiva de lograr este objetivo. También, explorar oportunidades para integrar este programa con otros productos existentes. La sinergia entre diferentes iniciativas puede potenciar los beneficios y ofrecer a los participantes una gama más amplia de opciones y servicios.

Y, por último, evaluar la posibilidad de establecer la manera de conseguir la colaboración del sector privado, teniendo como objetivo superar algunas restricciones administrativas que en algunos casos impiden que se lleven a cabo estos convenios o alianzas.



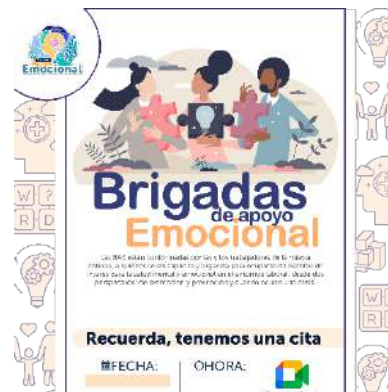
PROGRAMA DE APOYO EMOCIONAL



27

Programa que busca brindar apoyo y acompañamiento emocional y/o psicosocial a las personas que hacen parte de la administración pública distrital con el objetivo de generar una serie de acciones para dichas personas logren enfrentar sus dificultades emocionales y adquieran herramientas que les permitan ayudarse a sí mismos y a quienes los rodean, utilizando estrategias de atención virtual, telefónica y de formación en habilidades blandas.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2019 y el 2022, se identificaron los siguientes:



- Se realizó la difusión del centro de apoyo emocional en las entidades y organismos distritales.
- Se socializó el contenido de bienestar emocional en pro de la salud mental a través de la Red de Entrenamiento Emocional Distrital –REED.
- Se crearon y fortalecieron las brigadas emocionales en cada entidad.
- Se creó y fortaleció la red de profesionales de apoyo psicosocial distrital.
- Se virtualizó el primer módulo de primeros auxilios emocionales.

El producto tiene una meta para el 2030 de 8.021 colaboradores(as) usuarios del programa. Con respecto al 2022 la meta era de 1.900 personas, se alcanzó un porcentaje de 106%, al obtener 2.019 usuarios en esta vigencia. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 25% de avance. Los enfoques aplicados son el poblacional y el diferencial.

Fórmula del indicador

Sumatoria de colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital

Meta Total

8.021
colaboradores

Ejecución

2.019
colaboradores

Porcentaje de cumplimiento
2022 con respecto a la meta

106 %



Enfoque

Poblacional,
Diferencial

Porcentaje de cumplimiento con respecto a la Meta 2030



De este producto se cuenta con encuestas de satisfacción de las vigencias 2021 y 2022. En el 2021 se evaluaron las líneas de primeros auxilios emocionales con una participación de 207 personas y un nivel de satisfacción del 97,2%. En la semana de la felicidad, participaron 238 personas, y respondieron a la encuesta 132, obteniendo un nivel de satisfacción del 96,5%.

En el 2022, se evaluó la semana de la felicidad, donde participaron 271 personas, de las cuales 102 respondieron la encuesta de satisfacción. El nivel de satisfacción fue del 96%.

En cuanto, al aporte del producto al indicador de incrementar el porcentaje de favorabilidad bienestar laboral (BIENLAB), según los actores entrevistados, este producto contribuye al cumplimiento de dicho indicador en gran medida porque el ocuparse de la salud mental y emocional de las personas que hacen parte de la administración permite que ellas se sientan acogidas, comprendidas, ayudadas, generando bienestar, sentido de pertenencia y un alto nivel de compromiso, que contribuyen a mayor productividad y crecimiento personal y profesional.



(El programa de Apoyo Emocional Distrital aporta al incremento del Porcentaje de favorabilidad Bienestar laboral (BIENLAB)) Claro que sí, desde mi perspectiva [...] al ver como la acogida de estas temáticas de todo lo que representa el darle un valor real y tangible a la salud mental [donde al] visualizarla como algo de interés [...] me ha permitido comprender la utilidad y la necesidad de este programa [de Apoyo Emocional Distrital] (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

[El producto Programa de Apoyo Emocional Distrital, aporta al Incremento del Porcentaje de favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB)] lo principal es haber hecho visible la necesidad de gestionar las emociones en el ámbito laboral público y de ocuparnos de la salud mental [...] (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

Red de entrenamiento emocional del Distrito, centro de conocimiento, centro de expresión emocional y la línea de atención psicológica del Distrito, serían las cuatro estrategias principales que hacen parte de este programa (de Apoyo Emocional Distrital), sin dejar de lado las actividades que se realizan: [...] el día de la felicidad laboral del Distrito y el curso del programa de vida. (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

El producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales, dado que permite brindar herramientas para que las personas que hacen parte de la administración enfrenten sus situaciones, se relacionen de mejor manera y logren obtener un equilibrio personal que permite mayor productividad y ambientes laborales saludables y que fomenten el desarrollo del Distrito.

En relación con este programa de apoyo emocional y teniendo en cuenta que tienen una alta demanda de participación en sus diferentes líneas, se sugiere considerar la ampliación del equipo de personas a cargo. Esto permitirá gestionar de manera más efectiva la creciente demanda y asegurar que se cumplan los objetivos del programa.

Adicionalmente, sería importante optimizar recursos y facilitar la gestión del conocimiento, se recomienda explorar la posibilidad de virtualizar algunos contenidos del programa. Esto no solo podría aumentar la eficiencia operativa, sino que también ampliaría la cobertura.



OBJETIVO TRES

CONSOLIDAR EL SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DISTRITO CAPITAL

Para este objetivo, se encuentran asociados un indicador de resultado y 12 productos. El indicador de resultado **aumento del índice de desempeño institucional de Bogotá**, tiene asociados 12 productos, los cuales se pueden dividir en tres categorías, la de sistemas de información con dos productos asociados (El sistema de información del empleo y la administración pública -SIDEAP y la implementación del expediente único laboral). La categoría de normativas con 5 productos (la propuesta para impulsar la adopción de empleos de gerentes técnicos en la administración distrital, la propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, la propuesta para regularizar el régimen salarial de los servidores públicos de Bogotá D.C., la propuesta para impulsar la figura jurídica para el sector salud, la propuesta normativa para regular las licencias de maternidad de las mujeres gestantes y de personas con enfermedades catastróficas cuya vinculación a una entidad pública distrital sea el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión). Y la categoría de apoyo a la gestión con 5 productos (sistema de indicadores de talento humano, el programa para el fortalecimiento de las instancias bipartitas y de los equipos técnicos de apoyo de talento humano, el programa de selección y formación de jefes o responsables de talento humano; la estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, el lineamiento de gestión estratégica del talento humano en entidades y organismos distritales implementado).

En relación con los resultados del objetivo tres, es importante resaltar que, de los 12 productos, uno, la estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, concluyó en la vigencia 2021 con un avance del 100%, al igual que la propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de los servidores públicos de Bogotá D.C. que concluyó en el año 2022 con un avance del 100%; el producto sistema de información del empleo y la administración pública -SIDEAP, aunque está programado hasta el 2030, ya alcanzó la meta y será ajustado, dicha solicitud para ampliar el número de funcionalidades será realizada ante la Secretaría Distrital de Planeación.

Cuatro productos (el lineamiento de gestión estratégica del talento humano en entidades y organismos distritales implementado, la propuesta para impulsar la adopción de empleos de gerentes técnicos en la administración distrital, la propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión; la propuesta normativa para regular las licencias de maternidad de las mujeres gestantes y de personas con enfermedades catastróficas cuya vinculación a una entidad pública distrital sea el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión) tienen programado el cierre para la vigencia 2023, todos se encuentran con las metas de avances adecuadas para que se lleve a cabo dicho cierre sin inconvenientes.

Cuatro productos tienen entre un 45 al 70% de avance en su ejecución (el programa para el fortalecimiento de las instancias bipartitas y de los equipos técnicos de apoyo de talento humano, el programa de selección y formación de jefes o responsables de talento humano, el sistema de indicadores de talento humano y la propuesta para impulsar la figura jurídica para el sector salud). El producto implementación del expediente único laboral, ha presentado dificultades en su ejecución por temas de asignación presupuestal, en su formulación y la definición de las personas que están a su cargo, por lo tanto su avance es solo del 35%.

En relación con la pregunta orientadora, ¿Los productos asociados al objetivo tres de la política pública distrital de gestión integral del talento humano y sus características son suficientes para consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital?, se puede llegar a la conclusión que sí, al hacer el análisis de los 12 productos, aportan a este sistema en la medida que ofrecen herramientas que facilitan la organización y manejo de la información relevante para que las entidades y organismos distritales tomen decisiones, rindan cuentas y sean efectivos al momento de cumplir su misionalidad. Además, el generar lineamientos, directrices y estrategias que favorezcan a las personas que hacen parte de la administración aumenta el compromiso, el sentido de pertenencia y la lealtad para con el Distrito, facilitando el camino al desarrollo y crecimiento de la ciudad.

A continuación, se presentan los resultados por producto distribuidos, por categoría, indicando nuevamente, como en los objetivos anteriores que la información registrada es el resultado de la revisión de los informes de resultados y la matriz de seguimiento, y de la percepción brindada por los actores/ejecutores entrevistados o que participaron en los grupos focales.



SISTEMA DISTRITAL DE INFORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL



Es un sistema que permite conocer y caracterizar el talento humano del Distrito, así como cualificar y estandarizar la información que de ellos se genera. Además, recopila datos para la toma de decisiones frente a la gestión del talento humano vinculado al Distrito. Estas se ponen a disposición de la ciudadanía y de los grupos de valor, promoviendo el control social.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2019 y el 2022, se destacan los siguientes:

- Se desarrollaron y optimizaron 29 funcionalidades y/o módulos con los cuales se fortalece y potencializa el Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital –SIDEAP. Las funcionalidades son las siguientes: hoja de vida; bienes y rentas; talento humano; contratación, actividades distritales; PIC en línea; SST en línea; proyección de costos en plantas de personal y escalas salariales; situaciones administrativas; nuevas situaciones administrativas; módulo de territorialización; módulo de conceptos técnicos en línea; módulo de procesos y procedimientos; módulo de declaración de conflicto de intereses; programa movilidad laboral; módulo estructura organizacional; teletrabajo; validación de hojas de vida; formulario de cargue de contratistas que no están en SIVICOF; reporte uso del banco de hojas de vida en el Distrito TNP; plan anual de vacantes; módulo de estructura distrital; módulo denominado selección de talentos; módulo de situaciones administrativa -teletrabajo / trabajo en casa / alternancia, para efectos de monitorear el funcionamiento de la administración distrital durante la emergencia sanitaria por el COVID19; inclusión del enfoque poblacional en IDEAP; módulo de reportes dinámicos; certificaciones del reporte de talento humano; módulo de medición de índice de desarrollo del servicio civil; y la funcionalidad de horarios escalonados en el módulo de gestión del empleo.
- Se hicieron mejoras al módulo de validación de hojas de vida, asimismo durante lo corrido del año se adelantaron diferentes capacitaciones para los usuarios de este módulo.
- Se mejoró el módulo de plataforma estratégica, con la asignación de roles a funcionarios y contratistas previo diligenciamiento del acuerdo de confidencialidad.
- Se produjo el módulo de conflicto de intereses, el cual permite que las y los colaboradores del Distrito puedan reportar los impedimentos para actuar en asuntos que tienen que ver con el desempeño del cargo.

- Se actualizó y potencializó el sistema de analítica de datos del talento humano distrital. El DASCD fue ganador en el premio distrital a la gestión, en la categoría gobierno abierto - Pilar de transparencia).
- Se produjo el módulo de movilidad Laboral, con la implementación del flujo de comisión de servicios, el cual permite realizar movilidad horizontal de las y los servidores públicos para ejercer sus funciones temporalmente en otras entidades
- Se implementó el módulo de alertas tempranas COVID-19, en el tema del registro de vacunación de las y los colaboradores del Distrito y lograr hacer el control y seguimiento.
- Se lanzó, en versión beta el Chat Bot – “PAO-DASCD”, el cual facilita la interacción con los ciudadanos que requieren información sobre el uso de SIDEAP.
- Se potencializó la plataforma talento no palanca con diferentes mejoras entre ellas, la notificación al ciudadano cuándo su hoja de vida ha sido consultada, asimismo se habilitó en la plataforma la opción de consulta para que el ciudadano pueda verificar el Estado de su hoja; Para las entidades, se mejoró el proceso de búsqueda de hojas de vida, adicionando el filtro de perfil profesional o técnico que optimiza los resultados de las consultas de acuerdo con la necesidad de las entidades.
- Se realizaron dos inter-operabilidades a través de servicios Web con la Secretaría de Integración Social y Secretaría Jurídica y se dio continuidad a la interoperabilidad con Secretaría de Hacienda y SIGEP II.
- Se brindó soporte técnico y atención de PQRS a las diferentes entidades y organismos, así como a la ciudadanía en general.

El producto tiene una meta para el 2030 de 29 funcionalidades, y la cumplió en la vigencia 2022. Los enfoques aplicados son el de derechos humanos, el poblacional, el diferencial, el ambiental, el de género y el territorial.



En cuanto, al aporte del producto al indicador de “aumentar el índice de desempeño institucional de Bogotá”, teniendo en cuenta las entrevistas realizadas a los diferentes actores, este producto aporta al indicador antes mencionado, ya que optimiza la búsqueda de información. Igualmente contribuye a la transparencia y sus funcionalidades permiten acceder a la información que está organizada, actualizada y pertinente. También ayuda en la toma de decisiones basada en información histórica que permite hacer un análisis a conciencia sobre datos reales.



[...] primero resaltar que hoy Bogotá tiene un sistema de orientación del talento humano, es algo que debe ser reconocido. [...] SIDEAP cuenta con la información de las estructuras organizacionales, esta información permite conocer cómo está constituido el Distrito [...] (Subdirección de Planeación y Gestión de la Información de Talento Humano Distrital - DASCD-)

[...] SIDEAP se convierte en ese producto estratégico, pero que también soporta la ejecución de otros productos, por ejemplo, el tablero de control [...] (Subdirección de Planeación y Gestión de la Información de Talento Humano Distrital -DASCD-)

[El Sistema Distrital de información del Talento Humano Distrital aporta al Aumento del Índice de Desempeño Institucional de Bogotá] sí ha contribuido muchísimo [...] a mejorar esa visión que tienen a veces los ciudadanos sobre el desempeño institucional que tienen las entidades y al transparentar a través de nuestro sistema de análisis de datos [...] (Subdirección de Planeación y Gestión de la Información de Talento Humano Distrital - DASCD-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital, dado que es una herramienta que contribuye a la eficiencia administrativa, la transparencia y la consolidación de una cultura de

analítica de datos públicos sobre la gestión del talento humano del Distrito. Estos son puestos a disposición de la ciudadanía y grupos de valor.

Con el propósito de perfeccionar el sistema de información se sugiere continuar con el desarrollo y optimización de funcionalidades y módulos, priorizando la adaptabilidad a las necesidades emergentes. Es esencial mantener un enfoque proactivo en la mejora del sistema, asegurando la pertinencia y utilidad de las herramientas proporcionadas.

Adicionalmente, se propone seguir fortaleciendo la capacitación de los usuarios, especialmente en áreas específicas como el módulo de validación de hojas de vida y la plataforma estratégica. La asignación de roles y responsabilidades debe ser revisada de manera continua para garantizar una gestión eficiente y confidencialidad adecuada. Además, se insta a continuar fortaleciendo los módulos relacionados con la movilidad laboral y la gestión de situaciones administrativas, asegurando su adaptabilidad a entornos cambiantes y emergencias como la pandemia del COVID-19.

Se recomienda consolidar los esfuerzos en la plataforma con enfoque en la mejora de la experiencia tanto para ciudadanos como para entidades y organismos distritales. La retroalimentación continua de los usuarios y la identificación de áreas de mejora serán cruciales para optimizar su funcionalidad y utilidad. Asimismo, se destaca la importancia de mantener y expandir las interoperabilidades con otras entidades, facilitando el intercambio eficiente de información.

En relación con la meta establecida para el 2030, se sugiere continuar trabajando hacia la mejora continua y la expansión de funcionalidades. Finalmente, se insta a mantener el compromiso con la transparencia, la eficiencia administrativa y la cultura de analítica de datos públicos, asegurando que el SIDEAP siga siendo una herramienta valiosa para la ciudadanía y los grupos de interés.

IMPLEMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE ÚNICO LABORAL DISTRITO CAPITAL

Este producto busca crear una herramienta tecnológica que provea a las entidades y organismos distritales de un instrumento de gestión que permita consolidar toda la información que se produce sobre la vinculación y trayectoria laboral de las y los servidores públicos distritales. Según los criterios legales y administrativos relacionados con la administración, protección y salvaguarda de la historia laboral de los empleados y trabajadores distritales.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2021 y el 2022, se identificaron los siguientes:

- Se diseñó y aplicó una encuesta para determinar cómo se realizaba el manejo de las historias laborales en las entidades del Distrito hasta el momento.
- Se elaboró el informe de resultados de la encuesta que permitió conocer el Estado general de los expedientes laborales en 46 entidades de 58 encuestadas.
- Se elaboró un documento sobre la normatividad vigente frente a este tema.
- Se proyectó el cronograma detallado de actividades para la vigencia 2022, 2023, 2024 y 2025, estableciendo las responsabilidades, productos y tiempos de ejecución para asegurar el cumplimiento de la meta asociada al proyecto.
- Se elaboró la propuesta de presupuesto para determinar el costo total para el proyecto con el fin de asegurar el cumplimiento de las actividades planeadas para las vigencias 2022, 2023, 2024 y 2025.
- Se dio el concepto técnico sobre el producto y los ajustes que se proponen para lograr avances significativos.

El producto tiene una meta para el 2028 del 100% de las fases propuestas ejecutadas. Con respecto al 2022, el avance esperado era del 35% y solo se alcanzó el 20%, no fue posible cumplir con lo programado para la vigencia, en razón a que el producto no dispone de recursos para su ejecución, como tampoco se cuenta con personal de planta disponible para su desarrollo. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 57% de avance. El enfoque aplicado es el de derechos humanos.

Y ¿cómo le aportaría esto al desempeño de las instituciones? Este producto (Implementación expediente único laboral) se realiza [...] no solo pensando en las entidades y en poder unificar las historias laborales, sino también en los documentos que deben tener estas historias laborales porque se encuentran muchas directrices del Archivo Nacional, y por ley se dice que debe tener una historia laboral sea privado o no, reservado, etc. Es lograr tener una única historia laboral durante todo el tiempo en que se está en el Distrito, es decir, si yo trabaje en la secretaría de planeación, pero ahora me voy para Gobierno debe ser posible que me lleve mi historia laboral. (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD-)

Entonces esto me aportaría a garantizar que dentro de ese expediente único (laboral) debe tener todos los documentos necesarios y esenciales, pero además voy a obtener toda la historia de mis servidores. (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD-)

Es un megaproyecto para la ciudad, se reduce la duplicidad, por tanto, se ahorran recursos, y además el plagio; por otra parte, se podrían generar análisis de tendencias, comportamiento de los empleados públicos, las tendencias, entre otras posibilidades. (Archivo Distrital -Secretaría General-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital, dado que con su implementación se podría contar con información que permitiría realizar análisis de tendencias, comportamiento de las y los servidores públicos, trayectoria, entre otras posibilidades.

Con base en los logros alcanzados se derivan recomendaciones para maximizar su eficacia y contribuir aún más a los objetivos establecidos. En primera instancia, se sugiere continuar con la aplicación de encuestas y estudios para evaluar el manejo de historias laborales en las entidades del Distrito, asegurando un conocimiento exhaustivo de la situación actual y sus desafíos. Además, se recomienda mantener un enfoque continuo en la revisión y actualización de la normativa vigente relacionada con la gestión de historias laborales. Esto permitirá que el producto se ajuste de manera óptima a los requisitos legales y administrativos, garantizando su efectividad a largo plazo.

En vista de los desafíos identificados en el avance del producto, relacionados con la disponibilidad de recursos y personal, se sugiere explorar opciones para asegurar la financiación y la asignación de personal necesario. Esto podría incluir la búsqueda de alianzas estratégicas o la revisión de procesos internos para maximizar la eficiencia en la ejecución del proyecto.

Adicionalmente, se insta a reevaluar y ajustar el cronograma de actividades para las vigencias del 2024 al 2030, teniendo en cuenta las limitaciones identificadas y asegurando una planificación realista y alcanzable. Dada la importancia del producto en la consolidación de historias laborales y su contribución al índice de desempeño institucional de Bogotá, se sugiere enfocar los esfuerzos en asegurar la disponibilidad de recursos y el compromiso institucional necesario para su ejecución exitosa. Además, se destaca la necesidad de comunicar de manera

efectiva los beneficios del expediente único laboral a las entidades, promoviendo la reducción de duplicidades, optimización de recursos y el control de plagio y corrupción.

En cuanto a la implementación del expediente único laboral, se recomienda hacer hincapié en la unificación de documentos esenciales, cumpliendo con las directrices del Archivo Nacional y la normativa legal. Esto contribuirá a garantizar la integridad y la exhaustividad de la información recopilada.

En conclusión, el producto presenta un potencial significativo para consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital. Su implementación permitirá análisis de tendencias, comportamiento de empleados públicos y trayectoria, cumpliendo con los objetivos establecidos en la PPGITH. La revisión y ajuste continuo de estrategias y recursos serán clave para el éxito a largo plazo de este megaproyecto para la ciudad.

LINEAMIENTO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN ENTIDADES Y ORGANISMOS DISTRITALES IMPLEMENTADO

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 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: i) Disponer de la información del talento humano; ii) Diagnosticar la GETH; iii) Diseñar acciones para la GETH; iv) Implementar acciones para la GETH y evaluarla.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se destacan los siguientes:

- Se elaboró el documento con los lineamientos de gestión estratégica del talento humano en entidades y organismos distritales.
- Se implementó el lineamiento en 32 entidades y organismos distritales.
- Se realizó el acompañamiento a las entidades y organismos distritales, de acuerdo con los resultados que se obtuvieron en la medición FURAG, durante este acompañamiento se adelantaron mesas de trabajo en las cuales se dieron orientaciones para que las entidades adoptarán medidas para la implementación del lineamiento.
- Se aplicó el instrumento de medición para determinar el grado de avance de la implementación de las entidades y organismos distritales.
- Se elaboró el informe del análisis de resultados de la evaluación de implementación y se construyó la matriz de conceptos orientadores y/o recomendaciones para el cierre de brechas frente a los resultados obtenidos de la evaluación de implementación.
- Se socializaron los resultados FURAG frente a la política de GETH con las entidades y organismos distritales.
- Se brindó asistencia técnica para el levantamiento de planes de mejoramiento y realizar cierre de brechas.
- Se elaboraron y se socializaron los tips del lineamiento de GETH de las 5 fases realizando énfasis en algunos instrumentos claves para la gestión institucional.
- Se publicó en la página web el lineamiento de GETH para facilidad de las entidades y organismos distritales.

- Se elaboró el informe consolidado a nivel distrital frente a los resultados FURAG en términos de la política de GETH y los avances a la fecha con las entidades y organismos distritales.
- Se presentó ante la comisión intersectorial frente a la política de GETH de acuerdo con el plan marco del MIPG.
- Se elaboraron y socializaron las píldoras informativas en temas como por ejemplo entrevista de retiro.
- Se publicaron los resultados del FURAG en términos de la política de GETH en el boletín Deja Huella del DASCD
- Se desarrollaron los talleres sobre propuesta de estandarización del proceso de talento humano para las entidades y organismos distritales.

El producto tiene una meta para el 2023 de 56 entidades. Con respecto al 2022, la meta era de 50 entidades y se logró. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 89% de avance. Los enfoques aplicados son derechos humanos, poblacional, diferencial, ambiental y de género.



En cuanto, al aporte del producto al indicador de "aumentar el índice de desempeño institucional de Bogotá", según los actores entrevistados, este producto cumple con dicho indicador porque les permite a las entidades realizar una autoevaluación para identificar brechas, establecer planes de mejoramiento y aumentar el puntaje del FURAG.

En relación con la meta propuesta para el 2023 de incluir todas las entidades, se sugiere mantener un enfoque proactivo en la expansión del lineamiento a las entidades pendientes. Esto podría implicar estrategias de comunicación más efectivas, resaltando los beneficios y la relevancia del GETH para el mejoramiento institucional y el desempeño general de las entidades.

En el marco de la autoevaluación y cierre de brechas, se recomienda continuar con la elaboración y socialización de tips y píldoras informativas sobre el lineamiento de GETH. Esto permitirá a las entidades una comprensión más clara de las fases y acciones necesarias para el cumplimiento efectivo del lineamiento.

En relación con el aporte del producto al índice de desempeño institucional de Bogotá, se sugiere continuar con la recopilación de testimonios y evidencias que respalden su contribución positiva. La retroalimentación de actores clave será fundamental para demostrar el impacto del lineamiento en la mejora de la gestión del talento y el desempeño institucional.

En conclusión, el producto presenta un avance significativo hacia el cumplimiento de los objetivos de la PPGITH. Para maximizar su impacto, se recomienda una expansión continua, acompañamiento personalizado a las entidades y una comunicación efectiva sobre los beneficios y procesos relacionados con el lineamiento de GETH.



PROGRAMA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS INSTANCIAS BIPARTITAS Y DE LOS EQUIPOS TÉCNICOS DE APOYO DE TALENTO HUMANO



El programa pretende fortalecer las instancias bipartitas y grupos técnicos de apoyo de gestión del talento humano del Distrito. A través de capacitación y acompañamiento o asistencia técnica para su integración, alineación con objetivos institucionales y creación de canales de comunicación permanentes, como también gestión del conocimiento individual y organizacional. Las instancias bipartitas están conformadas por los comités de convivencia laboral, comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, y las comisiones de personal de las entidades al igual que de organismos distritales. Mientras que los equipos técnicos de apoyo del talento humano son grupos transversales donde participan gestores de capacitación y bienestar, líderes de seguridad y salud en el trabajo, evaluadores del desempeño laboral y jefes de talento humano.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se destacan los siguientes:

- Se socializó el programa de instancias bipartitas en las mesas técnicas de gestión de TH.
- Se realizó la capacitación y asesoría a los comités de convivencia laboral de entidades del Distrito, comisiones de personal, comités de convivencia.
- Se realizaron 8 capacitaciones masivas dirigidas a las instancias bipartitas en temas para el fortalecimiento de la gestión y el desarrollo de habilidades blandas.
- Se llevaron a cabo sesiones de capacitación de prevención del acoso laboral y sexual, con la participación de servidores y servidoras públicas de entidades como Secretaría Distrital de Hacienda, Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR, Secretaría de Educación del Distrito, Instituto Distrital de las Artes - IDARTES, Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, Instituto de Desarrollo Urbano - IDU, Secretaría Distrital de la Mujer, Secretaría Distrital de Ambiente, Secretaría Distrital del Hábitat, Concejo de Bogotá D.C., Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD, y Secretaría Distrital de Integración Social.
- Se realizó una capacitación denominada "la salud mental y la desconexión laboral", la cual fue desarrollada con las instancias bipartitas y líderes - equipos de SST del D.C.
- Se llevó a cabo el seminario distrital de seguridad y salud en el trabajo, denominado "perspectiva de la seguridad y la salud en el trabajo, una mirada desde la medicina preventiva y laboral", con la participación de 90 servidores, servidoras y colaboradores de las entidades distritales.
- Se llevó a cabo la premiación a la "gestión y el desempeño de SST para el año 2022".
- Se realizó una prueba piloto de la herramienta de medición del impacto de las instancias bipartitas del Distrito, generando un Informe con resultados obtenidos.

El producto tiene una meta para el 2026 del 100% de implementación del programa. Con respecto al 2022, alcanzó el 60% que era la meta proyectada para esta vigencia, es decir se logró el 100%. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 60% de avance. Los enfoques aplicados son género, diferencial, poblacional y de derechos humanos.



En cuanto, al aporte del producto al indicador de aumentar el índice de desempeño institucional de Bogotá, según los actores entrevistados, este cumple con dicho indicador porque fortalece a los equipos que aseguran la aplicación de las normas requeridas para un desempeño institucional adecuado y que verdaderamente se gestione el talento humano.



Cuando tenemos grupos colegiados debidamente organizados [...] allí tenemos los comités de personal [...] formados [...] con las capacidades necesarias para asegurar, desde el punto de vista institucional el cumplimiento de reglas [o] normas asociadas a la vinculación de personal: la permanencia y la entrega de incentivos: [...] bienestar. Pero, además, desde el punto de vista de fortalecimiento institucional nos permite hablar de un círculo virtuoso de diálogo con los trabajadores entre la administración y otros empleados [...] que le aportan a consolidar un equipo humano en condiciones laborales adecuadas [...] (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

[El Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano] tiene un elemento importante, en reconocer la existencia de cuerpos colegiados, donde de manera directa o indirecta contribuye al sistema de gestión del personal en las organizaciones públicas, nos permitirá poner un foco en la necesidad de generar habilidades y competencias en estos equipos [...] (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital, este contribuye en los procesos de toma de decisiones que les afectan, mejorando las condiciones laborales en términos disminución y control de riesgos profesionales, convivencia laboral, reconocimiento de los derechos humanos, diferencias y condiciones de las personas que hacen parte de los ambientes laborales. Igualmente aporta para la coordinación hacia los objetivos y misión de las entidades públicas distritales desde la gestión del talento humano.

A partir de lo mencionado, se derivan recomendaciones para potenciar la efectividad y contribución de este producto a los objetivos establecidos. En primer lugar, se sugiere continuar con la socialización del programa en las mesas técnicas de gestión de talento humano, asegurando que las instancias bipartitas y grupos técnicos estén plenamente informados y comprometidos con los objetivos del programa.

En relación con la capacitación y asesoría proporcionada a los comités de convivencia laboral, comisiones de personal y demás instancias bipartitas, se recomienda mantener un enfoque continuo en el fortalecimiento de habilidades blandas y en la prevención del acoso laboral y sexual. Además, se sugiere diversificar los temas de capacitación para abordar las necesidades específicas de cada entidad y grupo.

La prueba piloto de la herramienta de medición del impacto de las instancias bipartitas es un paso positivo. Para maximizar su utilidad, se propone perfeccionar la herramienta en función de los resultados obtenidos y asegurar su implementación continua para evaluar el impacto a lo largo del tiempo. Y dada la meta del 100% de implementación del programa para 2026, se recomienda mantener y fortalecer los esfuerzos para alcanzar esta meta, considerando estrategias específicas para abordar posibles desafíos en la implementación.

En cuanto al aporte del producto al índice de desempeño institucional de Bogotá, se sugiere recopilar más testimonios y evidencias que respalden la contribución positiva del programa. La retroalimentación continua de los actores clave será esencial para demostrar cómo el fortalecimiento de las instancias bipartitas mejora la gestión del talento humano y contribuye al desempeño institucional.

En conclusión, el producto presenta avances significativos hacia el cumplimiento de los objetivos de la PPGITH. Para maximizar su impacto, se recomienda mantener una comunicación efectiva, diversificar las temáticas de capacitación y perfeccionar la herramienta de medición. Además, se insta a continuar con la expansión del programa para lograr la implementación total y consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.



PROGRAMA DE SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE JEFES O RESPONSABLES DE TALENTO HUMANO



Este programa incluye la cualificación de las áreas de talento humano mediante la valoración de competencias comportamentales de los jefes de TH a través del servicio de medición de competencias SERVCOM del DASCD, al igual que el de formación con el curso virtual de inducción a jefes de talento humano y la realización de cursos específicos para este tipo de perfiles.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se identificaron los siguientes:

- Se evaluaron a 335 personas de acuerdo con las solicitudes realizadas (188 candidatos para cargos directivos, 77 para cargo asesor, 18 candidatos para cargo profesional, uno para nivel técnico y 51 para nivel asistencial).
- Se construyó el instrumento línea base competencias comportamentales.
- Se elaboró el documento propuesto para la definición de las cuatro competencias transversales adicionales a las mencionadas en el Decreto 815 de 2018, para el mejoramiento y modernización del desempeño de las y los servidores del Distrito.
- Se desarrolló el programa integral de entrenamiento y coaching organizacional. Anualmente, las y los jefes de talento humano realizan un curso intensivo, fuera de su entidad, en temas relacionados con desarrollo de habilidades gerenciales, solución de problemas, innovación, actualización técnica, tendencias en gestión de talento humano, entre otros.
- Se diseñó y virtualizó el curso microlearning denominado "Pensamiento Sistémico"
- Se llevó a cabo la charla virtual para administrar el manejo del tiempo denominado "Gestión y manejo del tiempo".
- Se recopilaron los artículos alrededor del tema "People Analytics" para su divulgación a los jefes de talento humano a través del blog Humana - Mente.

El producto tiene una meta para el 2030 del 100% de implementación del programa. Con respecto al 2022, alcanzó el 45% que era la meta proyectada para esta vigencia, es decir se logró el 100%. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 45% de avance. Los enfoques aplicados son de género, diferencial, poblacional y de derechos humanos.

