

— ALCALDE —
**CARLOS
FERNANDO
GALÁN**
— 2024 - 2027 —



Comité Sectorial de Gestión y Desempeño Sector Gestión pública

Sesión número 1
14 de agosto de 2024

Agenda

1

Verificación de quórum

Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General

2

Presentación y aprobación Plan de trabajo del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública vigencia 2024

Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General

3

Presentación y aprobación proyecto de acuerdo al Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública

Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General

4

Presentación y aprobación ajuste metodología de medición de indicadores Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano – CONPES 2019

Subdirección de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano Distrital –del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

5

Proposiciones y varios

BO



BOGOTÁ



Verificación de Quórum

Oficina Asesora de Planeación – Secretaría General



Presentación y aprobación Plan de trabajo del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública vigencia 2024

Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General



| Función específica del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño (Artículo 4 del Acuerdo 001 de 2021) | Temas a desarrollar | Responsable | | | Programación de sesión | | | |
|--|--|--------------------|--|----------------------------|------------------------|------------|---------|-----------|
| | | Secretaría General | Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital | Agencia Analítica de Datos | Agosto | Septiembre | Octubre | Diciembre |
| 1. Impulsar y adoptar las políticas de fortalecimiento de la función administrativa distrital, de los procesos de ajuste organizacional de entidades, organismos distritales y de gestión de talento humano vinculado a la Administración Distrital, en la medida en que se requiera la articulación entre las entidades que conforman el presente comité en el marco del desarrollo de sus respectivas competencias | Seguimiento a la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción | X | | | | | X | X |
| | Seguimiento a la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía | X | | | | | X | |
| | Seguimiento a la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano de la Administración Pública | | X | | | X | | X |
| | Avance en la gestión de talento humano en el marco del Plan Distrital de Desarrollo: modificación de la estructura de las entidades, empleos creados, Banco de Proveedores, concursos meritocráticos, prórroga de la planta temporal, creación de nuevas entidades y teletrabajo (Secretaría General). | X | X | | | X | | |
| | Seguimiento a los compromisos que se suscriben en las negociaciones sindicales | X | X | | | | X | X |
| | Resultados del fenecimiento de cuenta de la Entidades del distrito | X | | | | | X | |

| Función específica del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño (Artículo 4 del Acuerdo 001 de 2021) | Temas a desarrollar | Responsable | | | Programación de sesión | | | |
|---|--|--------------------|--|----------------------------|------------------------|------------|---------|-----------|
| | | Secretaría General | Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital | Agencia Analítica de Datos | Agosto | Septiembre | Octubre | Diciembre |
| 2. Articular la ejecución de las políticas, estrategias, planes, programas y proyectos sectoriales que impliquen el desarrollo de acciones conjuntas entre las entidades que conforman el presente comité, encaminadas a cumplir la misión del sector Gestión Pública. Estas entidades expondrán los informes sobre la ejecución de dichas acciones en las sesiones correspondientes del comité | Presentación del Plan estratégico sectorial 2024-2027 | X | X | | X | | | X |
| | Avance en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) | X | | | | | | X |
| | Avance en la estrategia de Formación Virtual | X | X | | | X | X | |
| | Avance en el Modelo de Gobierno Abierto: plataforma de gobierno abierto y Laboratorio de Innovación Pública de Bogotá y Analítica de datos | X | | X | | | X | |
| | Avance de acciones para dirigir y articular a las entidades del sector administrativo en la operación de las políticas de gestión y desempeño: Gobierno digital y Seguridad Digital. | X | | | | X | | X |

| Función específica del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño (Artículo 4 del Acuerdo 001 de 2021) | Temas a desarrollar | Responsable | | | Programación de sesión | | | |
|--|---|--------------------|--|----------------------------|------------------------|------------|---------|-----------|
| | | Secretaría General | Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital | Agencia Analítica de Datos | Agosto | Septiembre | Octubre | Diciembre |
| 3. Verificar el cumplimiento de las políticas que se formulan en el comité | Formulación y seguimiento de la Política Pública Distrital Bogotá Territorio Inteligente | X | | | | X | | X |
| | Seguimiento de la Política Pública Distrital de Seguridad, Convivencia, Justicia y Construcción de Paz y Reconciliación | X | | | | | X | X |
| 4. Concertar la programación presupuestal del sector que requiera la participación conjunta de sus dos integrantes | Seguimiento a las metas y ejecución presupuestal de las entidades que conforman el Sector Gestión Pública | X | X | X | | X | | X |
| 5. Divulgar las decisiones adoptadas en el comité respecto de las políticas, estrategias, planes y programas sectoriales que deban implementarse, de acuerdo con los mecanismos que definan en el comité para tal efecto | Realizar el Informe trimestral y anual del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública | X | | | | | X | X |

3

Presentación y aprobación proyecto de acuerdo al Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública

Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General

4

Presentación y aprobación ajuste metodología de medición de indicadores Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano – CONPES 2019

Subdirección de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano Distrital –del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Ajuste de Indicadores de producto y resultado

Agosto 2024

Política Pública Distrital de Gestión Integral de

TALENTO HUMANO

• 2019 - 2030 •



Contenido

I. Contexto de la Política Pública

II. Productos a Ajustar:

1. Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital
2. Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio
3. Sistema de Indicadores de Talento Humano
4. Programa de Reclutamiento de Talentos

II. Indicadores de Resultado a Ajustar:

1. Incremento de la Favorabilidad a la Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración
2. Incremento del Porcentaje de favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB)
3. Mejoramiento del Desarrollo del Servicio Civil Distrital (**nuevo indicador**)

OBJETIVOS

General

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

Específicos

1.1

Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales.

1.2

Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales.

1.3

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

PRODUCTOS

39 



13 Productos

14 Productos

12 Productos

RESULTADOS

7 

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

1.2 Incremento de la Favorabilidad a la Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital

1.3 Aumento del Índice de Innovación Pública de la Ciudad

2.1 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.

