

**Informe por política
de Gestión y
Desempeño**

**Gestión
Estratégica
del Talento**



BOGOTÁ, 2024

Contenido

<u>PRESENTACIÓN.....</u>	3
<u>ALCANCE DE LA MEDICIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO ...</u>	3
<u>RESULTADOS COMPARATIVOS DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO</u>	6
<u>RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</u>	8
CONCLUSIONES	20

Presentación

El **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** establece que el seguimiento y evaluación de sus políticas se realiza a través del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG). Este instrumento permite medir el desempeño institucional mediante **el Índice de Desempeño Institucional (IDI)** y otros índices asociados a sus políticas y dimensiones. Desde la actualización del MIPG en 2017, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ha liderado mediciones anuales del desempeño, realizando ajustes en el FURAG para incorporar nuevas políticas como "Compras y contratación pública" y "Gestión de la información estadística", lo que generó una nueva línea base en 2022 que impide comparaciones directas con años anteriores.

Para la vigencia 2023, el DAFP estableció los lineamientos mediante la Circular Externa 100-006 de 2024, y el registro de información en el FURAG se realizó entre abril y mayo. Los resultados del IDI fueron publicados en julio, proporcionando datos clave sobre el avance en la implementación de las políticas del MIPG.

Este informe corresponde específicamente a la **Política de Gestión y Desempeño de la Gestión Estratégica de Talento Humano**, analizando los resultados de 2023 frente a los de 2022. En este documento se busca identificar fortalezas, necesidades de mejora y oportunidades para definir acciones que contribuyan al fortalecimiento institucional, tanto en la entidad líder distrital como en las demás entidades distritales.

Alcance de la medición de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano

Para determinar la aplicabilidad de cada política de gestión y desempeño es necesario realizar el análisis de los términos y condiciones específicos, de

conformidad con las normas que las regulan¹, por lo que se parte de lo establecido en el Manual Operativo del MIPG para la política de Gestión estratégica de talento Humano. Actualmente 46 entidades están obligadas a realizar el reporte de esta política a continuación se relacionan:

Tabla No. 1. Entidades obligadas a realizar reporte FURAG / Política del Talento Humano

SECTOR	No. Entidad	SECTOR ADMINISTRATIVO
GESTIÓN PÚBLICA	1	Sector Gestión Publica
GESTIÓN PÚBLICA	2	Sector Gestión Publica
GOBIERNO	3	Gobierno
GOBIERNO	4	Gobierno
GOBIERNO	5	Gobierno
HACIENDA	6	Hacienda
HACIENDA	7	Hacienda
HACIENDA	8	Hacienda
HACIENDA	9	Hacienda
PLANEACIÓN	10	Planeación
DESARROLLO ECONÓMICO	11	Desarrollo Económico Industria y Turismo
DESARROLLO ECONÓMICO	12	Desarrollo Económico Industria y Turismo
DESARROLLO ECONÓMICO	13	Desarrollo Económico Industria y Turismo
EDUCACIÓN	14	Educación
EDUCACIÓN	15	Educación
EDUCACIÓN	16	Educación
SALUD	17	Salud
SALUD	18	salud

¹ Idem. Artículo 2.2.22.3.4. "Ámbito de Aplicación".

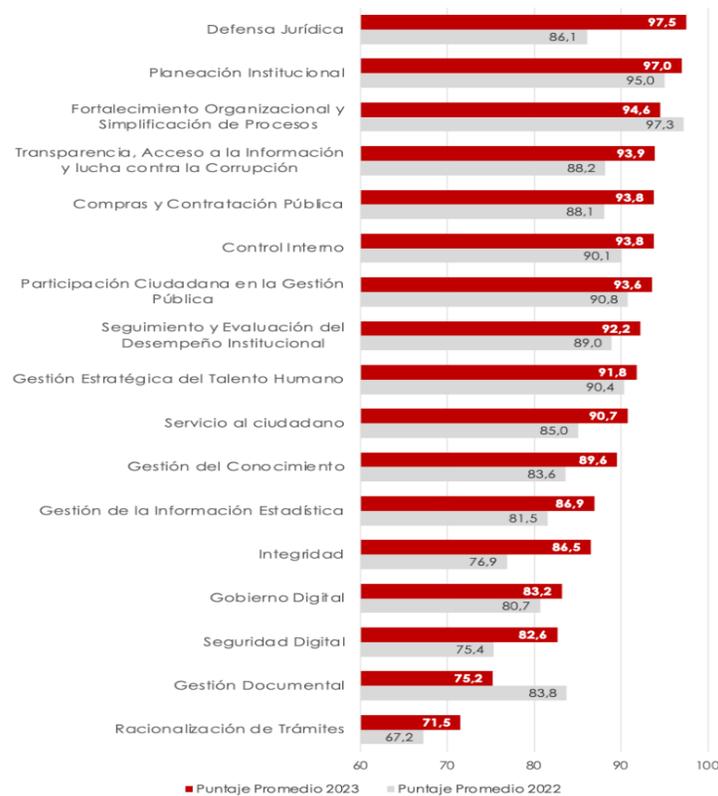
SALUD	19	salud
SALUD	20	salud
SALUD	21	salud
INTEGRACIÓN SOCIAL	22	Integración Social
INTEGRACIÓN SOCIAL	23	Integración Social
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	24	Cultura Recreación y Deporte
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	25	Cultura Recreación y Deporte
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	26	Cultura Recreación y Deporte
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	27	Cultura Recreación y Deporte
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	28	Cultura Recreación y Deporte
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	29	Cultura Recreación y Deporte
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	30	Cultura Recreación y Deporte
AMBIENTE	31	Ambiente
AMBIENTE	32	Ambiente
AMBIENTE	33	Ambiente
AMBIENTE	34	Ambiente
MOVILIDAD	35	Movilidad
MOVILIDAD	36	Movilidad
MOVILIDAD	37	Movilidad
HÁBITAT	38	Hábitat
HÁBITAT	39	Hábitat
HÁBITAT	40	Hábitat
HÁBITAT	41	Hábitat
MUJER	42	Mujeres
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA	43	Seguridad Convivencia y Justicia
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA	44	Seguridad Convivencia y Justicia
GESTIÓN JURÍDICA	45	Gestión Jurídica
ENTES DE CONTROL	46	Concejo de Bogotá y órganos de control