Fórmula del indicador

(Número de fases realizadas para la implementación /
Número de fases proyectadas) * 100

Meta Total

100% de
implementación

Meta 2022
45% de
implementación



Ejecución

45% de
implementación

Porcentaje de cumplimiento
2022 con respecto a la meta

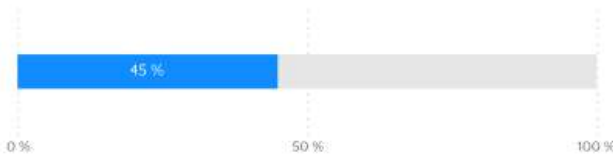
100 %



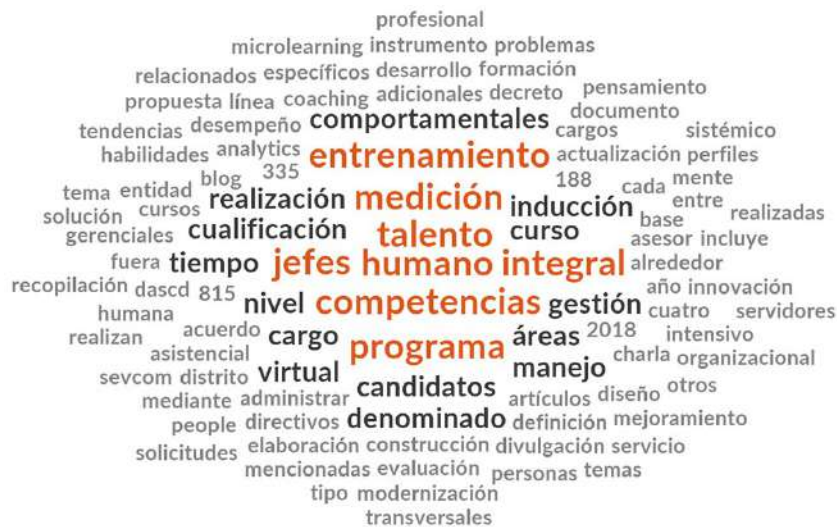
Enfoque

Género, Diferencial,
Poblacional,
Derechos Humanos

Porcentaje de cumplimiento con respecto a la Meta 2030



En cuanto, al aporte del producto al indicador de “aumentar el índice de desempeño institucional de Bogotá”, según los actores entrevistados, este aporta al cumplimiento de dicho indicador, debido a que cualifica a las personas que hacen parte de las áreas de talento humano e invita a considerarla como estratégica dentro de todos los procesos de desarrollo institucional.



[Dentro del Programa de selección y formación jefes o responsables de talento humano] tuvimos 92 personas en el evento [...] donde se llevaron aprendizaje al igual que herramientas, eso es objetivo. [...] Las formaciones les proporcionaron herramientas de dos tipos: en primer lugar, de negociación para el módulo dentro de las entidades; [...] en segundo lugar el manejo del tiempo [...] (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

[...] todo el equipo de trabajo de docentes aporta a todo este tipo de eventos, [...] tenemos aquí un grupo de trabajo sólido de expertos que nos pueden ayudar en la construcción de estos productos [de la política pública] (Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño -DASCD-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital, debido a que este fomenta 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. Estos, a su vez, impactan en la transformación de su cultura y clima organizacional, alta productividad, satisfacción (las servidoras, servidores y colaboradores) 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.

Con base en lo expuesto se recomienda, en primer lugar, continuar con la evaluación de competencias comportamentales de los jefes de talento humano mediante SERVCOM, asegurando que estas evaluaciones se realicen de manera regular y abarcando a un mayor número de participantes.

Respecto al instrumento de línea base para competencias comportamentales, se recomienda su revisión periódica y actualización para mantenerse alineado con las necesidades cambiantes del entorno laboral y las expectativas institucionales. Además, es fundamental realizar seguimiento a la propuesta para definir las competencias transversales adicionales, asegurando su implementación y evaluación en la práctica.

El programa integral de entrenamiento y coaching organizacional es un componente esencial. Se sugiere diversificar y adaptar los temas del curso intensivo anual para abordar de manera específica las necesidades cambiantes de los jefes de talento humano. Además, se recomienda evaluar la efectividad de estos programas mediante indicadores clave de desempeño y retroalimentación de los participantes.

La virtualización del curso microlearning "Pensamiento Sistémico" es un avance positivo. Se sugiere continuar explorando formatos innovadores y herramientas de aprendizaje para mantener la participación y el interés de los jefes de talento humano. Para maximizar el impacto del programa, se propone ampliar la divulgación de los contenidos a través de diferentes canales, como blogs, con el objetivo de llegar a un público más amplio y fomentar la participación de los jefes de talento humano.

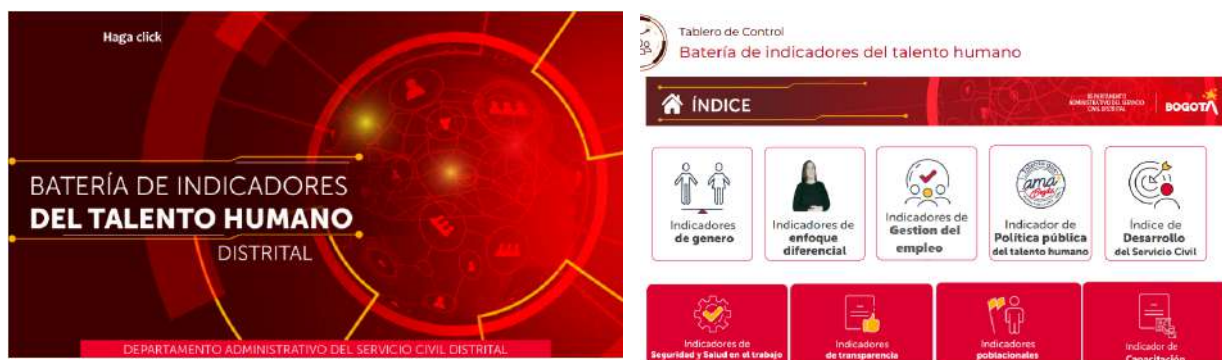
Dada la meta del 100% de implementación del programa para 2030, se sugiere redoblar esfuerzos para alcanzar y superar esta meta, identificando y abordando posibles barreras en la implementación. Y en cuanto al aporte del programa al índice de desempeño institucional de Bogotá, se recomienda recopilar más evidencia cualitativa y cuantitativa que respalde la conexión entre la cualificación de las áreas de talento humano y la mejora en el desempeño institucional. Esto puede incluir casos de estudio, testimonios y datos específicos sobre la influencia positiva en la gestión del talento humano en las entidades y organismos distritales.

En resumen, el programa presenta avances notables en la cualificación de las áreas de talento humano. Para maximizar su impacto, se sugiere continuar con evaluaciones regulares, actualizaciones del instrumento de línea base, diversificación de los programas de formación, exploración de formatos innovadores, ampliación de la divulgación y recopilación de evidencia sólida sobre su contribución al desempeño institucional.

SISTEMA DE INDICADORES DE TALENTO HUMANO

Este producto es una herramienta estratégica que integra diferentes mediciones asociadas a capacitación, bienestar y clima laboral, seguridad y salud en el trabajo, planificación del talento humano, entre otras. Está compuesta por diferentes indicadores que buscan brindar información actualizada a escala distrital con enfoque poblacional, de género y diferencial sobre variables que intervienen en la gestión de talento humano.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2019 y el 2022, se destacan los siguientes:



- Se cuenta con 18 indicadores en el sistema, que son los siguientes: indicador de ley de cuotas; participación efectiva de mujeres; indicador de discapacidad; plan anual de vacantes; plan anual de vacantes para carrera administrativa; frecuencia de ocurrencia de accidentes de trabajo; incidencia de enfermedad laboral; ausentismo por causas relacionadas a la salud; indicador de nivel de madurez; indicador de estándares mínimos; índice de desarrollo civil; reporte de política pública; indicador de bienes y rentas del Distrito; participación pluriétnica en el empleo público distrital; talento de las mujeres en la administración pública distrital; indicador de fortalecimiento de capacidades en el Distrito; indicador de personas mayores en el talento humano distrital; indicador de jóvenes en el talento humano distrital.
- Se realizó la actualización periódica de la información de los 12 indicadores ya existentes desde las vigencias anteriores.
- Se elaboraron y actualizaron las 18 fichas técnicas de cada indicador, las cuales contiene la siguiente información: descripción general del indicador, la metodología de medición, la fórmula de cálculo, la unidad de medida, la periodicidad de medición, la línea base, el enfoque y la caracterización de la población.

- Se elaboró y actualizó el documento metodológico, el cual tiene como finalidad desarrollar el marco conceptual y metodológico del sistema de indicadores de talento humano, describir su alcance y dar las consideraciones metodológicas necesarias para su comprensión.

El producto tiene una meta para el 2030 de 36 indicadores; con respecto a 2022 la meta era 18 indicadores y se logró, alcanzando el 100%. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 50% de avance. Los enfoques aplicados son de género, diferencial, poblacional y de derechos humanos.



En cuanto, al aporte del producto al indicador de “aumentar el índice de desempeño institucional de Bogotá”, según los actores entrevistados, este producto contribuye al cumplimiento de dicho indicador porque identifica aquellas acciones que deben mejorarse como también permite la toma de decisiones sobre talento humano.



[Dentro del sistema de indicadores de talento humano] estos están agrupados a unos temas, por lo tanto, hay un paquete de enfoque de género [...] esta información se extrae del SIDEAP, específicamente de las mujeres en sus diferentes facetas, caracterizaciones, etc. [...] (Subdirección de Planeación y Gestión de la Información de Talento Humano Distrital -DASCD-)

[Dentro del sistema de indicadores de talento humano] se encuentra otro paquete que son de sectores poblacionales, dentro de este hay un indicador de participación étnica [donde pueden estar] los jóvenes, los adultos mayores, etc. [...] Todos estos enfoques, [...] cada vez observamos la importancia de gestionar la diversidad del talento, [humano] esa es una apuesta que se sigue poniendo desde todos los frentes [...] (Subdirección de Planeación y Gestión de la Información de Talento Humano Distrital -DASCD-)

[...] estos indicadores permiten a las entidades públicas mejorar su toma de decisiones e identificar en que necesitan mejoras [...] (Subdirección de Planeación y Gestión de la Información de Talento Humano Distrital -DASCD-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital, dado que es una fuente de información que posibilita la toma de decisiones y formulación de políticas frente al talento humano en el Distrito.

Se destaca el cumplimiento de la meta de 18 indicadores para 2022, alcanzando el 100%. Se sugiere mantener un proceso continuo de revisión y actualización de estos indicadores para garantizar su pertinencia y relevancia en el tiempo.

La actualización periódica de la información de los 12 indicadores existentes es un logro positivo. Se recomienda seguir esta práctica y, además, explorar la posibilidad de incorporar nuevos indicadores que aborden áreas emergentes o cambiantes en la gestión de talento humano.

La elaboración y actualización de las fichas técnicas de cada indicador es esencial para comprender y contextualizar la información. Se sugiere continuar fortaleciendo este componente, asegurándose de que las fichas técnicas sean accesibles y comprensibles para diversos públicos.

El documento metodológico es una herramienta clave que proporciona el marco conceptual y metodológico del sistema de indicadores. Se recomienda su revisión y actualización periódica para reflejar cambios en las políticas y enfoques relacionados con la gestión de talento humano.

Dado que la meta para 2030 es de 36 indicadores, se recomienda establecer un plan estratégico para la incorporación gradual de nuevos indicadores, garantizando su alineación con los objetivos de la PPGITH y su utilidad para la toma de decisiones.

Para maximizar el impacto del sistema de indicadores en el índice de desempeño institucional de Bogotá, se recomienda fortalecer la comunicación y divulgación de los resultados, no solo a nivel interno sino también externo, para que la ciudadanía conozca las acciones y mejoras implementadas en la gestión de talento humano.

En resumen, el sistema de indicadores de talento humano presenta avances significativos. Para optimizar su contribución a los objetivos de la PPGITH, se sugiere mantener una revisión y actualización continua, incorporar nuevos indicadores, fortalecer las fichas técnicas, mantener actualizado el documento metodológico, considerar la incorporación gradual de nuevos indicadores, fortalecer los enfoques de género, diferencial, poblacional y derechos humanos, y mejorar la divulgación de resultados para aumentar la conciencia y comprensión de la ciudadanía sobre las acciones implementadas.

ESTRATEGIA DE NEGOCIACIÓN, DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN SINDICAL EN EL DISTRITO CAPITAL

Este producto a través de su estrategia busca fortalecer los procesos de negociación colectiva en el Distrito Capital, dirigida a orientar y estandarizar las diferentes fases existentes en la negociación, el diálogo y la concertación, mediante lineamientos para que las entidades y organismos que cuenten con herramientas suficientes y efectivas en sus respectivos procesos.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2021, se destacan los siguientes:

- Se realizaron seguimientos al cumplimiento de los acuerdos laborales en el Distrito Capital previstos para el 2021.
- Se llevaron a cabo capacitaciones previstas para la vigencia 2021, relacionadas con la normativa en negociación sindical y otra en conversaciones efectivas.
- Se desarrolló el sistema de información de acuerdos laborales para el D.C.

El producto concluyó en el 2021, con un porcentaje de cumplimiento del 100%. Su enfoque era de derechos humanos.



En cuanto, al aporte del producto al indicador de aumentar el índice de desempeño institucional de Bogotá, según los actores entrevistados, este cumple con el indicador mencionado anteriormente, ya que fortalece las relaciones entre ambas partes en beneficio de las personas que forman parte de la administración y, por ende, en la prestación del servicio.



[Dentro de la Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, se encuentra] la negociación sindical contiene un apartado importante en este índice [donde] nos permite dar con el cumplimiento hacia a las preguntas que nos pide el FURAG en relación con la negociación sindical con los acuerdos que se firman. (Oficina Asesora Planeación -Secretaría General)

[La Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital] aporta puntualmente al índice de desempeño de los servidores públicos al crearles bienestar, [...] igualmente mejora estos incentivos. Esto a su vez, contribuye a tener un mejoramiento en su rendimiento laboral, su arraigo y su interacción con la entidad. [...] También, consolida unas herramientas de negociación colectiva para hacer un eficiente seguimiento al cumplimiento [...] (Dirección de desarrollo institucional -Secretaría General-)

(La Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital aporta al Aumento del Índice de Desempeño Institucional de Bogotá) Sí, porque busca el bienestar [en los servidores públicos] aquello contribuye al salario emocional al igual que mejorar la productividad, [...] el talento humano importa en el Distrito. (Dirección de desarrollo institucional -Secretaría General-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital, dado que su implementación garantiza la defensa de los derechos y deberes laborales. Además, se satisfacen las necesidades y expectativas tanto de la administración, como de las y los servidores públicos del Distrito.

Se destaca el cumplimiento del 100% en el año 2021, lo cual indica la efectividad de la estrategia. Se recomienda mantener una revisión continua de los procesos y resultados, asegurando así su adaptación a posibles cambios normativos o contextuales.

La realización de seguimientos al cumplimiento de los acuerdos laborales es una práctica positiva. Se sugiere mantener y fortalecer este proceso, incorporando herramientas de

evaluación que permitan medir el impacto y la efectividad de los acuerdos en el bienestar y desempeño de los servidores públicos.

Las capacitaciones relacionadas con la normativa en negociación sindical y conversaciones efectivas son fundamentales para garantizar un diálogo constructivo. Se recomienda diversificar y adaptar continuamente el contenido de estas capacitaciones para abordar las necesidades cambiantes de las partes involucradas.

El desarrollo del sistema de información de acuerdos laborales es un avance significativo. Se recomienda seguir mejorando y actualizando este sistema para garantizar la transparencia, accesibilidad y utilidad de la información recopilada.

Para maximizar el impacto en el índice de desempeño institucional de Bogotá, se recomienda fortalecer la comunicación y retroalimentación entre las partes, promoviendo un ambiente laboral favorable y contribuyendo al bienestar y motivación de los servidores públicos.

En resumen, la Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital presenta avances notables. Para optimizar su contribución a los objetivos de la PPGITH, se sugiere mantener una revisión continua, fortalecer los seguimientos y evaluaciones, diversificar las capacitaciones, seguir fortaleciendo el sistema de información y la comunicación entre las partes involucradas.



PROPUESTA NORMATIVA PARA IMPULSAR LA ADOPCIÓN DE EMPLEOS DE GERENTES TÉCNICOS EN LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL

35

Es una práctica que busca gestionar la continuidad en la administración pública distrital que minimizaría impactos en los procesos causados por los diferentes modelos de liderazgo, los enfoques del desarrollo de la ciudad, la gestión de las curvas de aprendizaje organizacional, y la rescisión o variación de la fuerza laboral que vivencian las entidades al final de los períodos de gobierno.