2.2 Aumento del Índice de Calidad de Vida del Talento Humano Distrital

2.3 Incremento del Porcentaje de favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB)

3.1. Mejoramiento del Desempeño Institucional de Bogotá

2. Modificaciones Productos Política Publica de Gestión Integral de Talento Humano



Primer Ajuste producto:
3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital

Motivaciones para realizar el ajuste

1. En la actualidad el producto cuenta con 33 módulos y funcionalidades que se han ido creando y sosteniendo desde el 2019 a la fecha.
2. Para 2024: Teniendo en cuenta los compromisos estratégicos planteados en el Plan de Desarrollo Distrital: Bogotá Camina Segura (2024-2027), el DASCD deberá hacer seguimiento y desplegar estrategias con el fin de lograr la **Dignificación de prácticas laborales**. (Art, 214). En ese sentido se hace necesaria la creación de un módulo que permita hacer seguimiento a las y los practicantes de las diferentes entidades distritales, en términos de tiempo, y caracterización de los mismos. Para lo cual se requerirá la creación del **Módulo de Practicantes**. A su vez se hace necesaria la creación de un **Módulo de Perfilamiento** con el fin de hacer una revisión y limpieza de los datos actuales y de esta manera mantener los estándares de calidad que se requieren.
3. Para **2025 Módulo de administración del sistema**
- 4 Para **2026- Módulo Interfaz gráfica Manual de Funciones**

3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital

| | Programación Actual | Propuesta Ajuste |
|--------------------------------------|---|---|
| Nombre del Indicador | Número de funcionalidades y módulos del sistema de información de talento humano desarrolladas | Se mantiene |
| Tipo de Indicador | Creciente | Se mantiene |
| Programación de Metas Por año | Año 2019: 12 Año 2020 : 14 Año 2021: 27 Año 2022 : 29 Año 2023 a 2030 : 33 Funcionalidades | Año 2019: 12 Año 2020 : 14 Año 2021: 27 Año 2022 : 29 Año 2023: 33 Año 2024: 35 Año 2025: 36 Año 2026: 37 Año 2027: 37 Año 2028: 37 Año 2029: 37 Año 2030: 37 |
| Costo estimado | \$ 6,947 Millones | Se mantiene |

Segundo Ajuste producto:
2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio

Motivaciones para realizar el ajuste

El producto finaliza en la vigencia 2024, no obstante, se requiere de ampliación del tiempo teniendo en cuenta que:

1. El alcance del producto y su utilidad para la población requieren una mayor difusión entre los grupos de interés, promoviendo así una mejor apropiación de la herramienta y su uso periódico.
2. El aspecto más atractivo del tablero para los ciudadanos es la publicación actualizada de los servicios ofrecidos por entidades y organismos del distrito. Dado que estos se actualizan periódicamente según la plataforma estratégica de cada entidad, se necesita tiempo adicional para mantener esta funcionalidad.
3. La diversidad de fechas de actualización de los servicios proporcionados por las entidades y organismos del distrito requiere un tiempo prolongado para asegurar que los datos estén actualizados hasta el último corte vigente.
4. Se ha logrado una sinergia con la Secretaría de Gobierno como corresponsable del producto, así como otras entidades aliadas : IDECA, la Veeduría Distrital, lo que permite aprovechar el impacto en la gestión institucional y la réplica en los resultados del producto

2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio

| | Programación Actual | Propuesta Ajuste |
|--------------------------------------|---|---|
| Nombre del producto | Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio | Tablero de Servicios y Talento Humano para la Ciudadanía |
| Tipo de Indicador | Creciente | Se mantiene |
| Nombre del Indicador | Porcentaje de avance en el diseño del Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio | Porcentaje de avance en el Tablero de Servicios y Talento Humano para la Ciudadanía |
| Fases programadas | <p>FASE 1. Diseño conceptual y metodológico del modelo de datos y variables . 40% (2020)</p> <p>FASE 2. Concreción del diseño conceptual y metodológico. 65% (2021)</p> <p>FASE 3. Funcionalidades necesarias en SIDEAP. 75% (2022)</p> <p>FASE 4. Puesta en Operación del Tablero 90% (2023)</p> <p>FASE 5. Manteamiento y Actualización del Tablero de Control .100% (2024)</p> | <p>FASE 5. Manteamiento y Actualización del Tablero de Control 100% (2024 -2030)</p> |
| Año Inicio – Año Finalización | Año 2020 – Año 2024 | Año 2020 – Año 2030 |

2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio

| | Programación Actual | Propuesta Ajuste |
|--|--|--|
| Programación de Metas Por año (%) | Año 2020: 40% Año 2021: 65% Año 2022: 75% Año 2023: 90% Año 2024: 100% | Año 2020: 40% Año 2021: 65% Año 2022: 75% Año 2023: 90% Año 2024: 94% Año 2025: 95% Año 2026: 96% Año 2027: 97% Año 2028: 98% Año 2029: 99% Año 2030: 100% |
| Costo estimado por año | Año 2020: 54 millones Año 2021: 55 millones Año 2022: 57 millones Año 2023: 60 millones Año 2024: 63 millones Total: 289 Millones | Año 2020: 54 millones Año 2021: 55 millones Año 2022: 57 millones Año 2023: 60 millones Año 2024: 63 millones Año 2025: 65 millones Año 2026: 67 millones Año 2027: 69 millones Año 2028: 71 millones Año 2029: 73 millones Año 2030: 76 millones Total: 710 Millones |

Tercer ajuste de producto:
3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano

Motivación para realizar el ajuste

1. El producto actualmente tiene publicados **25 indicadores** del TH con información actualizada.
2. La meta para el 2024 es de **30 indicadores** y cierra con un total de 36 indicadores en el 2030
3. Se ha evidenciado en la ejecución que el mantenimiento de los indicadores existentes requiere de: actualización periódica de los datos: diaria, mensual, trimestral o anual, validación de las hojas de vida de los indicadores, revisión y controles por parte de las áreas misionales de la entidad, socialización de la herramienta, entre otras acciones, motivo por el cual se deben ajustar los indicadores anuales a partir de la presente vigencia, **a un total de 26,** sin que ello impacte el total programado de 36 al cierre de la política pública