Ahora bien, atendiendo la aplicabilidad del MIPG y el Sistema de Control Interno, se cuenta con resultados de la Medición del Desempeño de la Política de Gestión estratégica del Talento Humano para 46 entidades que realizaron el diligenciamiento del FURAG en la política de GETH, de las cuales 6 aplicaron el formulario de Control Interno, por lo que, para efectos su análisis se realizará separado de las cuales se abordarán en el presente documento.

Resultados Comparativos de las Políticas de Gestión y Desempeño

De conformidad con los resultados de la Medición del Desempeño Institucional, el promedio distrital de los índices asociados a las políticas de gestión y desempeño se ve representado en la siguiente gráfica. En esta gráfica se evidencia que se han medido 17 políticas de Gestión y desempeño y de estas, el 76,4% presentan resultados superiores al promedio del IDI nacional, lo que puede deducir que estas políticas representan elementos de referencia para las entidades públicas del orden nacional y territorial. Por otra parte, se evidencia que las políticas de racionalización de trámites, gestión documental y gobierno digital requieren del diseño de acciones que aporten a su fortalecimiento, siendo la política de Gestión documental un punto de atención por la disminución de su puntaje en 10,9 puntos con respecto al año anterior.

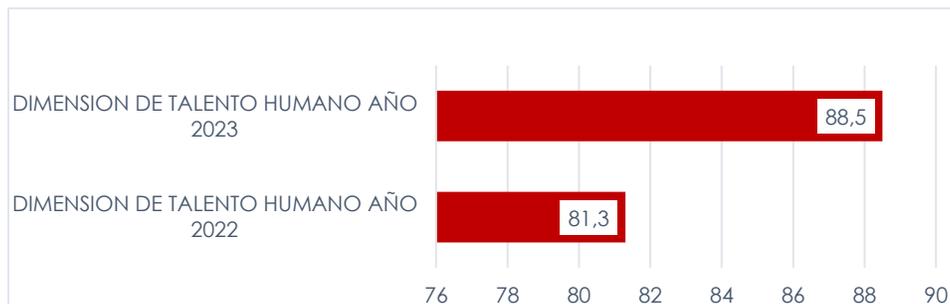
Gráfica 1. IDI promedio distrital para las políticas de Gestión y desempeño evaluadas.
Puntaje de Políticas de Gestión y Desempeño Promedio Para el Distrito Capital



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

En relación con la Política de Gestión Estratégica del talento Humano la misma presenta un incremento de 7,2 punto frente a los resultados del año anterior, aunque no son comparables esta política a lo largo de los años viene presentando un aumento en su puntaje.