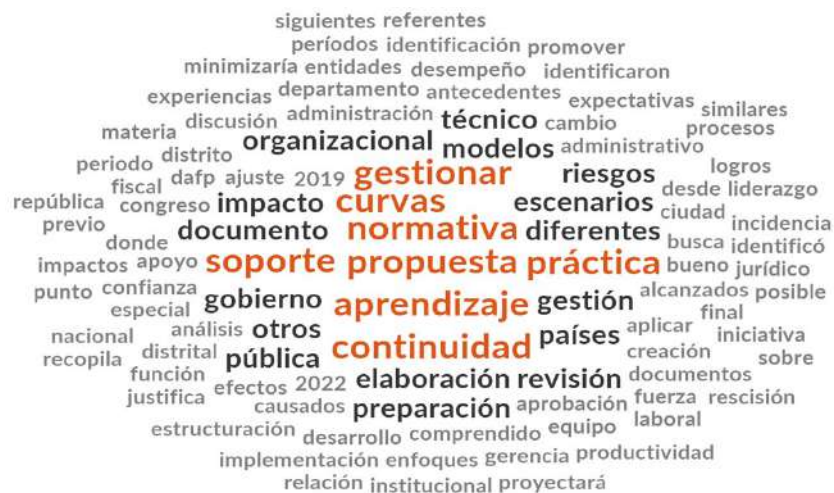
En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2019 y el 2022, se identificaron los siguientes:

- Se revisaron modelos referentes de gerencia técnica de otros países.
- Se estructuró la propuesta normativa desde el punto de vista técnico y jurídico para efectos de promover su discusión y aprobación en el Congreso de la República, previo visto bueno del Gobierno Nacional, en especial del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.
- Se preparó el documento técnico de soporte que justifica la iniciativa normativa y proyectará los diferentes escenarios para su implementación. Este documento recopila: antecedentes, experiencias similares en otros países, la posible incidencia fiscal, los riesgos y expectativas e impacto en la gestión.
- Se elaboró la propuesta normativa, identificando los escenarios en el Distrito donde es susceptible de aplicar la propuesta normativa.
- Se realizó el análisis del impacto en las curvas de aprendizaje y preparación para el cambio organizacional, además, se identificaron los riesgos en materia de productividad, desempeño y confianza institucional.
- Se creó el equipo de apoyo para la revisión y ajuste a los documentos de la propuesta normativa.

El producto tiene una meta para el 2023 del 100% de las fases propuestas ejecutadas. Con respecto al 2022, el avance esperado era del 60% y se logró, alcanzando el 100%. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 60% de avance. El enfoque aplicado es el de derechos humanos.



En cuanto, al aporte del producto al indicador de “aumentar el índice de desempeño institucional de Bogotá”, teniendo en cuenta los actores entrevistados, ya que su implementación permite reducir la curva de aprendizaje y gestionar los conocimientos técnicos. De esta manera, se superan los cambios de administración, garantizando continuidad para abordar todas las metas trazadas.



[La Propuesta para impulsar la adopción de empleos de gerentes técnicos en la administración distrital] este aporta al índice de desempeño (Institucional de Bogotá) porque definitivamente nos estamos dando cuenta con todo el desarrollo que hemos tenido al elaborar esta iniciativa normativa, en el que hay empleos que se requiere que tengan un conocimiento misional especial donde se debe tener en cuenta una curva de aprendizaje y una evaluación que pueda determinar definitivamente que la persona tiene ese conocimiento [...] (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD-)

Este programa o este producto (La Propuesta para impulsar la adopción de empleos de gerentes técnicos en la administración distrital), es innovador como muchos de los productos de nuestra política (pública) porque busca que dentro de los empleos que se tiene dentro del nivel directivo en el Distrito podamos tener algunos que sean técnicos, es decir, en algunas (entidades) cambian un poco la forma de vinculación para que esta no sea de libre nombramiento y remoción. Cada vez que haya un cambio en la administración donde este no sea necesario se podría promover de manera similar a la de los jefes de control interno, donde está es por periodos y a través de una evaluación que mida los conocimientos técnicos. Hemos venido trabajando y estructurando toda la parte normativa, al analizar todo este producto nos dimos cuenta de que no solamente es un tema que debe quedar a nivel distrital, porque yo por un acuerdo distrital o por un decreto no puedo cambiar la forma de vinculación de un empleado público, más bien que se esté trabajando a título de ley donde están haciendo criterios para poder determinar no solo en Bogotá, sino en cualquier ente territorial de la nación. (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital, dado que con este producto se pretende generar el cambio necesario en las normas que regulan el empleo público, como una iniciativa del Distrito que beneficia el funcionamiento de la administración pública. Se destaca el cumplimiento del 100% en 2022 en términos de fases propuestas ejecutadas. Para maximizar su impacto, se sugiere continuar evaluando y ajustando la implementación en respuesta a cambios normativos o contextuales.

La revisión de modelos referentes y la estructuración de la propuesta normativa indican una sólida base técnica y jurídica. Se recomienda mantener la actualización constante, considerando buenas prácticas internacionales y adaptando la normativa a la realidad local.

La preparación del documento técnico de soporte es esencial. Se sugiere continuar actualizando este documento, incorporando nuevos antecedentes y evidencias de impacto, así como evaluando continuamente los escenarios para su implementación. Además, el análisis del impacto en las curvas de aprendizaje y la preparación para el cambio de administración es fundamental. Se sugiere seguir monitoreando estos aspectos y, en caso necesario, ajustar estrategias para mitigar riesgos en productividad, desempeño y confianza institucional.

La creación de un equipo de apoyo para la revisión y ajuste a los documentos de la propuesta normativa es positiva. Se recomienda mantener una comunicación fluida y colaborativa entre los miembros del equipo, asegurando así la calidad y coherencia de los documentos.

Para maximizar el impacto en el índice de desempeño institucional de Bogotá, se recomienda destacar cómo la implementación de la propuesta contribuye específicamente a reducir la curva de aprendizaje y gestionar los conocimientos técnicos, superando cambios de administración y garantizando continuidad en la consecución de metas.

En síntesis, la propuesta para impulsar la adopción de empleos de gerentes técnicos en la administración distrital presenta avances significativos. Para optimizar su contribución a los objetivos de la PPGITH, se sugiere continuar evaluando y ajustando la implementación, mantener la actualización de la normativa, preparar documentos técnicos actualizados, monitorear impactos y riesgos y fortalecer el equipo de apoyo.



PROPUESTA NORMATIVA PARA REGULAR LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS VINCULADAS CON CONTRATOS

DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN



36

La propuesta normativa está orientada a mitigar las inequidades existentes en derechos que pueden verse menoscabados para quienes están vinculados a una entidad pública u organismo distrital mediante una contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. Además, tienen en esta forma de vinculación su única fuente de ingresos laborales o familiares.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se destacan los siguientes:

- Se preparó el documento técnico de soporte que justifica la iniciativa normativa y proyección de los diferentes escenarios para su implementación.
- Se realizó el análisis jurídico de la iniciativa normativa y la construcción del marco legal que permita promoverla.

El producto tiene una meta para el 2023 del 100% de las fases propuestas ejecutadas. Con respecto al 2022, el avance esperado era del 80% y se logró, alcanzando el 100%. En relación con la meta propuesta para el cierre de la vigencia de la PPGITH, va en un 80% de avance. El enfoque aplicado es el de derechos humanos.



En cuanto, al aporte del producto al indicador de “aumentar el índice de desempeño institucional de Bogotá”, según los actores entrevistados, contribuye al cumplimiento del

El cumplimiento del 100% en las fases propuestas ejecutadas es positivo. Para maximizar su impacto, se sugiere evaluar y ajustar la implementación de acuerdo con cambios normativos o contextuales. La meta del 80% para el cierre de la vigencia de la PPGITH evaluada es un avance, sin embargo, se requiere seguir fortaleciendo este producto. Se sugiere continuar con esfuerzos para alcanzar el 100%, evaluando constantemente los avances y realizando ajustes según sea necesario.

Para maximizar el impacto en el índice de desempeño institucional de Bogotá, se recomienda destacar cómo la implementación de la propuesta contribuye específicamente al bienestar de quienes contribuyen a las entidades y la administración pública mediante contratos de prestación de servicios. Hay que asegurar que los ajustes propuestos refuercen su estabilidad, bienestar y desempeño, aspectos podrían generar un impacto positivo en la productividad de las entidades.

En términos generales, la propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión presenta avances importantes. Para optimizar su contribución a los objetivos de la PPGITH, se sugiere evaluar y ajustar la implementación, mantener la actualización del documento técnico, fortalecer el análisis jurídico, mantener el enfoque de derechos humanos y continuar esfuerzos para alcanzar la meta del 100% en el cierre de la vigencia.



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**



37

Esta propuesta normativa, al igual que la del producto anterior, se orienta a mitigar las inequidades existentes en derechos que podrían verse menoscabados para quienes están vinculados a una entidad pública mediante una contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. Especialmente, se centra en la defensa de los derechos fundamentales a la salud y al mínimo vital de contratistas en embarazo o con enfermedades catastróficas.

La finalidad de este producto es promover la iniciativa normativa para que las entidades y organismos del Distrito asuman, dentro de su presupuesto, el valor de la cotización al sistema general de seguridad social en salud de las personas gestantes, equivalente al 60% del valor de los honorarios. Esto busca lograr que el Ingreso Base de Liquidación de la licencia de maternidad sea del 100% de los honorarios pactados contractualmente. El propósito es evitar afectar el monto mensual de los ingresos percibidos regularmente, garantizando así la vida y la salud de la persona gestante, del que está por nacer, la manutención y la calidad de vida del recién nacido o del menor adoptivo.

El producto se compone de cuatro fases: i) análisis técnico legal; ii) análisis y construcción de escenarios jurídicos; iii) análisis de impacto fiscal; iv) realización de la agenda programática ante las instancias correspondientes.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se identificaron los siguientes:

- Se llevó a cabo una mesa de trabajo con la Secretaría Distrital de la Mujer; como conclusión se decidió separar la propuesta normativa de mujeres gestantes y la de enfermedades catastróficas para ser tramitadas de manera independiente. Teniendo en cuenta lo anterior, en el 2021 se concentraron esfuerzos en adelantar la propuesta respecto de mujeres gestantes y se ha adelantado el documento técnico para soportar la iniciativa normativa, así mismo, se ha establecido contacto con el Ministerio de Salud y se han adelantado mesas de trabajo con el fin de sacar estadísticas que sirvan de soporte para la propuesta normativa.
- Se elaboró el documento técnico y la propuesta de articulado, exposición de motivos, proyecto de articulado y proyección financiera; se presentaron a la Secretaría Distrital de la Mujer y a las Secretarías de Hacienda, Jurídica y General.

protección, se hizo la de mujeres gestantes. Sin embargo, ahora estamos en personas gestantes, este cambio tenía como una colaboración con Secretaría de la Mujer, una de las observaciones que nos hicieron saber es que no solamente hablamos de mujeres gestantes, sino de personas gestantes. Por ende, ese fue uno de los ajustes que se realizó. (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital, dado que permite apoyar específicamente a aquellas personas que se encuentran en Estado de embarazo y que están contratadas por prestación de servicios, esta iniciativa ofrece más garantías y mejoras en este tipo de vinculación. Esto genera una respuesta positiva a medida que se aumentan los niveles de compromiso, motivación y lealtad. En este caso, se añade la responsabilidad social frente a la niñez.

Los avances significativos incluyen la separación de las propuestas normativas para mujeres gestantes y enfermedades catastróficas, así como el adelanto de la iniciativa normativa para mujeres gestantes. Se sugiere continuar con los esfuerzos en ambos frentes y evaluar la posibilidad de integrar nuevamente las propuestas si es coherente con los objetivos y la implementación.

El documento técnico y la propuesta de articulado, exposición de motivos, proyecto de articulado y proyección financiera son elementos fundamentales y bien elaborados. Para optimizar, se recomienda mantener una actualización constante y continuar con la revisión y ajuste necesario de acuerdo con cambios normativos o contextuales.

El 100% de ejecución en las fases propuestas es un logro relevante. Se insta a mantener esta dinámica, evaluar constantemente los avances y realizar ajustes según sea necesario para alcanzar el 100% en el cierre de la vigencia.

La meta del 80% para el cierre de la vigencia de la PPGITH es un avance positivo. Se sugiere continuar esfuerzos para alcanzar el 100%, evaluando constantemente los avances y realizando ajustes según sea necesario.

Para maximizar el impacto en el índice de desempeño institucional de Bogotá, se recomienda destacar cómo la implementación de la propuesta contribuye específicamente al bienestar de las personas gestantes vinculadas por prestación de servicios. Hay que asegurar que los ajustes propuestos fortalezcan su estabilidad, bienestar y desempeño sería clave para generar un impacto positivo en la productividad de las entidades.

En resumen, la propuesta normativa para la protección de personas gestantes vinculadas mediante contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión presenta avances significativos. Para optimizar su contribución a los objetivos de la PPGITH, se sugiere evaluar la posibilidad de integrar las propuestas, mantener una actualización constante del documento técnico, continuar con la revisión y ajuste necesario, mantener el enfoque en derechos humanos y continuar esfuerzos para alcanzar el 100% en el cierre de la vigencia.



PROPUESTA NORMATIVA PARA REGULARIZAR EL RÉGIMEN SALARIAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS

38

Este producto promueve la materialización de una remuneración competitiva y equitativa. Esto, a su vez, los principios fundamentales de la igualdad, protección y garantía de los derechos económicos, sociales y culturales.

La finalidad de este producto es generar seguridad jurídica con respecto a los elementos salariales devengados por las y los empleados de las entidades y organismos distritales. Esto tiene el propósito de evitar riesgos jurídicos relacionados con la disminución de ingresos que normalmente han recibido. La consolidación de este producto tendría un impacto positivo en todos los empleados actualmente vinculados legal y reglamentariamente, así como en aquellos que se vinculen posteriormente.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2020 y el 2022, se destacan los siguientes:

- Se realizaron los ajustes pertinentes al proyecto de Decreto sobre este tema.
- Se remitieron los documentos definitivos a la Secretaría General para la firma de la alcaldesa y posterior radicación del proyecto de Decreto ante el Gobierno Nacional.
- Se remitió al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP el proyecto de Decreto "Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., sus entidades descentralizadas, la Personería, Contraloría, Veeduría y del Concejo Distrital y se dictan disposiciones para su reconocimiento."
- Se recopilaron los actos administrativos que originaron el pago de los elementos salariales que hoy devengan los empleados del Distrito.
- Se expidió el Decreto Nacional 1498 de 2022 "Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., sus entidades descentralizadas, la Personería, Contraloría, Veeduría y del Concejo Distrital y se dictan disposiciones para su reconocimiento".
- Se llevaron a cabo mesas técnicas para socializar con las entidades y organismos distritales los alcances del Decreto.
- Se expidieron los conceptos jurídicos relacionados con la aplicación de las disposiciones contenidas en el Decreto 1498 de 2022 a las entidades que lo requirieron.
- Se publicó el Decreto en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional – PAO, de la página web del DASCD, en el módulo de "Conceptos Jurídicos", para consulta de la ciudadanía en general.

permanencia este es el reemplazo del quinquenio, se da su creación en las entidades y en el Consejo para Entidades del Sector Central y Descentralizado, desbordando su competencia que solo tiene respecto al sector central. (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD-)

[La propuesta para regularizar el régimen salarial de los servidores públicos de Bogotá D.C.] es el producto reina de la política pública, ha sido una bandera que tuvo nuestra directora desde que inició en el departamento [DASCD] desde el 2016, porque este soluciona un tema de seguridad jurídica de los ingresos de las personas que están en el Distrito. (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD-)

[La propuesta para regularizar el régimen salarial de los servidores públicos de Bogotá D.C.] esta ayuda al desempeño de las entidades donde ha sido una transición, como también nos ha impactado a nosotros por lo menos acá desde la (Subdirección) técnica emitimos los conceptos para los incrementos de la descentralizadas. En este año hemos tenido que hacer una parte de capacitaciones y acercamientos, donde se le dice a las personas: mire cambió la lógica, el decreto tiene un principio de no regresividad. Debido a que en algunas descentralizadas había elementos que se pagaban más, por otro lado, por medio de esta propuesta a estas personas que han permanecido en las entidades se les garantiza su derecho, pero aquel que llegue a entrar en igualdad de condiciones al resto de empleados del Distrito. (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD-)

En conclusión, el producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital, dado que permite consolidar jurídicamente la escala salarial del Distrito, unificando la norma e incluyendo elementos que antes no existían y que permiten contar con elementos para fortalecer el talento humano vinculado permanentemente al Distrito.

Los ajustes pertinentes al proyecto de Decreto, la remisión de documentos definitivos a la Secretaría General, y el envío del proyecto al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) son logros significativos. Se sugiere mantener una comunicación constante con estas instancias y asegurar que cualquier cambio normativo sea reflejado en la propuesta.

La recopilación de actos administrativos y la expedición del Decreto Nacional 1498 de 2022 son hitos clave. Para optimizar, se recomienda mantener un monitoreo continuo de los cambios normativos y administrativos que puedan afectar la consolidación del régimen salarial.

Las mesas técnicas y la socialización del Decreto son acciones valiosas para involucrar a las entidades y organismos distritales. Se sugiere continuar con estos espacios de diálogo y considerar la retroalimentación para posibles ajustes o mejoras.

La publicación del Decreto en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional (PAO) demuestra transparencia. Para optimizar, se recomienda mantener actualizada la información y considerar la retroalimentación de la ciudadanía para mejorar la comprensión y aplicabilidad del Decreto.