Tercer ajuste de producto:

3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano

Los 24 indicadores con los que se cuenta actualmente son:

| | |
|----|--|
| 1 | Ley de cuotas (Ley 581 del 2022) |
| 2 | Participación efectiva de la mujer |
| 3 | Participación de la mujer en el Distrito |
| 4 | Participación de las personas con discapacidad en el Distrito |
| 5 | Participación de Jóvenes en el Distrito |
| 6 | Participación de la población mayor en el Distrito |
| 7 | Participación pluriétnica del Talento Humano Distrital |
| 8 | Plan Anual de Vacantes (carrera administrativa) |
| 9 | Plan Anual de Vacantes Distritales |
| 10 | Indicador de avance de la ejecución de la Política pública de GITH |
| 11 | Índice de desarrollo del servicio civil distrital |
| 12 | Ausentismo por causa médica |
| 13 | Incidencia de la Enfermedad laboral |
| 14 | Frecuencia de accidentalidad |
| 15 | Estándares mínimos |
| 16 | Nivel de Madurez |
| 17 | Bienes y rentas |
| 18 | Fortalecimiento de capacidades |
| 19 | Indicador de Rotación |
| 20 | Indicador de Declaración de conflictos de interés |
| 21 | Indicador de Publicación de hojas de vida de gerentes públicos distritales |
| 22 | Indicador de Clima Laboral- Ambiente organizacional |
| 23 | Juegos Deportivos (Modelo de Felicidad Laboral) |
| 24 | Mérito Académico (Fondos Distritales) |
| 25 | Indicador de Horarios escalonados |

3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano

| | Programación Actual | Propuesta Ajuste |
|--------------------------------------|---|--|
| Nombre del Indicador | Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados | Se mantiene |
| Año Inicio – Año Finalización | Año 2019 – Año 2030 | Año 2019 – Año 2030 |
| Costo Total Estimado en el PA | \$ 1,447 Millones | Se mantiene |
| Programación de Metas Por año | Año 2019: 5 Año 2020: 12 Año 2021: 12 Año 2022: 18 Año 2023: 24 Año 2024: 30 Año 2025: 36 Año 2026: 36 Año 2027: 36 Año 2028: 36 Año 2029: 36 Año 2030: 36 Total: 36 | Año 2019: 5 Año 2020: 12 Año 2021: 12 Año 2022: 18 Año 2023: 24 Año 2024: 26 Año 2025: 28 Año 2026: 30 Año 2027: 32 Año 2028: 33 Año 2029: 34 Año 2030: 36 Total: 36 |

Ajuste Producto Cuatro: 1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos

Motivación para realizar el ajuste

1. De acuerdo con la ficha de Política Pública el indicador propuesto es el número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales, en el cual se tienen en cuenta los empleos que se proveen por los siguientes: Concursos de méritos realizados por la CNSC; Empleos LNy R, Asesor o empleos de carrera que se provean en provisionalidad o encargo luego de presentar pruebas SEVCOM; Empleos que se provean por procesos realizados a través de la plataforma Selección de Talentos; Uso de listas de elegibles de procesos.
2. Teniendo en cuenta las siguientes circunstancias que se han presentado en los 4 años de ejecución del producto, han ocasionado que se incremente el número de empleos provistos por procesos meritocráticos: el uso de listas de listas de elegibles en empleos equivalentes, la aplicación de pruebas de medición de competencias para empleos de libre nombramiento y remoción y para proveer empleos de carrera en provisionalidad o encargo, los procesos de selección que se han adelantado por la CNSC.
3. De acuerdo con lo antes descrito se hace necesario hacer una reprogramación de la meta teniendo en cuenta los procesos de selección meritocráticos que están en curso y la demanda que se genera para aplicación de pruebas de competencias en los diferentes empleos.

1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos

| | Programación Actual | | Propuesta |
|-----------------------------|--|--|---|
| Nombre del Indicador | Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales | | Se mantiene |
| Metas | PROGRAMACIÓN Año 2023: 4.186 Año 2024: 4.676 Año 2025: 5.166 Año 2026: 5.656 Año 2027: 6.146 Año 2028: 6.636 Año 2029: 7.126 Año 2030: 7.580 | Año 2023: 4789 Año 2024: 5.417 <small>EJECUCIÓN 30 JUNIO</small> | Año 2024: 7.317 Año 2025: 8.817 Año 2026: 9.017 Año 2027: 9.217 Año 2028: 9.500 Año 2029: 9.800 Año 2030: 10.000 |
| Costo Proyectado | \$20.952 Millones | | Se mantiene |

3. **Modificaciones**
Indicadores de Resultado
de la Política Pública de
Gestión Integral de Talento
Humano



Resultado: 2.3 Incremento del Porcentaje de favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB)