Grafica 2. Comparativo 2022 y 2023 PGETH



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

Resultados y análisis de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano

La PGETH Mide el aporte de la gestión del talento humano, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), al cumplimiento de las metas organizacionales y la planeación institucional

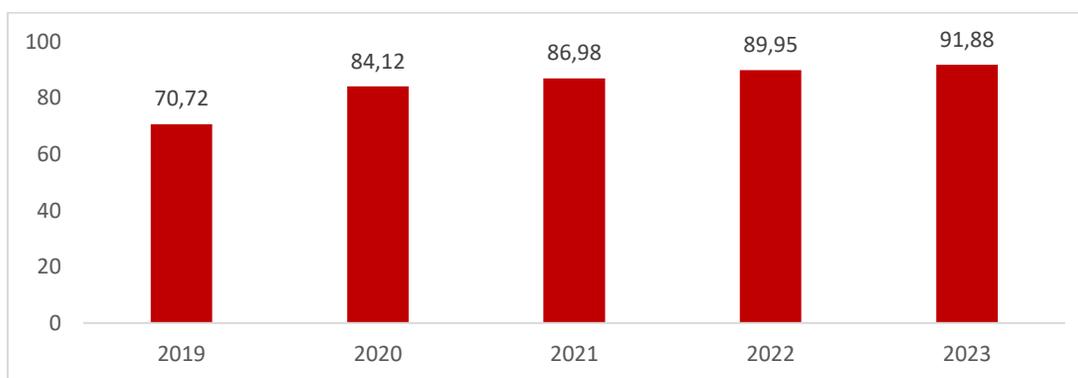
Esta política se mide a través de cuatro índices:

- ✓ **1. Calidad de la planeación estratégica del talento humano:** Mide la capacidad de la entidad pública de identificar y caracterizar sus empleos con fin de distribuir a los servidores públicos en las áreas, proyectos o procesos de acuerdo con su perfil, generando mayor productividad y la satisfacción de estos, basado en el conocimiento normativo y del entorno, y en una adecuada planeación estratégica.
- ✓ **2. Eficiencia y eficacia de la selección meritocráticos del talento humano:** Mide la capacidad de la entidad pública de proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera administrativa; así como adelantar procesos de selección meritocráticos para los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Igualmente, de realizar procesos de inducción para contar con servidores públicos competentes y con conocimiento de la entidad.
- ✓ **3. Desarrollo del talento humano en la entidad:** Mide la capacidad de la entidad pública de implementar planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos, bilingüismo, reintroducción, horarios flexibles, teletrabajo, entre otros. Y de realizar la evaluación del desempeño de los servidores públicos de la entidad puesto que son un factor determinante para identificar posibilidades de desarrollo de los servidores públicos. Así mismo, frente a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, identificar que los compromisos de los directivos de las entidades estén alineados con los objetivos institucionales.

- ✓ **4. Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano:** Mide la capacidad de la entidad pública de preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral a los servidores públicos próximos a desvincularse, realizar un informe de las razones del retiro y realizar un adecuado proceso de desvinculación asistida y entrega del cargo, para generar mecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento.

A continuación, se muestra la gráfica con los resultados de la política de Gestión estratégica del talento humano a lo largo de los años evidenciando su mejoramiento en el tiempo.

Gráfica 3. Puntaje PGETH por cada año a nivel distrital



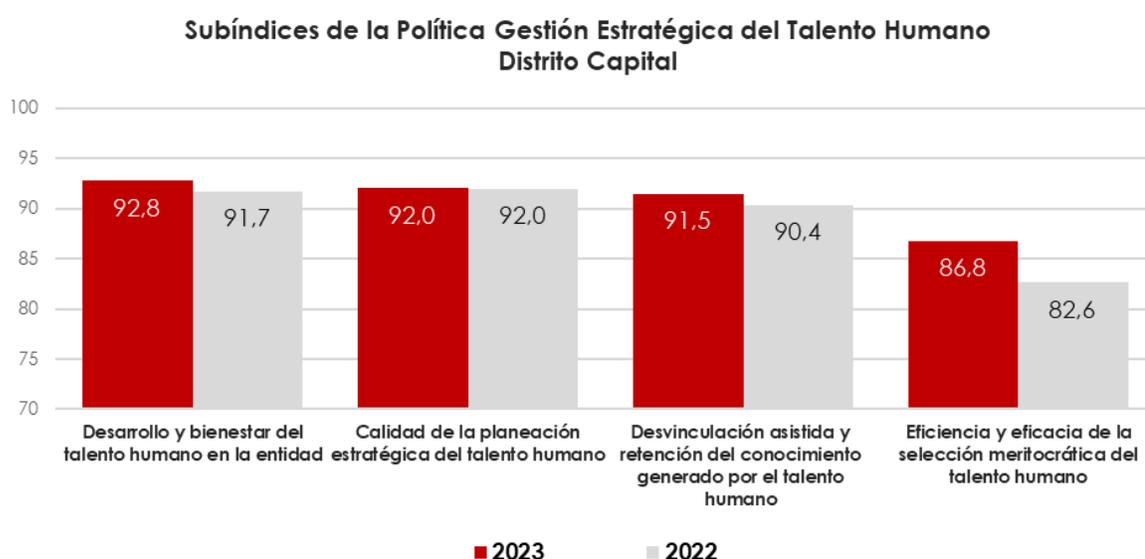
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