La asesoría a las entidades y organismos distritales en la regulación y conformación de grupos internos de trabajo es una acción proactiva. Se sugiere continuar brindando apoyo y evaluar la efectividad de los grupos internos en la implementación del Acuerdo Colectivo Laboral 2022.

El cumplimiento del 100% de las fases propuestas es un logro destacado. Para maximizar el impacto en la consolidación del sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital, se recomienda mantener este nivel de ejecución y asegurar la continuidad en la aplicación del Decreto.

La percepción positiva de los actores entrevistados destaca la importancia y beneficios de la propuesta. Para optimizar, se sugiere continuar con la comunicación y la divulgación para asegurar que todos los empleados comprendan y se beneficien de las disposiciones del Decreto.

En síntesis, la propuesta para regularizar el régimen salarial de las y los servidores públicos en Bogotá D.C. presenta avances significativos. Para optimizar su contribución a los objetivos de la PPGITH, se recomienda mantener una comunicación constante con las instancias relevantes, monitorear cambios normativos y administrativos, continuar con mesas técnicas y socializaciones, actualizar la información en la PAO, brindar asesoría continua, y asegurar la aplicación efectiva del Decreto.



PROPUESTA NORMATIVA PARA IMPULSAR LA ADOPCIÓN DE UNA FIGURA JURÍDICA PARA EL SECTOR SALUD

Este producto busca la adopción de un régimen laboral específico para las y los servidores del sector salud, en especial, de las Empresas Sociales del Estado, explorando un nuevo régimen de vinculación para las personas que hacen parte de este sector.

Esta propuesta surge del análisis de la afectación que puede existir en la prestación de servicios de salud en Bogotá, por la alta dependencia en la contratación de prestación de servicios de colaboradores(as) en el sector salud, lo que genera afectaciones en dos vías: frente a la garantía del derecho a la salud, en términos de la calidad y oportunidad en la prestación del mismo derivado de la alta rotación de personal y; frente a las y los colaboradores, en razón a la precarización de su vinculación y la afectación de sus derechos laborales mínimos.

En relación con los logros alcanzados en el periodo comprendido entre 2021 y el 2022, se identificaron los siguientes:

- Se solicitó el concepto técnico a la oficina Jurídica de la Secretaría Distrital de Salud.
- Se llevaron a cabo mesas de trabajo entre la Secretaría Distrital de Salud y el DASCD.
- Se socializó ante el secretario de salud los adelantos y alcances del producto.
- Se elaboró el documento preliminar de estudio técnico, que incluye la situación de cada SISS en lo financiero y en la estructura de la planta de personal, antecedentes salariales y prestacionales del sector salud en el Distrito.
- Se elaboró el proyecto de articulado preliminar del contenido de la norma.

No fue posible cumplir con lo programado para la vigencia 2022, se esperaba un 60% de avance y se logró un 41%, debido a dificultades que se han presentado en la consolidación del equipo que se hará cargo del producto en la Secretaría Distrital de Salud. Frente a la meta programada para el 2023, se ha alcanzado únicamente el 68%. El enfoque es de derechos humanos.

[Dentro de la Propuesta para impulsar la figura jurídica para el sector salud] lo ideal es crear una figura para su formalización, con el objetivo de que sea servidores públicos con determinadas características, debido a que obviamente los costos son bastantes altos. (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público -DASCD-)

Lograr formalizar [...] a los trabajadores del sector salud dándoles una estabilidad laboral al igual que unas condiciones de mejor calidad de vida en comparación a las que se ofrece por el hecho de estar con contrato a prestación de servicios permite un mayor compromiso. Entonces vamos a tener un recurso humano mejor formado, más motivado y comprometido para poder ofrecer una atención bogotana con mejores condiciones de salud. (Dirección de análisis de entidades públicas sector salud -Secretaría Distrital de Salud-)

El producto si aporta al objetivo específico de la PPGITH: Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital, ya que permite mejorar las garantías en la contratación aumentando las posibilidades de contar con personas con mejor formación, más motivación y más compromiso.

La solicitud del concepto técnico a la Oficina Jurídica de la Secretaría Distrital de Salud es un paso esencial. Para maximizar su impacto, se sugiere mantener una comunicación constante con esta oficina y asegurar una retroalimentación efectiva para ajustes y mejoras.

Las mesas de trabajo entre la Secretaría Distrital de Salud y el DASCD son un esfuerzo colaborativo importante. Se recomienda continuar con estas instancias de diálogo y explorar formas de superar las dificultades en la consolidación del equipo responsable del producto en la Secretaría Distrital de Salud.

La socialización ante el secretario de salud y la elaboración del documento preliminar de estudio técnico son logros significativos. Para optimizar, se sugiere seguir compartiendo avances con las partes interesadas y asegurar que el documento refleje adecuadamente la situación financiera y de personal en el sector salud del Distrito.

El hecho de no cumplir completamente con las metas programadas es comprensible debido a las dificultades en la consolidación del equipo. Se sugiere priorizar la resolución de estas dificultades y reevaluar las metas para el periodo 2023 de manera realista.

El aporte del producto al índice de desempeño institucional es evidente según los actores entrevistados. Para optimizar este impacto, se sugiere continuar promoviendo la propuesta como una herramienta estratégica para cualificar el talento humano, motivar y comprometer al personal, y, en última instancia, mejorar las condiciones de salud ofrecidas a los ciudadanos.

En otras palabras, la propuesta para impulsar la figura jurídica para el sector salud en Bogotá D.C. presenta avances significativos. Para optimizar su contribución a los objetivos de la PPGITH, se recomienda mantener una comunicación constante, superar las dificultades en la consolidación del equipo, compartir avances con las partes interesadas, reevaluar metas realistas, priorizar el enfoque de derechos humanos y continuar promoviendo la propuesta como una herramienta estratégica para mejorar las condiciones de salud en la ciudad.

CONCLUSIONES

PPDGITH - 2019 - 2022



Luego de analizar cada producto, considerando su descripción, logros, porcentaje de la meta alcanzada y su contribución al objetivo general de la PPGITH, se presenta este capítulo. En consonancia con el objetivo de la evaluación y tras recopilar la información primaria y revisar fuentes secundarias, se llega a las siguientes conclusiones para cada objetivo:

Objetivo 1. Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales.

En líneas generales, los productos vinculados a este objetivo ofrecen una contribución positiva a la transformación cultural ya que le apuntan a diversos aspectos de la administración de talento humano, implementando diferentes políticas. En este objetivo se aplican las políticas de integración, organización y desarrollo (Chiavenato, 2011).

En lo que respecta a la política de integración, esta se relaciona con los procesos de reclutamiento y selección. En el contexto de la PPGITH, se busca que dichos procesos se lleven a cabo de manera transparente, abierta y con parámetros claros y acorde con los fines de la administración pública.

Respecto a la política de organización, se incorporan directrices que orientan el comportamiento de las y los servidores para mantenerse en línea con lo correcto y lo que se espera, fomentando la transparencia y el control público.

En cuanto a la política de desarrollo, se identifican y fortalecen las competencias necesarias para desempeñar eficientemente el cargo asignado. Esto se logra a través de capacitaciones dirigidas y estructuradas que facilitan la gestión del conocimiento.

Los productos asociados al indicador de resultado relacionado con el aumento en los niveles de confianza ciudadana en los servidores públicos y en las entidades distritales, sí aportan ya que buscan visibilizar las bondades de la administración, a través de procesos abiertos y basados en el mérito para ingresar y/o ascender. También establecen mecanismos para ejercer el control social de manera fácil y directa. Además, reconocen las acciones positivas de las y los colaboradores del Distrito, reflejadas en la ejecución de planes, proyectos, ideas o prototipos que mejoran en su interior las entidades y organismos distritales y resuelven problemas de ciudad.

En cuanto a los productos asociados al indicador de resultado que tiene que ver con la favorabilidad a la sanción de prácticas irregulares en la administración distrital sí aportan. Estos productos proporcionan herramientas y lineamientos a las entidades y organismos distritales para guiar y controlar las acciones de quienes hacen parte del Distrito, fomentando la conciencia sobre el deber ser, estrategias de autocontrol y compromisos de anticorrupción.

Sin embargo, es importante resaltar, que para medir este indicador se han presentado dificultades debido a cambios en la metodología de la encuesta de desempeño institucional departamental EDID del DANE, la cual era utilizada para este fin. Frente a esta dificultad, se realiza un análisis de esta nueva metodología y se propone utilizar el insumo derivado del estudio EDI del DANE, con algunos ajustes en el manejo de la información, recalculando la línea base y la programación de metas. Este ajuste se presentará al comité sectorial y luego a la Secretaría Distrital de Planeación para su aprobación en el CONPES.

Con respecto a los productos asociados al indicador de resultado relacionado con el índice de innovación pública en la ciudad, sí aportan, ya que estimulan la formación, fomentan la creación de redes dentro del Distrito que facilitan la gestión del conocimiento y destacan los estudios realizados por las y los servidores que benefician tanto de las entidades y organismos distritales como a la ciudad.

En resumen, los trece productos asociados a este objetivo han avanzado según lo proyectado en las hojas de vida y cumpliendo las actividades o fases programadas.

Los aportes se han enfocado en:

- Garantizar la transparencia a través de procesos de selección y contratación objetivos y la publicación de la información abierta al público.
- Fortalecer la cultura organizacional mediante el fomento del sentido de pertenencia, la promoción de herramientas de integridad y la apertura a la innovación.
- Facilitar la gestión de la información para generar estadísticas y realizar seguimientos, adquirir perfiles complejos y difundir estudios e investigaciones realizadas por las y los colaboradores del Distrito.
- Reconocer públicamente las buenas prácticas y los proyectos de innovación que benefician a la ciudad.

Entre los desafíos y obstáculos enfrentados se encuentran:

- La asignación de un presupuesto insuficiente para la ejecución de los proyectos.
- La ausencia de estrategias claras para gestionar el conocimiento de manera efectiva.
- La necesidad de superar paradigmas en relación con la percepción que tiene la ciudadanía sobre las y los servidores públicos del Distrito.

Objetivo 2 Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales.

En términos generales, los productos asociados a este objetivo aportan favorablemente al empoderamiento del talento humano del Distrito, ya que, a través de su ejecución, aplican varios aspectos de la administración de talento humano. En este objetivo se aplican las políticas de organización, retención y desarrollo (Chiavenato, 2011).



Frente a la política de organización, se relaciona con la evaluación de desempeño. En este contexto, se busca establecer un sistema del rendimiento y productividad propio para el Distrito, que sea objetivo y que incluya la visión de los directos beneficiarios que son los ciudadanos. Por otra parte, se busca consolidar estructuras organizacionales que favorezcan a quienes hacen parte de la administración.

Respecto a la política de retención, se implementan una serie de programas, lineamientos y beneficios que favorecen los ambientes laborales, la calidad de vida y el bienestar social de quienes hacen parte de la administración. También se brindan herramientas para el manejo emocional.

En cuanto a la política de desarrollo, se proponen planes de formación y capacitación que contribuyen al crecimiento de las y los servidores públicos y por ende de las entidades y organizaciones distritales.

En cuanto a los productos asociados con el indicador de resultado relacionado con el porcentaje de ciudadanos que consideran estar satisfechos con los trámites y servicios brindados por las entidades distritales, en la ciudad de Bogotá D.C, se presentó una dificultad para evaluarlos, ya que la mayoría de ellos están relacionados con dinámicas institucionales. Si bien es cierto, al ser ejecutadas contribuyen a mejorar la calidad de los servicios y satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía, no se ha considerado la percepción directa de los ciudadanos en esta evaluación. Esta perspectiva se abordará en la evaluación de impacto planificada para más adelante, lo que permitirá profundizar en este aspecto.

También, es importante considerar que, frente a este mismo indicador de resultado, se ha dificultado medirlo. Originalmente, se propuso utilizar la encuesta nacional de percepción ciudadana del Departamento Nacional de Planeación como fuente, pero esta encuesta no se realizó desde 2019. Adicionalmente, la Secretaría General, a través de la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía, ha anunciado una revisión de la Política Pública de Servicio a la Ciudadanía. Debido a estos cambios, se está replanteando el indicador.

La propuesta es sustituir la fuente de datos por el índice de servicio a la ciudadanía de la Veeduría Distrital y cambiar el resultado esperado a "aumento en el porcentaje de cumplimiento de estándares de servicio a la ciudadanía en las entidades del Distrito Capital". Estos ajustes se presentarán en la próxima reunión del comité sectorial y posteriormente se presentará a la Secretaría Distrital de Planeación para su ajuste en el CONPES.

Los productos asociados con el indicador de satisfacción a la ciudadanía se han implementado con el propósito de fortalecer las instituciones. Esto ha incluido la creación de estructuras organizacionales sólidas y alineadas con su misionalidad, la estandarización de procesos orientados al servicio, garantizando la accesibilidad a la información para una respuesta eficiente a las necesidades de la ciudadanía. Asimismo, se ha trabajado en el establecimiento de un sistema de evaluación del rendimiento, orientado a medir la efectividad de las y los servidores públicos en concordancia con



las responsabilidades y metas, y el objetivo de su cargo, todo ello en beneficio de la ciudad.

En relación con los productos asociados al indicador de resultado que tiene que ver con el índice de calidad de vida del talento humano distrital, aportan a su crecimiento en la medida que permiten adquirir una serie de beneficios tales como el fomento del teletrabajo, la movilidad laboral y el acceso a fondos educativos. Además, se promueve el desarrollo de competencias digitales y ambientales, así como la identificación y fortalecimiento de talentos artísticos y culturales a través de programas de formación, entrenamiento y la creación de redes.

Para la medición de este indicador, también se han enfrentado retos, ya que Catastro Distrital iba a realizar este estudio a partir del 2020 y en la ficha técnica se planteó una metodología, no obstante, después de varios análisis, esta entidad concluye que debe replantear el modelo conceptual y por tanto la metodología de medición. Teniendo en cuenta lo anterior, se propone recalcular la línea base a partir del 2023. Este ajuste será presentado ante el comité sectorial y posteriormente llevarlo ante la Secretaría Distrital de Planeación para su aprobación en el CONPES.

Con respecto a los productos asociados al indicador de resultado relacionado con la favorabilidad de bienestar laboral, aportan a su incremento porque permite, a través de sus planes, programas y estrategias crear ambientes laborales que fomenten la inclusión, normalicen la diferencia y brinden seguridad. También porque brindan herramientas que favorecen la estabilidad emocional, y, por otro lado, abren la puerta a una serie de beneficios y servicios que contribuyen al bienestar.

En conclusión, con respecto a los 14 productos vinculados a este objetivo, la mayoría ha avanzado conforme a las proyecciones establecidas en sus respectivas hojas de vida, cumpliendo satisfactoriamente con las actividades programadas. No obstante, se han identificado cuatro productos que han enfrentado dificultades en su ejecución, los cuales se detallan a continuación.

El programa sistema de rendimiento y la productividad fue puesto a consideración del comité sectorial para hacer la respectiva solicitud a la Secretaría de Planeación Distrital de ajuste en el CONPES, solicitando reprogramar las tres fases existentes, incluir dos componentes de evaluación diferentes y extender el plazo de ejecución hasta el 2030.

El programa de fondos educativos ha tenido modificaciones relacionadas con la inclusión de la lista de elegibles que favorece la efectividad y desistir de la idea de unificar los siete fondos existentes en un gran fondo distrital, esto debido a cuestiones jurídicas y de manejo presupuestal.

El programa de apoyo emocional distrital avanza hacia la meta establecida para 2030. Sin embargo, se solicitó al comité sectorial un ajuste en su descripción, redefiniendo las estrategias de implementación para adaptarlas a la realidad operacional. Estas modificaciones se basan en los aprendizajes organizacionales en el ámbito de la salud mental y la habilitación de servicios psicológicos.



En cuanto al plan de comunicaciones con lenguaje incluyente, finalizó su implementación en la vigencia 2022, superando la proyección inicial de 2023. Lo que continúa para este proyecto es el seguimiento a los planes ya implementados y los ajustes que deban hacerse acorde a las tendencias.

Los productos han contribuido de la siguiente manera:

- Mejoras notables en la gestión pública, mediante la optimización de procesos y trámites, el fomento de un talento humano motivado y la consecución de una visión integral del Distrito.
- Establecimiento de estructuras organizacionales sólidas, con reglas claras y un enfoque único: satisfacer las necesidades de la ciudadanía.
- Desarrollo de un modelo de gerencia pública distrital, que parte de una selección objetiva y meritocrática hasta una desvinculación que incorpora la gestión del conocimiento y un cierre adecuado de etapas laborales.
- Mejora significativa en la calidad de vida de las y los colaboradores del Distrito, a través de la promoción de ambientes laborales saludables, la instauración de una cultura organizacional favorable y sostenible, así como el impulso de programas de formación y beneficios adicionales.
- Fomento del aprendizaje significativo de competencias técnicas, básicas, ambientales y digitales, poniendo de relieve la potencialidad humana y la capacidad de un crecimiento ilimitado.
- Gestión del desarrollo personal y social de quienes forman parte de la administración distrital.