| | Programación Actual | Propuesta Ajuste | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--|--|-----------|-----------|---------------|------------|----|----|--------------------|----|---|----------------|----|----|----------------|----|---|------------------------|----|---|--------------|------------|-----------|
| Resultado Esperado | Incremento del Porcentaje de favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB) | Incremento del valor de favorabilidad de bienestar laboral medido mediante el índice BIENLAB | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre del Indicador | Porcentaje de encuestados que están de acuerdo con las variables que generan bienestar laboral del capítulo C experiencia personal de trabajo | Índice de Favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fórmula de cálculo | $(\text{Encuestados que el Bienestar Laboral ha mejorado} / \text{total de encuestados}) * 100$ | Valor estimado con el modelo del índice Sintético del BIENLAB, de acuerdo con las variables seleccionadas que generan bienestar laboral de la encuesta EDI – DANE Los cálculos se realizan con factores de expansión | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Descripción del indicador | Para este indicador, la encuesta DANE EDI Módulo II. Capítulo C. Experiencia Personal de Trabajo con 5 aspectos: Mi trabajo - Condiciones de trabajo - Trabajo remoto - Discriminación laboral - Entorno de trabajo Variables seleccionadas: 76 | Para este índice, se toma de la encuesta DANE EDI Módulo II. Capítulo C. Experiencia Personal de Trabajo con 5 aspectos: Mi trabajo - Condiciones de trabajo - Trabajo remoto - Discriminación laboral - Entorno de trabajo <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <caption>Resumen Variables Modelo</caption> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Variables</th> <th>Seleccionadas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mi Trabajo</td> <td>44</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>Entorno de trabajo</td> <td>29</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Discriminación</td> <td>15</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Trabajo remoto</td> <td>14</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Condiciones de trabajo</td> <td>10</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>112</td> <td>56</td> </tr> </tbody> </table> | Dimensión | Variables | Seleccionadas | Mi Trabajo | 44 | 24 | Entorno de trabajo | 29 | 9 | Discriminación | 15 | 10 | Trabajo remoto | 14 | 7 | Condiciones de trabajo | 10 | 6 | Total | 112 | 56 |
| Dimensión | Variables | Seleccionadas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mi Trabajo | 44 | 24 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entorno de trabajo | 29 | 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Discriminación | 15 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trabajo remoto | 14 | 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Condiciones de trabajo | 10 | 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 112 | 56 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fuente | Dataset el DANE EDI 2022. Los resultados de la encuesta se muestran a nivel nacional, se debe hacer un cálculo para filtrar la información a nivel distrital. | Dataset el DANE EDI 2022 y 2023. Los resultados de la encuesta se filtran a nivel distrital. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Responsable reporte | Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital | Se mantiene | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Resultado: 2.3 Incremento del Porcentaje de favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB)

| | Programación Actual | Propuesta Ajuste |
|--------------|--|--|
| Metas | <p>Año 2022 - LB: 80%</p> <p>Año 2023 : 81%</p> <p>Año 2024: 82%</p> <p>Año 2025: 83%</p> <p>Año 2026: 84%</p> <p>Año 2027: 85%</p> <p>Año 2028: 86%</p> <p>Año 2029: 87%</p> <p>Año 2030%: 88%</p> | <p>Año 2022 - LB : 65,4%</p> <p>Año 2023 : 71,9%</p> <p>Año 2024: 73,4%</p> <p>Año 2025: 74,9%</p> <p>Año 2026: 76,4%</p> <p>Año 2027: 77,4%</p> <p>Año 2028: 78,4%</p> <p>Año 2029: 79,4%</p> <p>Año 2030%: 80,4%</p> |

| | |
|----------------------------|--|
| Productos Asociados | 2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente |
| | 2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros. |
| | 2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado |
| | 2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital |

Resultado 1.2: Incremento de la Favorabilidad a la Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital

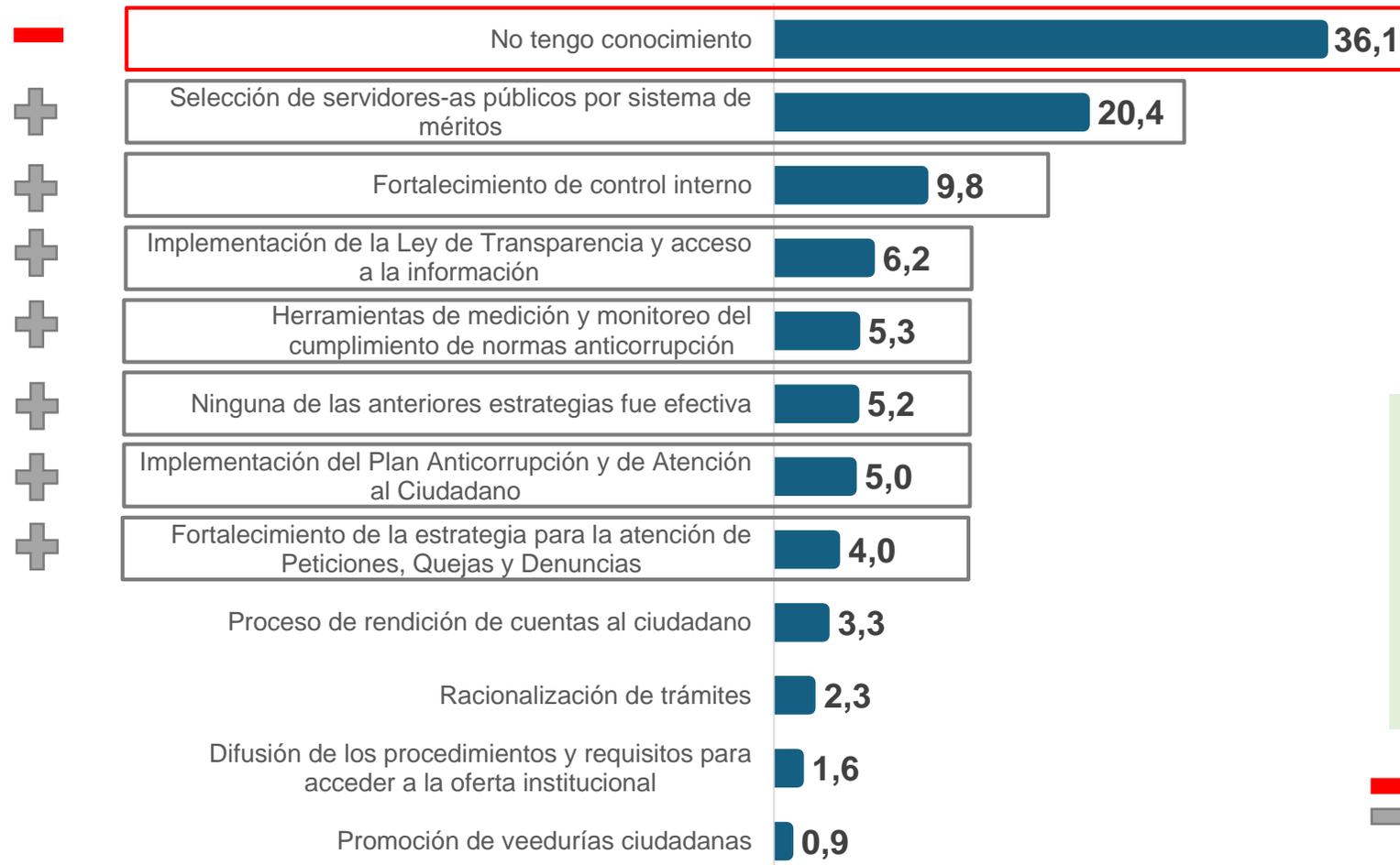
| | Programación Actual | Propuesta Ajuste |
|----------------------------------|---|--|
| Resultado Esperado | 1.2 Incremento de la Favorabilidad a la Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital | Se mantiene |
| Nombre del Indicador | Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital | Índice Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital |
| Fórmula del cálculo | (Encuestados que consideran que la sanción de prácticas irregulares ha aumentado / total de encuestados) *100 | Valor estimado con el modelo del índice Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital, de acuerdo con las variables seleccionadas que generan bienestar laboral de la encuesta EDI – DANE Los cálculos se realizan con factores de expansión |
| Descripción del indicador | El cálculo del indicador tiene en cuenta los encuestados que eligieron las siguientes estrategias: “Selección de servidores/as públicos por sistema de méritos” , “Fortalecimiento de control interno” , “Herramientas de medición y monitoreo del cumplimiento de normas anticorrupción” y el “Fortalecimiento de la estrategia para la atención de Peticiones, Quejas y Denuncias” como una de las estrategias más efectivas para evitar las prácticas irregulares en su entidad”, como respuesta a la pregunta: ¿Cuál de las siguientes estrategias fue la más efectiva para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su Entidad? 4 Variables | El cálculo del valor del índice toma las variables seleccionadas mediante el proceso de optimización, como una de las estrategias más efectivas para evitar las prácticas irregulares en su entidad: 1. Selección de servidores/as públicos por sistema de méritos. 2. Fortalecimiento de control interno. 3. Herramientas de medición y monitoreo del cumplimiento de normas anticorrupción. 4. Fortalecimiento de la estrategia para la atención de Peticiones, Quejas y Denuncias. 5. Implementación de la Ley de Transparencia y acceso a la información. 6. Implementación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. 7. Ninguna de las anteriores estrategias fue efectiva, 8. No tengo conocimiento. Como respuesta a la pregunta: ¿Cuál de las siguientes estrategias fue la más efectiva para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su Entidad? 8 Variables optimizadas |
| Fuente | Dataset el DANE EDI 2022. Los resultados de la encuesta se muestran a nivel nacional, se debe hacer un cálculo para filtrar la información a nivel distrital. | Dataset el DANE EDI 2022 - 2023. Los resultados de la encuesta se muestran a nivel distrital. |
| Responsable | Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital | Se mantiene |

Resultado 1.2: Incremento de la Favorabilidad a la Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital

| | Programación Actual | Propuesta Ajuste |
|--------------|--|--|
| Metas | <p>Año 2022 - LB: 37% Año 2023 : 38% Año 2024: 39% Año 2025: 40% Año 2026: 41% Año 2027: 42% Año 2028: 43% Año 2029: 44% Año 2030%: 45%</p> | <p>Año 2022- LB: : 52,6% Año 2023 - 50,2% Año 2024: 51% Año 2025: 52% Año 2026: 53% Año 2027: 54% Año 2028: 55% Año 2029: 56% Año 2030%: 57%</p> |

Indicador 1.2: Incremento de la Favorabilidad a la Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital

¿Cuál de las siguientes estrategias fue la más efectiva para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su Entidad?



Servidores estimados 2023

5.775

De 14 Secretarías del D.C. que midió la EDI

Variables Seleccionadas que componen el Índice

PROPUESTA DE UN NUEVO INDICADOR



3.2 Mejoramiento del Desarrollo del Servicio Civil Distrital

Indicador: Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital

Tipo: Creciente

Fuente: DASCD – SPGITH

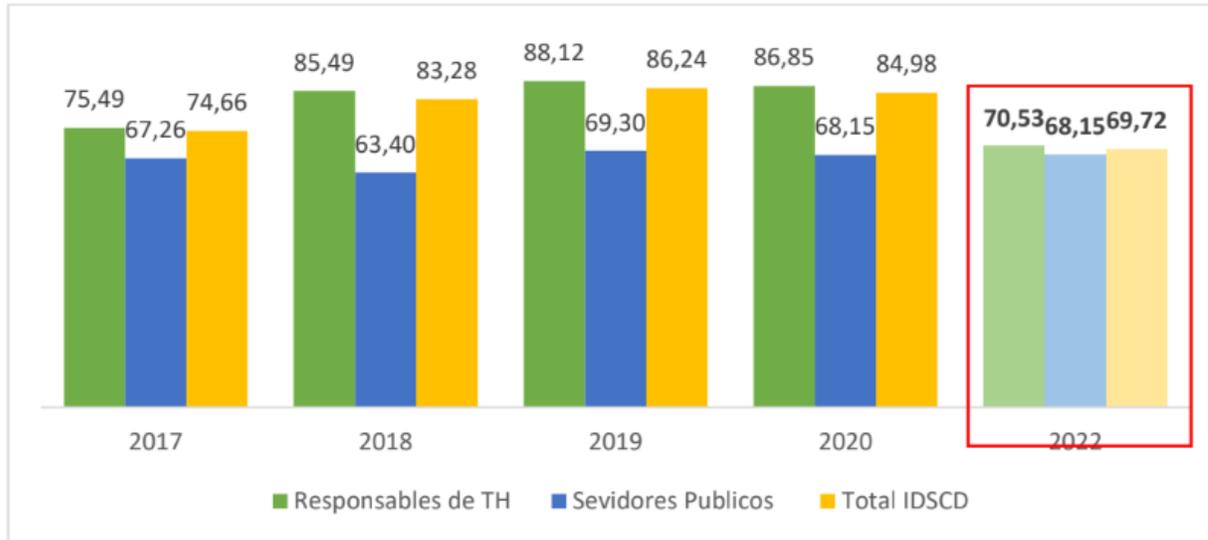
| Programación | LB 2022 | Meta 2024 | Meta 2025 | Meta 2026 | Meta 2027 | Meta 2028 | Meta 2029 | Meta 2023 |
|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Ejecución | 69,72 | 70,72 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 77 |