En esta gráfica se puede evidenciar el comparativo de cada uno de los años frente a los resultados obtenidos de la implementación de la política de GETH a nivel distrital, y el aumento considerable en la vigencia 2019 de 84,12, esto se debe en gran parte al inicio en la implementación del lineamiento de GETH, que facilitó llegar a la vigencia 2021 a un resultado de 89,95, lo cual se constituye en un importante logro y avance en la gestión estratégica a nivel distrital, gracias al liderazgo realizado por el Departamento y al trabajo mancomunado de todos su equipo de profesionales quienes prestan asesoría y acompañamiento a las entidades y organismos distritales. Frente al año 2021 al 2022 se obtuvo un incremento del 1.93 puntos. Estos puntajes lo que nos demuestran es el trabajo

colaborativo y exitoso que viene desarrollando el DASCDC con las diferentes entidades del distrito donde se ha podido lograr paulatinamente su mejoramiento continuo.

A continuación, se muestra el resultado y el comparativo de estos 4 índices a nivel Distrital:

Grafica 4. Resultados de cada uno de los Subíndices de la PGETH y su comparativo 2022/2023



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la medición del FURAG.

Los resultados de estos índices nos muestran un mejoramiento frente al año inmediatamente anterior a nivel distrital, pero muestra que existen todavía oportunidades de mejoramiento y que existen brechas en las que se deben trabajar como con el índice de selección meritocrática de talento humano que nos muestra un puntaje de 86.8, aumentó 4.2 puntos en la vigencia 2023 respecto la vigencia 2022, lo que implica el cumplimiento de las normas vigentes en lo concerniente a la provisión de vacantes por concurso para empleos de carrera, procesos meritocráticos para los empleos de libre nombramiento, provisionales y temporales, así como por realizar procesos de inducción para los nuevos servidores de las entidades. Sin embargo, el resultado de este subíndice es inferior en un 6%

respecto al índice de la política de gestión integral del talento humano distrital de 91,8; seguido por el índice de desvinculación asistida y retención del capital intelectual o conocimiento generado por el talento humano de las diferentes entidades con un puntaje de 91.5 , aumentó 1.1 puntos en la vigencia 2023 respecto la vigencia 2022, y es superior aproximadamente en el 1% respecto al índice de la política de gestión integral del talento humano distrital de 91,8, lo que puede implicar mayor gestión de las entidades en relación con la desvinculación del talento humano, caracterización de las razones y la transmisión del conocimiento.

Luego está el índice de calidad de la planeación estratégica con en la vigencia 2022 y 2023 se mantuvo en 92,0 puntos, similar al puntaje que obtuvo la política de gestión integral del talento humano de 91,8 puntos, lo que puede implicar que las entidades gestionan la identificación y caracterización de los empleos, generando mayor productividad y satisfacción de los servidores públicos.

El subíndice "Desarrollo del talento humano en la entidad", aumentó 1.1 puntos en la vigencia 2023 respecto la vigencia 2022, y es superior aproximadamente en el 1% respecto al índice de la política de gestión integral del talento humano distrital de 91,8. Lo anterior puede implicar mayor capacidad en la gestión del bienestar del talento humano, en la identificación de planes de mejoramiento como producto de las evaluaciones de desempeño y una mayor alineación entre los acuerdos de gestión y los objetivos institucionales.

Por otra parte, dentro del análisis que realizó el DASCD como líder de política fue las recomendaciones que dio el DAFP frente a esta política las cuales se consolidaron por temas para poder de finir las orientaciones y acompañamientos a las entidades del distrito.

A si mismo Los resultados, agrupados y organizados por promedio de avance en la implementación de las políticas, buscan hacer visible aquellas políticas que

requieren un mayor esfuerzo para su fortalecimiento, y los sectores a los que debe direccionarse prioritariamente este esfuerzo, como se muestra en la gráfica 4.

Los resultados han sido agrupados y organizados por promedio de avance en la implementación de las políticas y pretende hacer visible aquellas políticas que requieren un mayor esfuerzo para su fortalecimiento y los sectores a los que debe direccionarse prioritariamente este esfuerzo.