En cuanto a los desafíos encontrados durante la ejecución de los productos vinculados a este objetivo, las dificultades principales están relacionadas con:

- Resistencia al cambio.
- Gestión de los prejuicios en relación con la administración pública.
- Oportunidad en el reporte de los avances por parte de los ejecutores.
- Presupuesto insuficiente.
- Alta rotación de las personas encargadas de los proyectos.

Objetivo 3 Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.

En líneas generales, los productos asociados a este objetivo contribuyen de manera positiva a la consolidación del sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital. Estos productos proponen normativas, lineamientos y herramientas que permiten a las entidades y organismos distritales orientar sus acciones en beneficio de quienes hacen parte de ellas y de su razón de ser. Se aplican principios de la administración de talento humano, destacando especialmente las políticas de retención y de evaluación (Chiavenato, 2011).

En relación con la política de retención, se busca implementar una serie de lineamientos para favorecer a las personas con contratos por prestación de servicios con el Distrito. Además, se busca establecer relaciones positivas entre las

organizaciones sindicales y la administración. Y, por último, también se pretende fortalecer las instancias bipartitas y a los equipos técnicos de apoyo.

En lo que respecta a la política de evaluación, se busca gestionar la información mediante el uso de las funcionalidades del SIDEAP que recopila y organiza datos clave en la toma de decisiones a nivel distrital. Asimismo, el expediente único tiene como objetivo consolidar la historia laboral de todas las personas que hacen parte de la administración.

Los productos que hacen parte del indicador de resultado relacionado con el índice de desempeño institucional de Bogotá contribuyen significativamente en su incremento. Facilitan la administración y gestión eficaz de todas las personas que hacen parte del Distrito de manera efectiva, unificada y estratégica, aportando a los procesos de toma de decisiones y al análisis de tendencias y comportamientos.

Además, estos productos posibilitan el establecimiento de indicadores que favorecen la consecución de resultados y su seguimiento. Algunos de estos productos también proponen normas estructuradas, enfocadas y flexibles, beneficiando las condiciones contractuales y de permanencia, al mismo tiempo que incentivan la cualificación del recurso humano existente. Estos aspectos, en definitiva, contribuyen al desarrollo institucional y de ciudad.

Para finalizar, con respecto a los 12 productos asociados a este objetivo, la mayoría ha avanzado según lo establecido. Sin embargo, se han identificado 6 productos que han enfrentado dificultades en su ejecución, y se detallan a continuación.

El producto sistema de información del empleo y la administración pública (SIDEAP), si bien es cierto que cumplió con lo programado, al realizar un análisis sobre las necesidades institucionales, se solicita al comité sectorial un reajuste en su meta, para ampliar el número de funcionalidades y módulos a 33, posteriormente se presentará ante la Secretaría Distrital de Planeación para aprobación y ajuste en el CONPES.

La propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de gerentes técnicos en la Administración Distrital, de acuerdo con lo programado culmina su vigencia en el 2023, no obstante, por la complejidad de este asunto, se hace necesario prorrogar la fase de agenda normativa y queda pendiente para la próxima vigencia, por lo tanto, se solicita al comité sectorial la reprogramación de metas y cambio en su fecha de finalización.

Los productos, propuesta para regularizar el régimen salarial de los servidores públicos de Bogotá D.C. y la estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, se encuentran al 100% de avance, vale la pena aclarar que estaba programado de esta manera, y se dan por finalizados.

Los productos, implementación del expediente único laboral y la propuesta para impulsar la figura jurídica para el sector salud se encuentran atrasados frente al porcentaje de avance planteado. En relación con la propuesta de la figura jurídica para el sector, se tiene proyectado para el 2023 elaborar la propuesta con toda la fuerza



jurídica y financiera para ser presentada a los entes competentes para su aprobación, previa revisión, ajuste y respaldo del DASCD.

Y con respecto al expediente único laboral, se trabajará en una propuesta de reajuste del producto que incluye aspectos de fondo, que tienen que ver principalmente con asignación de recursos, revisión del equipo de ejecución y seguimiento y el ajuste de las fases.

Los aportes de estos productos son los siguientes:

- Posicionamiento del SIDEAP como un producto estratégico, proporcionando apoyo crucial a otros productos de la PPGITH.
- Reducción de la curva de aprendizaje al contar con personas con conocimientos técnicos. Esto facilita la retención de personal por periodos más largos, superando los cambios de administración y promoviendo la gestión efectiva del conocimiento.
- vBrindar herramientas que favorecen el ejercicio en las áreas de talento humano, mejorando así las prácticas en este ámbito.
- Lograr establecer un régimen laboral que favorezcan el sector salud de la ciudad.
- Contribuir a la identificación de brechas, establecer planes de mejoramiento y mejorar la calificación del FURAG.

Frente a los retos o desafíos que se han presentado durante la ejecución de los productos asociados a este objetivo, se destacan los siguientes:

- Falta de equipos consolidados y estables de profesionales dedicados al desarrollo los temas.
- Limitado presupuesto asignado para la ejecución de los programas.
- Necesidad de encontrar un sustento jurídico más sólido para respaldar de manera más efectiva algunas de las normativas propuestas.
- Necesidad de una gestión más efectiva del conocimiento y un aumento en el nivel de compromiso por parte de algunas entidades y organismos distritales responsables o corresponsables de ciertos productos.

En conclusión y para cerrar este capítulo, se puede afirmar que tras realizar la evaluación de cada uno de los productos de la PPGITH, al tener la oportunidad de conocer de primera mano las opiniones, expectativas y visiones de cada uno de los actores-ejecutores, así como de quienes participaron en el diagnóstico inicial, y después de la interesante y desafiante tarea de proponer 39 iniciativas para fortalecer la gestión del talento humano en el Distrito, con el único propósito de elevarla a la excelencia, se ha logrado una comprensión completa de los retos y desafíos a enfrentar. No obstante, también se tiene la convicción de estar en el camino correcto al considerar al recurso humano como un factor estratégico. Este enfoque representa el mejor camino para generar valor y contribuir de manera significativa al desarrollo sostenible de la ciudad.

Y precisamente, dado que las personas son un punto central dentro de las entidades y organismos del Distrito, se vuelve más relevante implementar acciones que contribuyan a mejorar su calidad de vida. Esto implica la creación de ambientes laborales saludables que fomenten su bienestar y desarrollo, permitiendo además el libre ejercicio de su personalidad. Todo esto se logra al promover una cultura organizacional que acepte la diferencia, sea sensible frente a condiciones de discapacidad y reconozca el valor intrínseco en cada uno.

De acuerdo con Chávez (2018), los objetivos de la administración del talento humano son esenciales para la eficacia y productividad de cualquier organización, y se llevan a cabo a través de la gestión del talento humano. Esto implica el desarrollo y aplicación de las habilidades y competencias, el reclutamiento de personal idóneo, el aumento del nivel de satisfacción laboral, la creación de estrategias para mantener la calidad de vida en el trabajo, la gestión del cambio y la adaptación al mismo, la implementación de políticas de transparencia, el contar con un objetivo en común y compartido, la formulación de planes de reconocimiento y la evaluación del desempeño (Chavez-Toledo, 2018).

CONCLUSIONES



RECOMENDACIONES

PPDGITH - 2019 - 2022



Para finalizar la evaluación de la PPGITH y como parte esencial de este proceso, a continuación, se destacan aspectos propuestos tanto por los ejecutores de los productos como por la perspectiva objetiva de los integrantes del equipo evaluador. Estos aspectos abarcan parámetros a considerar en la implementación y seguimiento de los productos, destacando aquellos que se deben ser tenidos en cuenta en la próxima evaluación. Además, se incluyen sugerencias de acciones de mejora para el resto de vigencia de los productos.

Recomendaciones globales

En cuanto a la implementación, se sugiere continuar dedicando esfuerzos para mantener las acciones que permitan cumplir con las metas trazadas en los diferentes productos ya que se evidencian los aportes significativos a la gestión del talento humano. Además, se destaca que esta política pública se ha convertido en un referente a nivel nacional e internacional al impulsar propuestas que permiten abordar de manera integral aspectos cruciales para la administración del talento humano que a lo largo del tiempo y en diferentes países se han intentado implementar, pero manera aislada y solo en algunos sectores, como se describe a continuación.

En Perú, a partir de 1996, tras una crisis laboral, se inició un proceso de modernización y reorganización con el objetivo de mejorar la gestión pública. A través del Servicio Civil, se han proporcionado directrices que buscan elevar la calidad y ampliar las oportunidades en el ámbito público. Este proceso también ha tenido como meta mejorar el desempeño mediante la profesionalización, el principio de mérito y la organización normativa, estableciendo la premisa de que trabajar al servicio del Estado implica brindar un auténtico servicio a la ciudadanía.

A pesar de estos esfuerzos, persistía la desconfianza de la ciudadanía en el sector público debido a problemas de corrupción y la falta de mecanismos de control de la gestión. Por esta razón, en 2008 se propusieron nuevas acciones enfocadas en la regulación del régimen de contratación y en la reconsideración de la forma de gestionar el talento humano. Estas acciones han impulsado transformaciones significativas a nivel estructural, económico y cultural, centrándose especialmente en contar con individuos fundamentados en principios éticos, equidad y justicia social. Se destaca la importancia de contar con organizaciones que funcionen de manera eficiente (Jara et al., 2018).

En Venezuela, en el ámbito educativo se ha propuesto un modelo de gestión del talento humano que se sustenta en tres pilares fundamentales. En primer lugar, se destaca la habilidad, la cual debe ser considerada dentro de la estructura organizacional, estableciendo roles alineados con la formación y experiencia para lograr alcanzar los objetivos institucionales propuestos. En segundo lugar, se resalta el compromiso y la motivación, los cuales se refuerzan mediante valores corporativos sólidos y se vinculan estrechamente con la identidad, la cultura, la filosofía y la forma de ejercer el liderazgo. Por último, se enfatiza la acción, que está directamente relacionada con el esquema de compensación y la evaluación del rendimiento.

Este modelo busca transformar la administración del talento humano, donde se otorga prioridad a la planificación y toma de decisiones. Un aspecto fundamental de esta transformación es tener a la persona como eje estratégico, centrándose en su adaptación durante la inducción, fortaleciendo su conocimiento y promoviendo el reconocimiento. En este enfoque, se destaca la gestión de personas sobre la gestión de recursos, subrayando la importancia de reconocer el valor y la individualidad de cada miembro del equipo.(Rondón & Ammar, 2016).

El Ministerio de Relaciones Laborales encargado de gestionar el talento humano en el sector público en Ecuador. En su enfoque, reconocen que, para agregar valor a lo público, es imperativo impulsar cambios mediante el fomento de la confianza, convertirse en ejemplo a seguir y comprometerse a abandonar esquemas rígidos y complejos(Espín et al., 2015).

Revisando las experiencias anteriores, se puede ver que la PPGITH propuesta desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCDCubre de manera amplia, clara y concisa varios aspectos relacionados con la administración del talento humano. Dicha política pública comienza desde el acceso meritocrático o mediante procesos de selección objetivos, abarcando el desarrollo y crecimiento a través de acciones que fomentan la mejora continua, la calidad de vida y el bienestar. Además, se extiende a través de lineamientos y herramientas para el manejo de información, facilitando así su gestión y contribuyendo al fortalecimiento de la reputación y la imagen positiva del ámbito público.

En relación con el seguimiento de la PPGITH, se proponen recomendaciones para la próxima evaluación programada en 2027. Estas sugerencias están diseñadas para enriquecer el análisis de los resultados obtenidos durante la presente evaluación:

Involucrar a las y los beneficiarios en el proceso de recolección de información primaria. Se recomienda incorporar en el proceso de recopilación de información primaria a las personas que se benefician de los diversos productos. Esto permitirá obtener su percepción directa sobre los beneficios recibidos y enriquecerá la comprensión de los resultados.

Incorporar los resultados de la medición de cultura organizacional. Se sugiere integrar los resultados de la medición de la cultura organizacional realizada por el DASCDC en el análisis. Esto proporcionará una visión más completa de cómo la cultura organizacional impacta en la implementación y percepción de la PPGITH.

Utilizar los resultados de la medición de calidad de vida en el análisis del índice de calidad de vida. Se aconseja emplear los resultados obtenidos en la medición de calidad de vida al realizar el análisis del índice de calidad de vida. Esto permitirá una evaluación más precisa y holística de cómo la política afecta la calidad de vida de los individuos involucrados.



Estas recomendaciones buscan profundizar y enriquecer la evaluación futura, asegurando una comprensión más completa y representativa de los impactos de la PPGITH.

Para concluir las recomendaciones generales, se sugiere considerar ajustes a nivel de asignación presupuestal e implementación de algunos productos. Es importante resaltar que para identificar los ajustes puntuales que se deberían llevar a cabo, se pueden revisar las conclusiones derivadas del análisis realizado en esta evaluación en cada producto. Un ejemplo para resaltar es el producto de expediente único laboral el cual requiere, asignación de recursos, el replanteamiento en las fases de su ejecución y la conformación del equipo ejecutor vale la pena aclarar que estas sugerencias fueron propuestas directamente por el actor-ejecutor entrevistado.

Además, se recomienda que los productos de la PPGITH se incorporen en el plan de desarrollo 2024-2028. Esta inclusión facilitaría su ejecución y les proporcionaría un alcance más amplio.

Recomendaciones específicas

En las recomendaciones específicas se consideran las apreciaciones dadas por los actores-ejecutores entrevistados, quienes han logrado identificar aquellos aspectos que requieren cambios, ajustes o su incorporación para facilitar la ejecución de los productos y continuar alcanzando las metas proyectadas.

Para el objetivo uno y los productos asociados se sugieren las siguientes acciones:

Objetivo uno. Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales.

Programa de reclutamiento de talentos

En relación con este programa es necesario resaltar un poco más la legitimidad e importancia de los procesos meritocráticos y de aquellos realizados a través de SERVCOM. Estos procesos son fundamentales para asegurar la selección de personas idóneas de manera transparente y objetiva ante la ciudadanía y al interior de las mismas entidades y organismos distritales. Asimismo, es esencial crear conciencia sobre los beneficios de gestionar el conocimiento, evitando pérdidas debido a la rotación de personal generada por esta estrategia.

Adicionalmente, es relevante subrayar la importancia y los beneficios para los ambientes laborales de contar con un plan de inducción estructurado, oportuno y eficaz. Este plan facilita la adaptación de las personas que ingresan al Distrito, promoviendo su integración a la nueva cultura organizacional. Además, permite reconocer el esfuerzo realizado para acceder al cargo y refuerza el sentido de pertenencia a la administración pública.

Banco de proveedores "Talento no palanca"

En cuanto a la estrategia, es fundamental implementar iniciativas para formar a la ciudadanía sobre su utilización, al mismo tiempo que se gestiona adecuadamente sus expectativas acordes con la capacidad institucional para contratar a cierto número de personas que en la mayoría de las ocasiones es limitado. Además, se sugiere llevar a cabo un trabajo colaborativo con las entidades y organismos distritales, centrándose en el manejo eficiente de la plataforma y la generación de los correspondientes reportes. Estos informes deben ser considerados como parte integral del seguimiento al desarrollo del producto y del cumplimiento de la directiva que respalda dicho producto.

Adicionalmente, se propone promover la utilización de la estrategia más allá de la normativa que la obliga, resaltando sus beneficios inherentes, como la disponibilidad de perfiles idóneos que son fácilmente accesibles mediante la aplicación de patrones de búsqueda correctos.

Estrategia de fomento del control social

Con respecto a la estrategia, es importante brindar formación a la ciudadanía sobre cómo llevar a cabo el control social y realizar el seguimiento de las acciones de cada una de las entidades y organismos distritales en relación con el gasto de los recursos públicos. Asimismo, lograr establecer entre las dos entidades responsables del producto una sinergia que permita darle más fuerza al producto a través de lineamientos claros, obligatorios y con un seguimiento constante.

Además, se propone que las entidades y organismos distritales proyecten y ejecuten acciones periódicas y rigurosas, orientadas a rendir cuentas a la ciudadanía. Estas acciones deben fomentar un espacio de diálogo abierto y participativo, con convocatorias abiertas y de alta difusión a través de diversos medios y canales para garantizar un relacionamiento directo con la comunidad. La meta es promover una participación masiva y activa, brindando oportunidades para aclarar dudas y fortalecer el compromiso ciudadano.

Programa de reconocimiento para colaboradores y colaboradoras de las entidades distritales

Para llevar a cabo las actividades relacionadas con el programa, es importante primero concientizar a las entidades y organismos distritales sobre el manejo presupuestal y la relevancia de optimizar los recursos. Reconociendo la existencia del DASCOD como entidad de apoyo en la gestión del talento humano y que cuenta con un rubro para este tipo de conmemoraciones, se propone la colaboración conjunta en términos de esfuerzos materiales, de tiempo y de recursos humanos, en beneficio de las y los servidores que reciben este tipo de reconocimiento.