Productos Asociados

3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital

3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano

Resultados Generales



Fuente: Resultados Instrumentos de medición del IDSCD -2017 al 2022

Nota: Los datos del 2022 no son estrictamente comparables con años anteriores

Motivos para hacer el ajuste:

- Los indicadores de resultado han estado sujetos a las mediciones de otras fuentes, algunas veces son variables y no siempre están disponibles.
- El IDSCD es una medición consistente, medida hace cinco años, con reconocimiento distrital en materia de GITH e inspirada en una metodología internacional.
- Los productos a asociar tienen relación con el Subsistema de Planificación que es el elemento sobrilla y la puerta de entrada de todo el funcionamiento de los subsistemas.
- El subsistema de planificación y el índice de consistencia estructural tienen los mejores puntajes, lo que implica un reto en mover este resultado
- El IDSC es una Meta Estratégica de PDD Bogotá Camina Segura, lo que imprime decisión política en su continuidad y respaldo en la calidad de este Indicador.

PROPUESTA DE UN NUEVO INDICADOR

Resultado Esperado: 3.2 Mejoramiento del Desarrollo del Servicio Civil Distrital

| | Programación Propuesta |
|----------------------------------|---|
| Resultado Esperado | 3.2 Mejoramiento del Desarrollo del Servicio Civil Distrital |
| Nombre del Indicador | Índice del Desarrollo del Servicio Civil Distrital |
| Fórmula del cálculo | Promedio Simple de los resultados de cada entidad distrital |
| Descripción del indicador | <p>La medición de este Índice se basa en una metodología desarrollada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la cual se encuentra detallada en la publicación titulada "Al Servicio del Ciudadano: Una década de reformas de servicio civil en América Latina (2004-2013)". El DASCDC utiliza esta metodología con el objetivo principal de realizar un diagnóstico de la gestión del talento humano en el Distrito. A través de esta metodología, se busca identificar de manera precisa y detallada las reformas fundamentales en materia de GITH, y proporcionar recomendaciones que impulsen y fomenten mejoras en la gestión del talento humano.</p> |
| Responsable | Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -SPGITH |

PROPUESTA DE UN NUEVO INDICADOR

Resultado Esperado: 3.2 Mejoramiento del Desarrollo del Servicio Civil Distrital

| | Programación Actual |
|--------------------|--|
| Metodología | <p>Se basa en la evaluación de los "puntos críticos" en la gestión del talento humano de las entidades distritales. Estos puntos son un conjunto de preguntas en dos encuestas de medición, las cuales a partir del 2022 se llevan a cabo en el Sistema de Información y Empleo Público (SIDEAP). Estas encuestas están destinadas a ser completadas por los jefes y/o responsables de talento humano, así como por los servidores públicos, y se califican en una escala del 0 al 100, estableciendo niveles de desempeño alto, medio o bajo.</p> <p>Los puntos críticos se enmarcan en ocho subsistemas definidos en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, los cuales son: planificación, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del desarrollo, gestión de la compensación, gestión de las relaciones humanas, gestión de rendimiento y organización de la función de los recursos humanos. Además, se utilizan cinco subíndices para agrupar de manera específica los puntos críticos, que son: eficiencia, mérito, consistencia estructural, capacidad funcional y capacidad integradora. A su vez los puntos críticos, también se agrupan por Subíndices que son cinco: Eficiencia, Mérito, Consistencia Estructural, Capacidad Funcional e Integración Sistémica.</p> |
| Metas | <p>Año 2022 - LB: 69,72</p> <p>Año 2024: 70,72 Año 2025: 72 Año 2026: 73 Año 2027: 74 Año 2028: 75 Año 2029: 76 Año 2030: 77</p> <p>Año 2030: 77</p> |



Proposiciones y varios



ÍNDICE DE INNOVACIÓN PÚBLICA

2023

Sector Gestión Pública

- Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD
- Agencia Analítica de Datos - AGATA





LABCapital

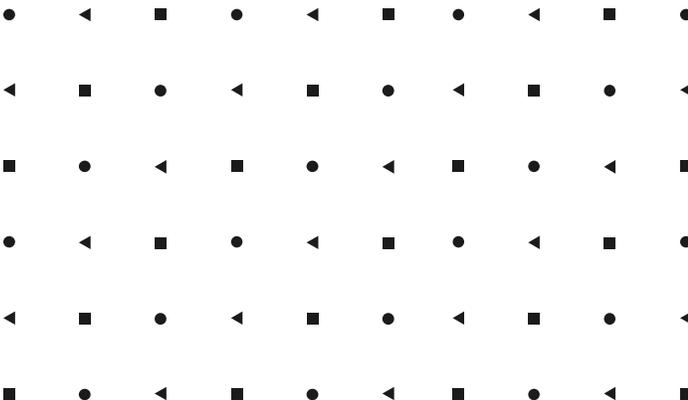
¿Que es?

Es el laboratorio de innovación para la gestión pública de la Veeduría Distrital.