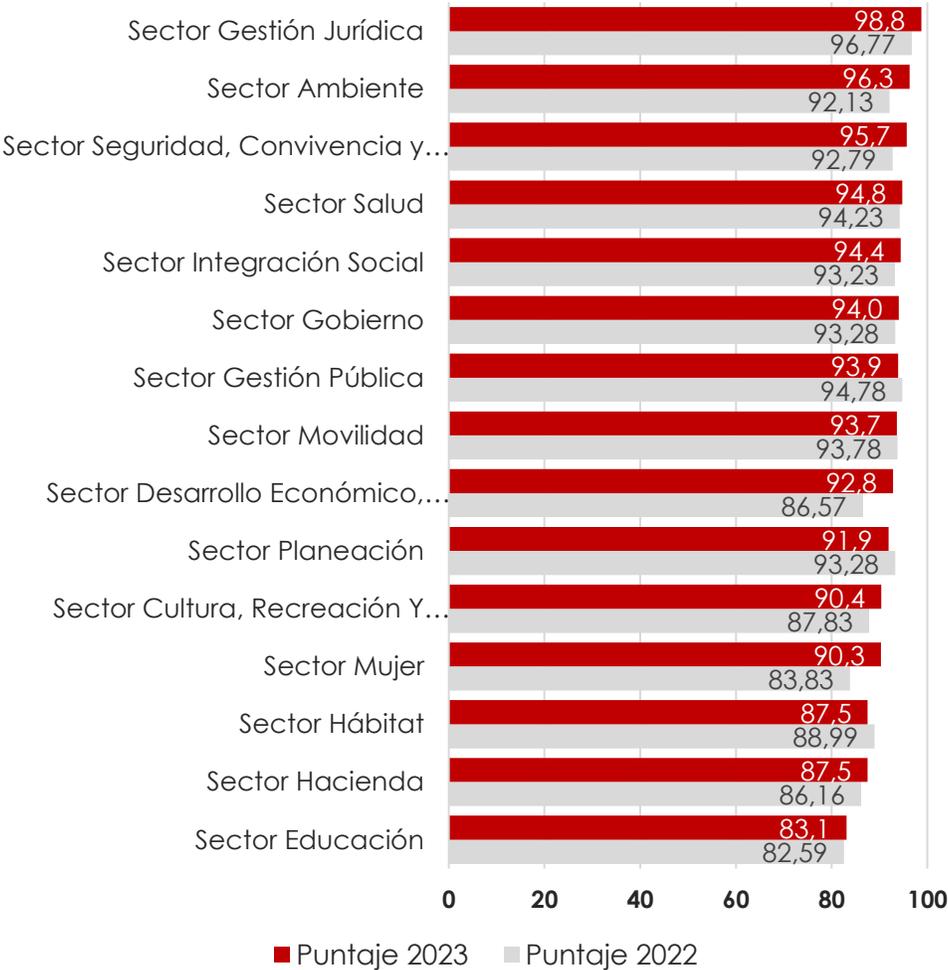
Gráfica 5. Mapa de Calor por Sectores

	IDI	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Planeación Institucional	Gestión Estratégica del Talento Humano Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Control Interno	Seguimiento y Evaluación del Desempeño	Transparencia, Acceso a la Información y Defensa Jurídica	Servicio al ciudadano	Gestión Documental	Gestión del Conocimiento	Compras y Contratación Pública	Gobierno Digital	Gestión de la Información Estadística	Integridad	Seguridad Digital	Racionalización de Trámites			
Sector Gestión Jurídica	97,0	100,0	99,4	96,8	100,0	99,4	98,8	99,0	100,0	100,0	92,3	99,4	86,8	92,6	97,9	97,5	82,9	88,5
Sector Planeación	89,7	100,0	98,8	93,3	93,1	93,8	89,4	93,9	85,7	80,9	84,9	86,9	97,4	83,5	95,2	89,0	82,7	66,7
Sector Gestión Pública	87,7	99,1	95,9	94,8	87,3	92,5	87,5	87,1	89,3	82,6	86,9	91,6	84,2	82,5	80,5	77,5	72,2	70,7
Sector Salud	91,6	98,5	97,9	94,2	96,9	95,8	94,6	95,0	84,9	92,1	85,1	93,3	86,6	83,2	90,3	92,3	78,8	71,3
Sector Integración Social	88,1	100,0	97,0	93,2	96,0	90,9	89,1	87,1	88,1	93,0	90,2	91,4	92,1	81,6	81,4	86,4	73,3	64,6
Sector Ambiente	89,4	98,6	96,4	92,1	94,4	94,3	92,1	88,3	88,1	90,6	80,8	83,8	90,1	83,2	81,1	78,0	73,6	82,7
Sector Gobierno	86,2	97,3	92,5	93,3	85,8	91,3	85,7	89,6	81,7	75,4	79,4	89,0	93,9	83,1	76,3	79,0	73,8	76,3
Sector Hábitat	85,2	94,3	94,5	89,0	92,5	87,7	91,0	87,4	95,2	85,7	78,8	82,3	90,4	77,5	90,9	73,2	75,2	61,2
Sector Movilidad	86,9	98,1	96,0	93,8	89,0	92,2	88,6	90,5	84,2	79,9	82,5	82,4	87,5	79,9	87,3	80,1	78,1	65,7
Sector Cultura, Recreación Y Deporte	86,0	96,9	94,7	87,8	92,3	88,4	87,7	86,1	89,8	88,7	88,4	84,0	84,8	78,4	77,5	72,8	78,9	64,5
Sector Desarrollo Económico, Industria y Turismo	83,3	95,5	95,1	86,6	89,9	86,1	88,0	89,5	77,0	84,9	74,1	85,4	91,2	77,0	73,9	76,9	61,0	58,8
Sector Mujer	81,0	92,7	92,4	83,8	93,4	79,0	86,5	82,5	88,1	89,4	90,0	61,8	81,6	78,4	77,1	62,7	54,7	39,3
Sector Hacienda	83,6	96,8	93,6	86,2	84,1	88,5	85,9	84,9	77,2	76,9	84,0	72,1	87,9	81,1	80,7	73,0	75,0	68,2
Sector Seguridad, Convivencia y Justicia	81,7	96,8	92,9	92,8	79,6	83,2	89,2	81,5	85,7	75,1	88,9	66,5	89,5	82,3	60,8	56,8	76,1	51,9
Sector Educación	76,8	93,2	85,6	82,6	77,8	79,9	71,1	76,9	85,7	70,8	76,8	74,4	79,0	75,4	66,9	53,4	75,4	65,4