Adicionalmente, se sugiere establecer alianzas estratégicas con las cajas de compensación como un punto clave para innovar y aprovechar la experiencia de los asesores que cuentan con una visión integral y precisa de las dinámicas,

comportamientos y necesidades del talento humano del Distrito, así como un conocimiento de las tendencias a nivel regional, nacional y global.

Por último, se enfatiza la importancia de realizar una planificación basada en un diagnóstico previo. Esta planeación además debe tener en cuenta los tiempos contractuales para llevarse a cabo con la antelación suficiente para lograr los mejores resultados posibles.

La implementación del sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés

En relación con el desarrollo de este sistema, es esencial llevar a cabo una campaña de sensibilización dirigida a las personas que forman parte de la administración distrital. El objetivo es resaltar la importancia del reporte, aclarar la diferencia entre este y la declaración de bienes y rentas, y establecer claramente las posibles sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento.

Fortalecimiento de las oficinas de talento humano mediante la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción

En relación con este programa, es fundamental incorporar los hallazgos derivados del seguimiento a las denuncias de corrupción en los informes de gestión. Estos informes deben ser presentados como parte integral de la rendición de cuentas y de los diálogos ciudadanos. Además, se sugiere aumentar la visibilidad del producto ante la ciudadanía, por ejemplo, a través de la participación en ferias de servicio. Este enfoque busca garantizar una comunicación transparente y accesible, involucrando activamente a la comunidad en la identificación y abordaje de problemas relacionados con la corrupción.

La implementación de directrices sobre la incorporación de compromisos anticorrupción en los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

En relación con esta directriz, se sugiere la creación de una política pública de eficiencia en la contratación. Esta política debería contar con controles simplificados y tener como objetivos principales la prevención de la pérdida de las curvas de aprendizaje, la promoción de un buen clima laboral y la facilitación de la transferencia de conocimiento.

Red distrital de innovadores públicos

Con respecto al producto, se sugiere la realización de actividades para fomentar esta competencia en el sector público. Es fundamental que las personas comprendan que la innovación no se limita únicamente a la tecnología, sino que implica una perspectiva diferente para obtener resultados que aporten de manera significativa. Además, se propone establecer capacitaciones a la medida en cada entidad, adaptadas a sus necesidades y expectativas.

Programa de formación en innovación pública distrital

Considerando los resultados actuales del producto, sería importante lograr una asignación mayor de presupuesto y contar con un mayor nivel de compromiso por parte de la alta dirección de cada entidad y organismo distrital. Esto facilitaría que los resultados de las capacitaciones y mentorías ofrecidas no se limiten solo a prototipos, sino que también, en su mayoría puedan implementarse. Las propuestas generadas a partir del análisis de situaciones problema de la ciudad están diseñadas para proporcionar respuestas y soluciones concretas a dichas situaciones.

Banco distrital de buenas prácticas en innovación pública

A propósito de este repositorio que alberga una variedad estudios, ideas, proyectos propuestos por personas que pertenecen a la administración y que están comprometidas con el crecimiento y desarrollo del Distrito, se sugiere invitar a las altas directivas de las diferentes entidades y organismos distritales a realizar una revisión y seguimiento de las propuestas presentadas por sus colaboradores(as). Esto les permitiría identificar aquellas propuestas que podrían implementarse para obtener mejores resultados y aprovechar las ideas y proyectos generados internamente.

Programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado

Frente a este programa, es crucial fortalecer la capacidad institucional para gestionar los conocimientos adquiridos. Esto implica trazar rutas claras para la conservación y transmisión de estos conocimientos, con el objetivo de evitar la pérdida de experiencias valiosas, historias relevantes y avances clave.

Inventario Bogotá

Con respecto a este producto, es fundamental establecer una estrategia efectiva para prevenir la rotura de los enlaces publicados. Aunque la Secretaría Distrital de Planeación realiza un seguimiento constante, sería beneficioso que las propias entidades o autores de los estudios informen sobre cualquier cambio o ajuste en dichos enlaces. Además, es esencial mantener la alineación lograda con Gobierno Abierto Bogotá para garantizar la continuidad de la transparencia y accesibilidad de la información.

Programa de formación en competencias digitales

En este producto, sería beneficioso considerar la creación de un laboratorio de competencias digitales que cuente con expertos en la materia. Esto permitiría fortalecer los procesos formativos que se han desarrollado hasta el momento y potenciar la adquisición de habilidades digitales por parte del talento humano del Distrito. Además, es esencial concluir la medición de impacto que ya inició pero

que aún no se ha completado. Esta medición proporcionaría datos importantes y cruciales para el futuro del programa.

Para el objetivo dos y los productos asociados se sugieren las siguientes acciones:

Objetivo dos. Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales.

El programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital

Frente a este programa, se sugiere trabajar en el concepto de estandarización. Aunque la norma busca homogeneizar características, brechas o patrones, la diversidad de las entidades y organismos distritales, incluso dentro del mismo sector, requiere identificar puntos comunes susceptibles de estandarización. Para aquellos aspectos donde la estandarización no sea viable, es fundamental establecer estrategias que faciliten y simplifiquen estos procesos, minimizando los traumatismos y contribuyendo al beneficio general de la gestión.

El programa distrital para la definición de estructuras organizacionales y plantas de personal

En relación con este programa, persisten resistencias por parte de algunas entidades para ajustar sus plantas, reportar cambios o asimilarlos. Por ende, se sugiere la realización de mesas técnicas, donde se aborden y superen estas resistencias mediante el conocimiento y el entendimiento, facilitando así la implementación efectiva de los ajustes propuestos.

El tablero de control del talento humano en el territorio local distrital

Con respecto a este producto, se sugiere mejorar la calidad del dato para aumentar la eficiencia y oportunidad. Además, se propone lograr la integración con SIDEAP, lo que permitiría contar con la estructura necesaria y, al mismo tiempo, obtener la información requerida de manera más eficaz.

El sistema de gestión del rendimiento y la productividad distrital

A propósito de este sistema, el reto a superar es grande por todas las resistencias surgidas durante su ejecución. La existencia de tener un modelo conceptual y académico sólido proporciona la base para continuar promoviendo la importancia de contar con un instrumento propio en el Distrito, que valore el mérito de la permanencia, la productividad y la visión de todos los actores involucrados. Se sugiere incluir esta sensibilización en la agenda pública debido a su impacto positivo en la gestión y transformación cultural.

Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales

Con respecto a este programa, sería beneficioso establecer un procedimiento formal para realizar el seguimiento del nivel de productividad y la eficiencia en el manejo del tiempo por parte de quienes se benefician con el programa. Además, se recomienda implementar una serie de capacitaciones específicas dirigidas a las y los directivos, proporcionándoles herramientas administrativas que faciliten el adecuado ejercicio del programa.

Programa de movilidad laboral (intersectorial, ubicación geográfica)

En relación con este producto, se sugiere llevar a cabo una campaña integral de socialización para aclarar dudas y abordar las falsas expectativas que se han generado en torno a la forma en que funciona en la práctica. Además, es fundamental crear conciencia en las entidades y organismos distritales sobre la importancia de mantener actualizada la información relacionada con el producto.

Aula del saber Distrital – Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito Capital

Frente al programa, se debería establecer un método efectivo para medir el impacto, evaluando si las personas que participan en los cursos experimentan cambios significativos en su percepción del servicio público y adquieren nuevas habilidades aplicables en su desempeño laboral. Además, se sugiere explorar la posibilidad de utilizar las certificaciones emitidas como parte del proceso de acreditación para la prima técnica, fortaleciendo así el reconocimiento y la valoración de las competencias adquiridas a través del programa. Esta medida podría incentivar la participación activa y el compromiso de los empleados con su desarrollo profesional.

Programa de formación de competencias ambientales

A propósito de este programa, sería importante implementar una estrategia efectiva que asegure el registro de todas las personas que participan en los cursos, ya que este paso es fundamental para la emisión posterior de certificados. Además, considerando que los cursos constan de varias sesiones, se podría explorar la posibilidad de implementar un acta de compromiso, no solo por parte del participante, sino también de su jefe o supervisor inmediato. Esta medida podría contribuir a garantizar una mayor asistencia, especialmente en la modalidad presencial, al establecer un compromiso formal por parte de ambas partes.

Programa de promoción de talentos (artísticos y culturales) para colaboradores de la administración distrital

Con respecto a este producto, sería beneficioso considerar la formación de grupos distritales con la capacidad de representar al Distrito en instancias regionales, nacionales e incluso internacionales. Esta iniciativa podría fortalecer la visibilidad y participación del Distrito en diferentes contextos, permitiendo compartir experiencias, buenas prácticas y contribuir al intercambio de conocimientos en el ámbito regional, nacional e internacional.

Programa de fondos educativos

Se tiene proyectado como acciones de mejora, la creación de un nuevo reglamento que refuerza la base jurídica y clarifica aún más la normativa. Además, la implementación de listas de elegibles para asegurar la correcta asignación de beneficios y así evitar que se pierdan los procesos adelantados. Todos estos ajustes permitirán continuar fortaleciendo el producto y favoreciendo a quienes logren acceder a los beneficios que otorga.

Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente

Este producto no tiene recomendaciones ya que durante la vigencia 2021 alcanzó las metas programadas. En este momento se está llevando a cabo el seguimiento de manera adecuada.

Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros

En relación con este programa, se sugiere considerar las siguientes mejoras:

Virtualización de contenidos: Explorar la posibilidad de virtualizar los contenidos del programa para facilitar la gestión del conocimiento. Esto permitiría un acceso más flexible y la posibilidad de realizar seguimientos más efectivos.

Estrategias para la sostenibilidad: Diseñar estrategias que aseguren la sostenibilidad del programa a largo plazo. Esto podría incluir el compromiso continuo de la alta dirección y las áreas de talento humano, destacando los beneficios y el impacto positivo que puede tener en las entidades y organismos distritales.

Innovación: Explorar alternativas para incentivar y motivar la participación más allá de los talleres y charlas convencionales. Considerar incluir actividades lúdicas u otras metodologías creativas que puedan aumentar el interés de quienes hacen parte del programa ya sea desde su planeación y ejecución como de quienes participan en las acciones programadas.

Programa de alianzas estratégicas para la gestión del talento humano en el Distrito Capital implementado

A propósito de este programa, se deberían considerar estrategias para aumentar la visibilidad del programa resaltando sus beneficios y contribuciones al bienestar y calidad de vida. La organización de eventos, como una feria de servicios, podría ser una manera efectiva de lograr este objetivo.

También, explorar oportunidades para integrar este programa con otros productos existentes. La sinergia entre diferentes iniciativas puede potenciar los beneficios y ofrecer a los participantes una gama más amplia de opciones y servicios.



Y, por último, evaluar la posibilidad de establecer la manera de conseguir la colaboración del sector privado, teniendo como objetivo superar algunas restricciones administrativas que en algunos casos impiden que se lleven a cabo estos convenios o alianzas.

Programa de apoyo emocional distrital

En relación con este programa de apoyo emocional y teniendo en cuenta que tienen una alta demanda de participación en sus diferentes líneas, se sugiere considerar la ampliación del equipo de personas a cargo. Esto permitirá gestionar de manera más efectiva la creciente demanda y asegurar que se cumplan los objetivos del programa.

Adicionalmente, sería importante optimizar recursos y facilitar la gestión del conocimiento, se recomienda explorar la posibilidad de virtualizar algunos contenidos del programa. Esto no solo podría aumentar la eficiencia operativa, sino que también ampliaría la cobertura.

Para el objetivo tres y los productos asociados se sugieren las siguientes acciones:

Objetivo 3. Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.

Teniendo en cuenta la naturaleza de los productos asociados a este objetivo, se establecen las recomendaciones y las acciones de mejora dividiéndolos en dos grupos.

1. **Productos asociados a propuestas normativas.** Respecto a estos productos se sugiere:
 - Involucrar a actores clave en la revisión y construcción de las propuestas normativas para garantizar su viabilidad y aceptación por parte de la comunidad y las entidades.
 - Realizar jornadas de socialización a medida que sean aprobados por los entes competentes. Durante estos encuentros, es esencial divulgar el alcance de la norma, los beneficios que conlleva y la forma en que se implementa.
 - Establecer un protocolo de seguimiento para verificar continuamente su aplicación, junto con una estrategia que permita medir el impacto al realizar nuevas evaluaciones de esta política pública.
 - Verificar y asegurar que las propuestas normativas propuestas estén completamente alineadas con la legislación vigente en el ámbito distrital y nacional.
 - Considerar un proceso de revisión periódica para ajustar las propuestas de acuerdo con posibles cambios en la normativa.

2. **Productos asociados a estrategias y herramientas que facilitan la gestión del talento humano.** Frente a estos productos se recomienda:

- Asignar más presupuesto para lograr conformar equipos de trabajo que garanticen con su experticia apoyo técnico y la permanencia en el tiempo.
- Crear más funcionalidades en el SIDEAP acorde a las necesidades que vayan surgiendo en el ejercicio cotidiano y mientras se gestiona el talento humano.
- Contar con un sistema que unifique la trayectoria laboral de cada una de las personas que hacen parte del Distrito.
- Consolidar la historia con los acuerdos sindicales y la trazabilidad de los mismos para realizar el seguimiento y gestionar el conocimiento.
- Impulsar en las entidades y organismos distritales la utilización de los indicadores y sus resultados como herramienta para la construcción de los planes estratégicos, caracterización de la población y la toma de decisiones.
- Implementar mecanismos de evaluación continua para medir el impacto de las estrategias y herramientas de gestión del talento humano, permitiendo ajustes según los resultados obtenidos.
- Fomentar la flexibilidad en las estrategias para adaptarse a cambios inesperados en el entorno laboral o normativo, garantizando su efectividad a largo plazo.
- Establecer programas de capacitación y concientización para asegurar que los actores involucrados comprendan la importancia y la correcta aplicación de las estrategias propuestas.
- Fomentar canales de retroalimentación y participación activa de los empleados y ciudadanos en la implementación de estrategias, incorporando sus perspectivas y experiencias.
- Establecer indicadores clave de rendimiento (KPIs) para medir la eficacia de las estrategias, permitiendo una evaluación objetiva de su impacto en la gestión del talento humano.

RECOMENDACIONES



METODOLOGÍA

PPDGITH - 2019 - 2022



La evaluación de una política pública es un proceso crítico y sistemático que tiene como objetivo analizar el diseño, implementación y resultados para determinar su efectividad y eficiencia en la consecución de los objetivos establecidos, a través de la utilización de métodos y técnicas de investigación para recopilar y analizar datos.

Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la evaluación de una política pública es una herramienta esencial para mejorar la calidad de las políticas públicas y su capacidad para lograr resultados efectivos y eficientes; y para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la evaluación de una política pública comprende el análisis de la relevancia, eficacia, eficiencia, sostenibilidad y equidad de una política pública.

Es importante destacar que la evaluación de una política pública no es un proceso aislado, sino que debe formar parte integral del ciclo de políticas públicas. Como señala la OCDE, la evaluación debe ser considerada como una actividad continua y no como un evento puntual, y debe estar integrada en el ciclo de políticas públicas desde la planificación hasta la toma de decisiones.

Para realizar este primer ejercicio de evaluación ejecutiva planteada dentro de la PPGITH para el año 2023, se tomaron como referencia los lineamientos establecidos en la guía para el seguimiento y evaluación de las políticas públicas emitida por la Secretaría Distrital de Planeación; además, se contó con el acompañamiento del equipo de la dirección de evaluación de políticas públicas de esta misma entidad, quienes a través de la realización de 5 mesas técnicas, apoyaron en la creación de la metodología a utilizar para esta evaluación y sus valiosos aportes contribuyeron a establecer dicho proceso, el cual se describe a continuación:

Como primer paso, se creó la cadena de valor para la PPGITH, describiendo el proceso completo de su diseño e implementación, donde a través de los ítems insumos (todos los recursos disponibles para la ejecución), procesos (todas aquellas actividades que sirven para alcanzar lo propuesto), productos (lo que se genera después de gestionar los insumos), y resultados (lo que se espera obtener después del desarrollo de las actividades), dan una claridad sobre la trayectoria en la creación de la política pública y los logros y metas a obtener (Ver anexo 1. Cadena de valor para la PPGITH).

Luego, se elaboró la matriz de congruencia, la cual permitió tener el panorama general en la implementación de la política pública, destacando los objetivos, las acciones definidas en el plan de acción, los actores/ejecutores y ya para la evaluación en sí, las fuentes de información primaria y secundaria, con las técnicas de recolección, y los indicadores y variables para tener en cuenta (Ver Anexo 2. Matriz de congruencia).