¿Que hace?

Busca aportar **ideas innovadoras**, **metodologías**, **instrumentos** y **buenas prácticas** para que servidores públicos y ciudadanos coLABoren en la generación de valor público.

Apunta a incidir positivamente en el ejercicio de la gestión pública desde la **medición de capacidades de innovación**; **formación en innovación** a servidores, colaboradores y ciudadanía; **cocreación e identificación de retos** con entidades del Distrito, y **evaluación de políticas públicas** en el marco de la innovación.



MARCO NORMATIVO Y ESTRATÉGICO IIP



**OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**



Política Pública de Ciencia, Tecnología e Innovación para el Distrito Capital 2019 - 2038 (CONPES 04)

- Mejoramiento de la eficiencia y calidad de la gestión pública (Res. Esperado)
- Medición bianual del Índice de Innovación Pública de Bogotá (Prod. Esperado)

Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030 (CONPES 07)

Plan Distrital de Desarrollo (PDD) 2020-2024: “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”

- **Propósito 5.** Construir Bogotá - Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente.
 - **Programa estratégico:** Gestión pública efectiva, abierta y transparente
 - **Meta estratégica:** Aumentar en 5 puntos el índice de innovación pública

Proyecto de Inversión 7561 - LABcapital

Plan Distrital de Desarrollo (PDD) 2024-2028: “Bogotá Camina Segura”

- **IIP indicador Meta estratégica - Objetivo 5:**
 - **Meta 80:** incrementar 14.2 puntos porcentuales el resultado del IIP (45 a 59.2)

Proyecto de Inversión 7944 - LABcapital



¿QUÉ ES INNOVACIÓN PÚBLICA?

VEEDURÍA DISTRICTAL

"La creación o mejora de políticas, procesos, productos o servicios del Estado, apropiado por el gobierno y la ciudadanía, que busca generar un **valor público** positivo en los ciudadanos"

OTRAS DEFINICIONES

"La innovación en el sector público se refiere a **mejoras significativas** en la administración pública y/o en los servicios prestados". (OECD, 2017).

"La innovación del sector público implica crear, desarrollar e **implementar ideas** prácticas que logren un beneficio público. Estas ideas tienen que ser al menos en parte nuevas (más que mejoras); Tienen que ser **adoptadas y utilizadas** (más que simples ideas); y tienen que ser útiles. Con esta definición, la innovación se superpone con, pero es diferente de, la creatividad y el espíritu empresarial". (Mulgan, G., 2014)

- Geoff Mulgan, profesor de Inteligencia colectiva, Políticas Públicas e Innovación Social en University College London (UCL)

¿QUÉ ES EL ÍNDICE DE INNOVACIÓN?

- Es una herramienta aplicada por la **Veeduría Distrital** por intermedio de su Laboratorio de Innovación para la Gestión Pública (LABcapital), orientada a **promover la Innovación Pública** en el Distrito a partir de generar **conocimiento**, identificar **capacidades y oportunidades** y fomentar un **ecosistema** de Innovación Pública para Bogotá.
- Esta herramienta no solo genera una **medición comparativa** entre entidades públicas de Bogotá, ya que fue diseñada teniendo en cuenta un **modelo de acompañamiento y fortalecimiento de las capacidades** innovadoras de las entidades, buscando al final:
 - Una sana competencia entre las mismas,
 - El mejoramiento de los servicios prestados por las entidades públicas,
 - Mayor aceptación por parte de ciudadanía.

ESTRUCTURA DEL ÍNDICE

1 Capacidad Institucional

Mide la capacidad, recursos e insumos que tiene la entidad para desarrollar acciones relacionadas con la innovación, es decir, si la entidad tiene las bases para poder innovar.

Toma en cuenta la Planeación, Recursos presupuestales, Humanos y Digitales.

3 Resultados

Está orientado a medir los resultados que la innovación ha generado en la entidad.

Captura innovaciones implementadas, beneficio a ciudadanos/usuarios, el ahorro de recursos y la generación de capacidades en innovación para funcionarios y/o contratistas

2 Procesos y Prácticas

Mide los procesos y actividades que la entidad desarrolla para generar innovación, especialmente si dentro de este proceso se toma en cuenta a los servidores de su entidad, los ciudadanos y grupos de interés con los que trabaja.

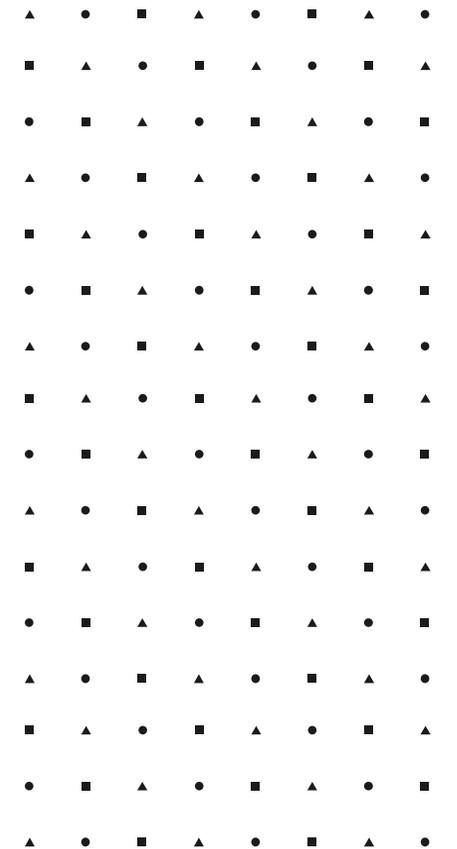
Captura la identificación de retos de oportunidad, Generación de ideas, Diseño de innovaciones, Generación de capacidades y formación, y Cultura y liderazgo para la Innovación

4 Gestión del Conocimiento

Visibiliza el compromiso que tiene la entidad para compartir el conocimiento producido.

Captura la aplicación y documentación a partir de su capacidad institucional, procesos y actividades y sus resultados innovadores.