La PGETH obtuvo el tercer puesto entre las demás políticas, y entre sus principales resultados durante el periodo administrativo están la elaboración y socialización del documento técnico denominado lineamiento Implementación de la política de GETH del MIPG, construcción y aplicación de la Herramienta de Evaluación para realizar seguimiento de la implementación del lineamiento en las entidades y organismos Distritales.

La desagregación del Índice de esta política, asociado a los sectores administrativos presenta los siguientes resultados:

Grafica 6. Puntaje de los diferentes sectores administrativos y comparando 2022 frente a 2023 PGETH.



Fuente: Elaboración Secretaría General a partir de los resultados de la medición del FURAG.



En esta gráfica puede observar que los diez 10 sectores administrativos con mayor oportunidad de mejoramiento son: sector educación, sector hacienda, sector, hábitat, sector mujer, secretaria de cultura recreación y deporte, sector planeación, sector desarrollo económico, sector movilidad sección gobierno.

A continuación, se muestra la matriz en Excel que se consolidó en trabajo colaborativo entre el DASC Y secretaria general para trabajar en conjunto como sector de gestión pública abordando las dos políticas que conforman la dimensión de talento humano de acuerdo a las recomendaciones que dio el DAF frente a los resultados FURAG 2023.

El Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- efectuó 454 recomendaciones para la política de gestión integral del talento humano, las cuales se consolidan en 64 recomendaciones. Es así, como el siguiente cuadro resume la cantidad de veces que efectuaron la misma recomendación a las 46 entidades distritales, lo que se considera relevante para que el líder de política puede determinar su acción estratégica para mitigar las falencias y fortalecer la gestión. Por ejemplo, las primeras 30 recomendaciones corresponden aproximadamente al 80% de los aspectos a mejorar.

Tabla 2. Recomendaciones más relevantes efectuadas por DAFP

ÍTEM	FRECUENCIA	%	RECOMENDACIÓN
1	40	8,81%	Emplear diferentes mecanismos que garanticen la selección meritocrática de los gerentes públicos y/o los servidores de libre nombramiento y remoción.
2	34	7,49%	Utilizar diferentes canales y mecanismos para realizar la inducción a los gerentes públicos de la entidad.
3	33	7,27%	Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.
4	28	6,17%	Implementar un programa de reinducción que se ejecute por lo menos cada dos años o antes, o cuando se produzcan cambios dentro de la entidad, dirigido a todos los servidores e incluya obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.

5	16	3,52%	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad) en la planeación del talento humano de la entidad.
6	15	3,30%	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
7	15	3,30%	Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de clima, la convivencia y las relaciones laborales, en el plan estratégico de talento humano.
8	14	3,08%	Implementar el eje de equilibrio psicosocial en el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad.
9	14	3,08%	Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que la entidad de cumplimiento del plan estratégico de talento humano acorde al Decreto 2011 de 2017 para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.
10	13	2,86%	Verificar en la planta de personal de la entidad que existan servidores de carrera administrativa que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
11	12	2,64%	Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que la entidad de cumplimiento del plan estratégico de talento humano acorde al Decreto 2365 de 2019 para el acceso al empleo público de jóvenes entre los 18 y 28 años.
12	11	2,42%	Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones para la actualización y adecuada gestión de la información en el SIGEP.
13	10	2,20%	Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de integridad pública en el plan estratégico de talento humano.
14	9	1,98%	Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.
15	9	1,98%	Contemplar los cambios internos o externos que afecten las condiciones de trabajo o el entorno laboral en la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