En este punto es importante resaltar, que para la evaluación de la PPGITH se utilizará el tipo de productos, y en aquellos donde se cuente con encuestas de satisfacción, se incluyó el de evaluación por resultados; en este tipo de evaluación, se analiza si lo obtenido hasta el momento en los productos está acorde con lo planeado, si se han producido cambio en los indicadores de resultado, y si se han atendido las necesidades identificadas en el diagnóstico.



Si bien es cierto, que en el CONPES se había establecido que la evaluación a realizar en este punto del seguimiento y evaluación sería la institucional o ejecutiva, después de un análisis se determinó que, por el nivel de avance actual de los productos, en los que la mayoría ya alcanzaron el 100% o superaron lo establecido para el periodo evaluado, se muestra que la capacidad organizacional y la gestión de las instituciones ha sido la adecuada, por lo tanto, cambiar a la evaluación de productos y resultados permite ver la sostenibilidad de los resultados, los aportes realizados a cada uno de los objetivos e indicadores de resultado y además, para hacer rendición de cuentas.

Según las directrices establecidas en la Guía para el monitoreo y evaluación de políticas públicas, la evaluación de productos y resultados tiene como propósito la identificación de los productos generados dentro del marco de la intervención, así como los resultados asociados. En este tipo de evaluación, se examina si la entrega de los productos se llevó a cabo conforme a lo planificado. Se aborda la evaluación del cumplimiento de metas y la sostenibilidad de los resultados, ofreciendo pruebas generalmente valiosas para la rendición de cuentas de las intervenciones (Secretaría Distrital de Planeación, 2018).

En este sentido, en este proceso de evaluación se hizo énfasis en el cumplimiento de los productos y se consideró la evaluación de la satisfacción de los beneficiarios de 4 productos, realizada durante el 2021 y 2022, relacionados con el Aula Distrital del Saber, el Programa de Reconocimiento, el Programa de Ambientes Laborales, Diversos, Amorosos y Seguros y el Programa de Apoyo Emocional.

Cabe agregar que, la evaluación de impacto de la política pública deberá considerar los indicadores de resultado previstos en el CONPES, dado que corresponden a los cambios o impactos esperados tras la implementación de la totalidad de los productos establecidos en la PPGITH.

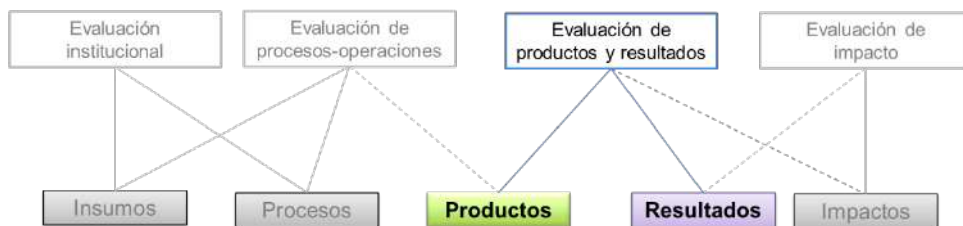


Figura 4. Tipos de evaluación de política pública
Fuente: SDP con base en DNP (2014)

Objetivo de la evaluación

Analizar de qué manera los productos y resultados alcanzados entre 2019 y 2022 de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano han contribuido al fortalecimiento de la gestión del talento humano en las entidades del Distrito Capital.



Objetivos específicos de la evaluación

- Plantear el diseño conceptual y metodológico de la evaluación de productos y resultados de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano del periodo 2019 a 2022.
- Analizar los productos y resultados asociados al objetivo uno de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano, transformación cultural del talento humano vinculado a entidades distritales a partir de la percepción de los actores sobre el aporte en la confianza de los ciudadanos, la favorabilidad de prácticas irregulares y el índice de innovación.
- Analizar los productos y resultados asociados al objetivo dos de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano, empoderamiento del talento humano de las entidades públicas distritales a partir de la percepción de los actores sobre el aporte a la satisfacción de los(as) colaboradores(as) y al incremento de su calidad de vida en el trabajo.
- Analizar los productos y resultados asociados al objetivo tres de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano, consolidación del sistema gestión del talento humano en el Distrito Capital a partir de la percepción de los actores sobre el aporte al índice de desempeño institucional.

Elaborar un informe final con la información consolidada de la evaluación de productos y resultados de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano y de las recomendaciones de acciones para alcanzar las metas propuestas en los productos.

Preguntas orientadoras de la evaluación

La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano reconoce la necesidad de medir los productos y resultados alcanzados en la gestión del talento humano Distrital. Por lo tanto, se plantea la necesidad de responder a las siguientes preguntas en la evaluación de esta política pública:

Preguntas por objetivo

O1: ¿Los productos asociados al objetivo 1 de la política pública distrital de gestión integral del talento humano y sus características son suficientes para la transformación cultural del talento humano vinculado a las entidades distritales?

O2: ¿Los productos asociados al objetivo 2 de la política pública distrital de gestión integral del talento humano y sus características son suficientes para empoderar al talento humano vinculado a las entidades distritales?



O3: ¿Los productos asociados al objetivo 3 de la política pública distrital de gestión integral del talento humano y sus características son suficientes para consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital?

Proceso de evaluación

Para la evaluación de los resultados de la PPGITH 2019-2030, se abordaron cuatro aspectos clave (ver figura). En una primera instancia, se definió la cadena de valor, partiendo de las necesidades, productos, objetivos e indicadores de resultado, los cuales fueron rigurosamente verificados mediante un análisis documental detallado de los 39 productos vinculados a la política pública. En este mismo contexto, se formularon preguntas orientadoras, hipótesis, se determinó la población de actores involucrados en la política y se seleccionaron los instrumentos de recolección de información.



Figura 5. Método para la evaluación de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano.

Se realizó el análisis documental de diversas fuentes de información con el fin de identificar los avances alcanzados a diciembre de 2022 frente a la ejecución de los 39 productos declarados en la PPGITH. Los documentos analizados fueron 117 informes de ejecución de cada producto de las vigencias 2020, 2021 y 2022, el informe anual (2021 y 2022) de avance cualitativo meta 520 de implementación de la PPGITH, el informe de balance social DASCD 2022, el documento de diagnóstico e identificación de factores estratégicos PPGITH, la matriz de seguimiento cuantitativo de la PHDGITH y el tablero de control de seguimiento a la PPGITH.

En un segundo lugar, se examinaron los resultados derivados de la ejecución de la política en el fortalecimiento de la gestión del talento humano en el Distrito. Este análisis se llevó a cabo a través de la percepción de los actores involucrados en los productos de la política, tanto de las entidades responsables como de las

corresponsables de dichos productos. Para este propósito, se emplearon técnicas de recolección de información, como entrevistas semiestructuradas y grupos focales. Se adoptó la saturación teórica como método de muestreo y el análisis de contenido como método de procesamiento, utilizando el software NVivo.

El análisis en NVivo implicó varios pasos esenciales. Inicialmente, durante el proceso de recolección de datos mediante entrevistas semiestructuradas y grupos focales, se obtuvo una amplia cantidad de información relacionada con la percepción de los actores involucrados en la ejecución de la política. Después de recopilar estos datos, la siguiente etapa fue la codificación.

La codificación consistió en asignar etiquetas o códigos a fragmentos específicos de los textos transcritos de las entrevistas y grupos focales. Cabe precisar que, un código o categoría es una etiqueta conceptual asignada a segmentos específicos de datos, que facilita la organización y comprensión de patrones, temas o fenómenos emergentes en los documentos analizados. En este caso, la saturación teórica se utilizó como método de muestreo, lo que significa que la codificación se llevó a cabo hasta que se alcanzó un punto en el que no se observaron nuevos temas o se saturaron los códigos o categorías predefinidas.

Los códigos o categorías consideradas dentro del análisis fueron cinco. En primer lugar, los “resultados” asociados al aporte a la gestión del talento humano y a los resultados por cada uno de los 39 productos. En segundo lugar, se contemplaron las “fortalezas” relacionadas con el impacto, entendido como el beneficio que ha generado el cumplimiento de los productos al logro de los tres objetivos de la política desde la percepción de los actores entrevistados y, con los avances de los productos a 2022. En tercer lugar, se consideró la “proyección de los productos” en la cual se observaron aspectos esenciales para dar continuidad a la implementación eficaz de los productos en aras del cumplimiento de los objetivos de la política. En cuarto lugar, se analizaron los “retos” a nivel de los profesionales que ejecutan el producto, a nivel institucional, a nivel presupuestal y los relacionados con el planteamiento inicial del producto. En quinto lugar, se identificaron en los discursos las “acciones de mejora” las cuales corresponden a aquellas actividades que podrían optimizar la ejecución exitosa de los productos.

Después de la codificación, se llevó a cabo el análisis de contenido. Esto implicó examinar los códigos o categorías asignadas y buscar conexiones, relaciones y tendencias en los datos. Se indagó sobre cómo la ejecución de la política ha contribuido en el fortalecimiento de la gestión del talento humano en el Distrito a partir del análisis de las voces de los actores abordados y del análisis de información secundaria relacionada con los avances en la implementación de cada uno de los productos de la PPGITH.

El análisis se efectuó sobre 42 documentos de entrevistas y 2 grupos focales. En la siguiente tabla se presenta el número de documentos asociados a cada código o categoría, asimismo, se relaciona el número de citas (fragmentos del discurso de los actores) que soportan cada uno de los códigos o categorías analizados.



CÓDIGO O CATEGORÍA	Número de Documentos	Número de Citas
RESULTADOS	42	218
Aporte a la Gestión del Talento humano	29	85
Resultados Productos	28	52
FORTALEZAS	43	249
Relacionadas con el impacto	42	172
Relacionadas con los avances a 2022	34	77
PROYECCIÓN DE LOS PRODUCTOS	39	122
RETOS	44	202
A nivel de los profesionales que ejecutan el producto	15	20
A nivel institucional	38	129
A nivel presupuestal	16	31
Relacionado con el planteamiento inicial del producto	14	22
ACCIONES DE MEJORA	38	126

En cuanto al análisis por densidad de las entrevistas y los códigos definidos se encontró que la mayoría de los actores aportaron a través de sus discursos sus percepciones frente a la comprensión de los resultados de los productos, las fortalezas, la proyección de los productos, sus retos y las acciones de mejora. Cabe destacar que, cuatro actores contribuyeron en mayor medida a la evaluación de productos de la PPGITH, así como a la comprensión de los aportes de estos a la gestión del talento humano en las entidades públicas distritales.

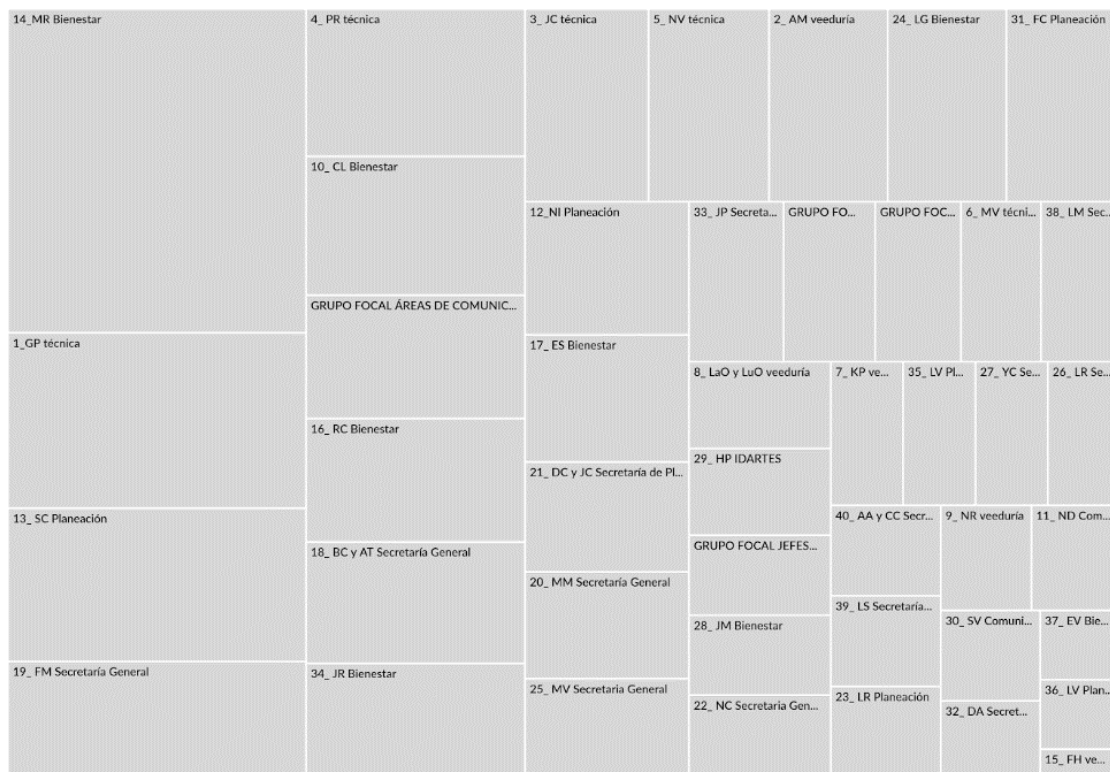


Figura 6. Densidad de documentos y códigos

Finalmente, el software NVivo se utilizó como herramienta para gestionar y analizar de manera eficiente los datos codificados. Permitted organizar, buscar y visualizar patrones emergentes, facilitando así la interpretación y presentación de los resultados

obtenidos durante el proceso de investigación y dar respuesta a las preguntas orientadoras de la evaluación de la política pública.

Cabe agregar que, la evaluación se desarrolló a lo largo del año 2023, con la participación de 143 colaboradores del Distrito mediante entrevistas semiestructuradas y grupos focales, compuestos por 92 mujeres y 51 hombres, los cuales se relacionan en la Tabla 1. Se involucraron colaborados de 46 entidades distritales y un proveedor (Compensar). Las entrevistas se llevaron a cabo con 14 directivos y 31 profesionales líderes, mientras que en los grupos focales participaron 34 referentes del proceso de talento humano y 64 referentes del proceso de comunicaciones de las entidades distritales.

En tercer lugar, se llevó a cabo el análisis de resultados basado en la información recopilada en las entrevistas y los grupos focales, dando respuesta a las preguntas orientadoras y concluyendo cómo la implementación de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano fortaleció la gestión del talento humano en el Distrito.

En cuarto lugar, se realizó el análisis documental de diversas fuentes de información con el fin de identificar los avances alcanzados a diciembre de 2022 frente a la ejecución de los 39 productos declarados en la PPGITH. Los documentos analizados fueron 117 informes de ejecución de cada producto de las vigencias 2020, 2021 y 2022, el informe anual (2021 y 2022) de avance cualitativo meta 520 de implementación de la PPGITH, el informe de balance social DASCOD 2022, el documento de diagnóstico e identificación de factores estratégicos PPGITH, la matriz de seguimiento cuantitativo de la PHDGITH y el tablero de control de seguimiento a la PPGITH.

Por último, se efectuó la triangulación de la información, la cual es un enfoque metodológico que busca mejorar la validez y la confiabilidad de los hallazgos al utilizar múltiples fuentes, métodos o perspectivas para examinar un fenómeno o problema de investigación. Este enfoque se fundamenta en la premisa de que la convergencia de evidencia proveniente de diferentes fuentes o enfoques fortalece la validez y la credibilidad de los resultados, al minimizar la influencia de sesgos o limitaciones inherentes a una única fuente o método de recopilación de datos (Torres, 2021).

Al combinar diversas fuentes de datos, como entrevistas y documentos, se buscó obtener una comprensión más completa y precisa del tema, en este caso sobre la implementación de la PPGITH. La triangulación también se dio a partir del abordaje de diversos actores responsables, corresponsables, implementadores de la PPGITH y proveedores de algunos de los productos de la política pública.

Se generaron recomendaciones con orientación institucional, asociadas a la documentación, al seguimiento de indicadores, a la aplicación de enfoques diferenciales, a los procesos de verificación o validación cruzada de los resultados y a la evaluación.

Chavez-Toledo, L. E. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial.

https://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Mc Graw Hill. <http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1143>

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill. https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/bitstream/handle/bhp/565/Chiavenato%20I_2011_Administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espín, Z., Zula, J., Espín, L., & Carrión, L. (2015). Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. <https://www.eumed.net/rev/cccscs/2015/03/talento-humano.html>

Jara, A., Nicanor, A., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, 23(83), 740-760.

Rondón, M., & Ammar, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Revista de investigación, 40(88), 148-165.

Secretaría Distrital de Planeación. (2018). Guía para el seguimiento y evaluación de políticas públicas. https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/guia_para_el_seguimiento_evaluacion_de_politicas_publicas.pdf

Torres, A. E. (2021). El transitar en la investigación cualitativa: Un acercamiento a la triangulación. Revista Científica, 6(20), 275-295. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.15.275-295>





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



ServicioCivilDistrital



serviciocivildistrital



ServicioCivilD



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

www.serviciocivil.gov.co