16	9	1,98%	Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.
17	8	1,76%	Implementar un programa de inducción dirigido a todos los servidores que se ejecute preferiblemente por lo menos en los primeros dos meses o antes a partir de la posesión de estos e incluya obligatoriamente la realización del Curso Virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.
18	7	1,54%	Elaborar un protocolo de atención dirigido a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral.
19	7	1,54%	Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a los servidores que continúan vinculados.
20	7	1,54%	Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que se atiendan las causales de retiro estrictamente señaladas por la ley.
21	7	1,54%	Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en cumplimiento de sus funciones y roles, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de bienestar e incentivos en el plan estratégico de talento humano.
22	6	1,32%	Analizar que los resultados de la evaluación del desempeño laboral y de los acuerdos de gestión fueron eficaces y permitieron el cumplimiento de las metas de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
23	6	1,32%	Analizar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, los aportes de la gestión del talento humano al cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad y se emprendieron acciones para mejorar el desempeño de las personas.
24	6	1,32%	Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
25	6	1,32%	Incorporar actividades para cargar y mantener actualizada la información en el SIGEP en el Plan Estratégico de Talento Humano.
26	6	1,32%	Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que la entidad de cumplimiento del plan estratégico de talento humano acorde a la Ley 581 de 2000 para la efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios (ley de cuotas).

27	6	1,32%	Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que se atiendan todas las situaciones escaladas al comité de convivencia laboral.
28	5	1,10%	Identificar las instancias responsables del seguimiento y monitoreo a la gestión del riesgo institucional, incluyendo el jefe de talento humano o quien haga sus veces encargado, como instancia de 2a línea de defensa encargada de monitorear temas clave del ciclo del servidor (PIC, bienestar, incentivos, convivencia laboral, código integridad), generando alertas sobre incumplimientos, situaciones críticas que afectan en clima laboral y posibles afectaciones al código de integridad.
29	5	1,10%	Implementar el eje de convivencia social en el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad.
30	5	1,10%	Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto a la articulación de los planes exigibles por el Decreto 612 de 2018 en el plan estratégico de talento humano.
31	4	0,88%	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos al empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
32	4	0,88%	Concertar y formalizar los acuerdos de gestión suscritos con los gerentes públicos durante los primeros 4 meses de gestión.
33	4	0,88%	Desarrollar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, las acciones de mejora del clima, la convivencia y las relaciones laborales.
34	4	0,88%	Evaluar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, el desempeño de todos los servidores de la entidad (de acuerdo con el sistema y formatos previstos para tal fin).
35	4	0,88%	Implementar acciones de mejora con base en los resultados de medición del clima laboral y documentar el proceso. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
36	4	0,88%	Incorporar actividades para la promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores como parte de la planeación del talento humano en la entidad.

37	4	0,88%	Tener en cuenta la caracterización de los servidores de acuerdo con la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano.
38	4	0,88%	Tener en cuenta los resultados del diagnóstico (matriz GETH) y avances de la vigencia inmediatamente anterior, de acuerdo con las intervenciones realizadas en los planes y programas de talento humano para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano.
39	4	0,88%	Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en cumplimiento de sus funciones y roles, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de capacitación en el plan estratégico de talento humano.
40	4	0,88%	Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad en cuanto a la elaboración y publicación del plan estratégico de talento humano.
41	3	0,66%	Implementar el cargue y la actualización de la información en el SIGEP en los módulos de organizaciones y empleo de acuerdo con el nivel de avance.
42	3	0,66%	Implementar el eje de alianzas interinstitucionales en el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad.
43	3	0,66%	Implementar en la entidad un proceso de capacitación que le permita al servidor identificar como la labor que desempeña contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.
44	3	0,66%	Incorporar actividades para preparar a los servidores públicos que se retiran de la entidad por distintas causales en la planeación del talento humano de la entidad.
45	3	0,66%	Para la elaboración de plan institucional de capacitación (PIC) tenga en cuenta, la evaluación del plan.
46	3	0,66%	Realizar el seguimiento oportuno a la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos.
47	3	0,66%	Tener en cuenta la provisión de empleos vacantes dentro de la planeación estratégica del talento humano.
48	3	0,66%	Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que los procesos de selección se fundamenten en los perfiles de competencias y requisitos mínimos de cada empleo y su cumplimiento por parte de las personas que los ocupan.
49	2	0,44%	Conformar la Comisión de Personal en la entidad, con base en lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

50	2	0,44%	Identificar y documentar las razones del retiro de los servidores de la entidad.
51	2	0,44%	Incorporar el tema de incentivos a los servidores públicos en la planeación del talento humano de la entidad.
52	2	0,44%	Incorporar la evaluación del desempeño de los servidores públicos como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
53	2	0,44%	Tener en cuenta la caracterización de los empleos, los perfiles y las funciones de estos (de acuerdo con los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal) para la elaboración del Plan estratégico de Talento Humano.
54	1	0,22%	Conformar el comité de convivencia laboral en la entidad.
55	1	0,22%	Contemplar la exposición a factores de riesgo psicosocial en la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
56	1	0,22%	Contemplar la prevención, preparación y respuestas ante emergencias para la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
57	1	0,22%	Implementar el eje de transformación digital en el Plan Institucional de Capacitación.
58	1	0,22%	Implementar en la entidad los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST de que trata la Resolución 312 de 2019 y que reglamenta la Ley 1562 de 2012.
59	1	0,22%	Incluir la vigilancia de la salud de los servidores en la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
60	1	0,22%	Incorporar actividades que contribuyan a mantener y mejorar el clima organizacional de la entidad como parte de la planeación del talento humano.
61	1	0,22%	Incorporar procesos de inducción y reinducción como actividades de la planeación estratégica del talento humano.
62	1	0,22%	Para la elaboración de plan institucional de capacitación (PIC) tenga en cuenta, el seguimiento del plan.
63	1	0,22%	Para la elaboración de plan institucional de capacitación (PIC) tenga en cuenta, la priorización de recursos en materia de capacitación y formación.
64	1	0,22%	Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que se asignen los recursos presupuestales para atender la mayor parte de las necesidades de capacitación, bienestar y calidad de vida laboral.
	454	100,00%	

Conclusiones

De acuerdo con estos resultados FURAG el DASCDC realizó el análisis de estos resultados y convocó a mesa de trabajo a las entidades del distrito para socializar los resultados FURAG en la PGETH durante el mes de septiembre del 2024 y brindar las recomendaciones para levantar los planes de acción o planes de mejoramiento.

Así mismo en trabajo colaborativo con Secretaría General realizó el análisis y consolidación de las recomendaciones de la dimensión de talento humano que fueron publicadas por el DAFP; y se definió convocar mesas de trabajo sectoriales donde se abordarían las principales temáticas identificadas con mayor número de recomendaciones a nivel distrital como son:

- ✓ Política de integridad, caja de herramientas del DAFP, conflicto de interés, aplicación del test de integridad,
- ✓ Acoso laboral
- ✓ Mecanismos de selección para personal de libre nombramiento y remoción
- ✓ Acuerdos de gestión
- ✓ Evaluación del desempeño
- ✓ Comisiones de personal
- ✓ Plan de bienestar
- ✓ Plan de capacitación
- ✓ Plan de retiro
- ✓ Homologación SIDEAP/ SIGEP

Teniendo en cuenta estas recomendaciones se aclararon inquietudes se explicó las diferentes herramientas que se tienen en el distrito para dar respuesta a estos requerimientos se dieron las orientaciones necesarias para el levantamiento del plan de acción y o plan de mejoramiento por parte de las diferentes entidades distritales esta actividad se ejecutó durante todo el mes de octubre y principios del mes de noviembre a continuación se relaciona la agenda de trabajo:

Fecha de la mesa sectorial	Sector invitado
MIÉRCOLES 16 DE OCTUBRE /2024	CULTURA SECRETARIA JURIDICA SECRETARIA DE LA MUJER
VIERNES 18 DE OCTUBRE /2024	GESTION PUBLICA, INTEGRACIÓN SOCIAL,SEGURIDAD, VEEDURÍA
LUNES 21 DE OCTUBRE /2024	GOBIERNO, HACIENDA, CONCEJO DE BOGOTA, PLANEACION
MIÉRCOLES 23 OCTUBRE /2024	HABITAT, EDUCACIÓN
JUEVES 31 DE OCTUBRE /2024	MOVILIDAD,CONTRALORIA, DESARROLLO ECONOMICO
MIÉRCOLES 6 DE NOVIEMBRE	AMBIENTE, SALUD PERSONERIA

Durante el desarrollo de estas mesas sectoriales participaron los 15 sectores administrativos y contamos con la participación de 45 entidades del distrito donde se abordaron los temas con mayor frecuencia de recomendación y se realizó un taller que permitiera identificar claramente por cada entidad las oportunidades de mejoramiento a realizar y los instrumentos que existen en el distrito que le pueden aportar a su cumplimiento y mejoramiento del mismo.

Adicional a esto se realizaron Facebook Live de manera para temáticas tales como:

- ✓ Política de Integridad VS, prevención y materialización de los conflictos de interés
- ✓ Plan de capacitación alineado a los nuevos ejes del plan nacional de capacitación
- ✓ Homologación SIGEP/ SIDEAP.

Como líderes de la PGETH realizaremos el levantamiento del plan marco vigencia 2025 a 2027 Para lo cual tendremos en cuenta estos resultados y recomendaciones para establecer las líneas de trabajo y acompañamiento a las entidades del distrito.

Para esto también se tendrán en cuenta insumos tales como los resultados de la aplicación del índice de desempeño distrital que aplica el departamento, así como

los resultados de las encuestas de clima laboral y la matriz de madurez de seguridad y salud en el trabajo estos serán insumos valiosos que nos aporten para establecer la línea de trabajo en los siguientes años como líderes de política de gestión estratégica de talento Humano.