4 Componentes



ESTRUCTURA DEL ÍNDICE

1 Capacidad Institucional

- 4 variables
- 7 indicadores
- 13 preguntas

Ponderación: **25%**

3 Resultados

- 2 variables
- 3 indicadores
- 3 preguntas

Ponderación: **25%**

2 Procesos y Prácticas

- 5 variables
- 12 indicadores
- 14 preguntas

Ponderación: **35%**

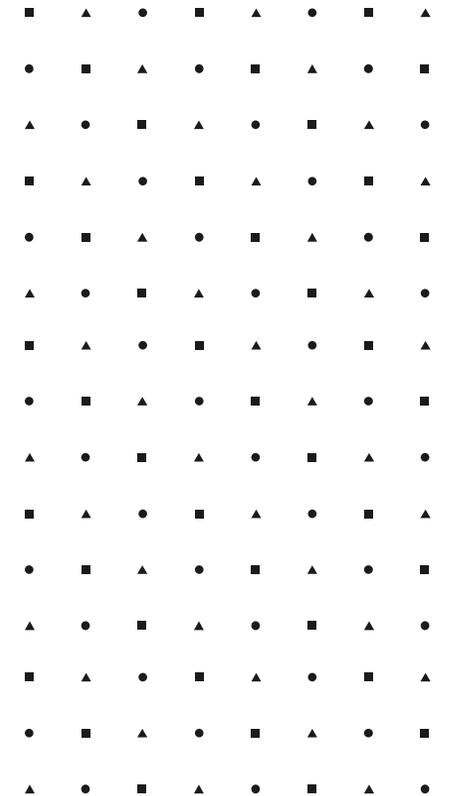
4 Gestión del Conocimiento

- 3 variables
- 9 indicadores
- 9 preguntas

Ponderación: **15%**

El Índice de Innovación está conformado por:

- 4 componentes,
- 14 variables de análisis,
- 34 indicadores, y
- 39 preguntas en total.



Componentes
(4)

Variables
(14)

| COMPONENTE 1: CAPACIDAD INSTITUCIONAL 25% | COMPONENTE 2: PRÁCTICAS Y PROCESOS 35% | COMPONENTE 3: RESULTADOS 25% | COMPONENTE 4: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO 15% |
|---|--|--|--|
| 1. Planeación | 5. Proceso de identificación y uso de retos o áreas de oportunidad | 10. Innovaciones implementadas | 12. G.C. en Capacidad Institucional |
| 2. Recursos Presupuestales | 6. Generación de Ideas | 11. Generación de capacidades en innovación para funcionarios y contratistas | 13. G.C. en Prácticas y Procesos |
| 3. Recursos Humanos | 7. Diseño de Innovaciones | | 14. G.C. en Resultados |
| 4. Recursos Digitales | 8. Generación de capacidades | | |
| | 9. Cultura y liderazgo para la innovación pública | | |

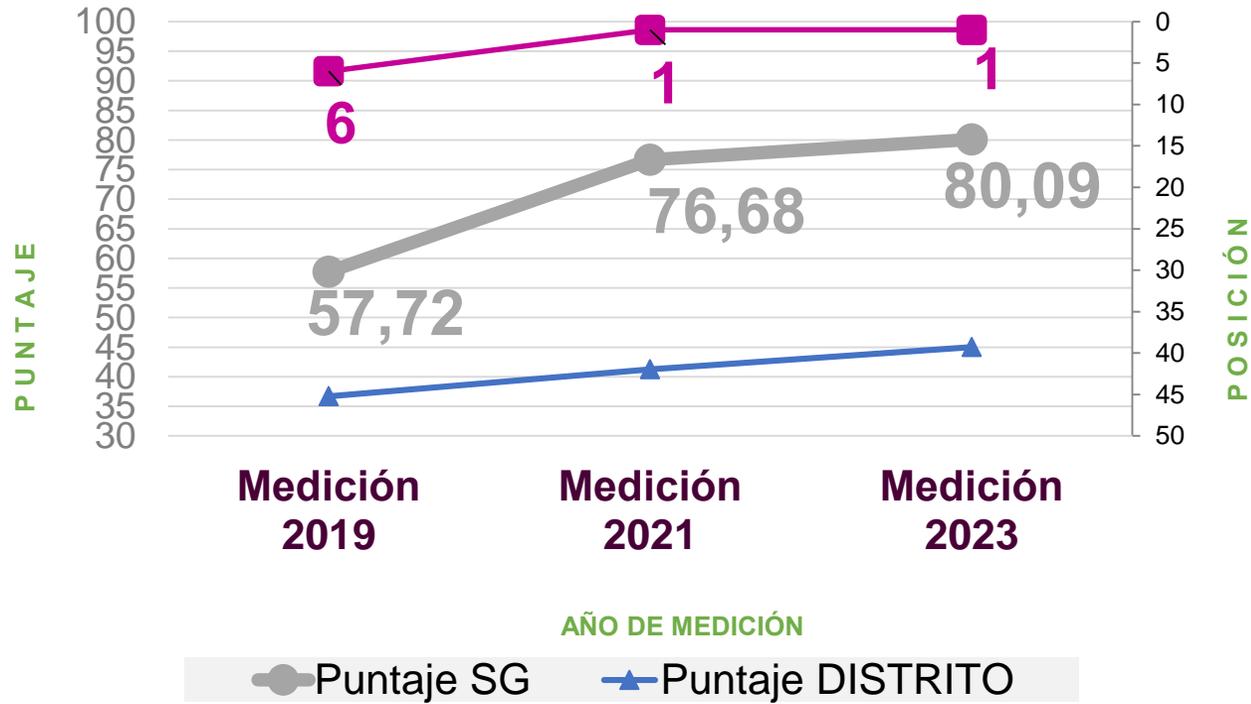
RESULTADOS DISTRITO CAPITAL

MEDICIONES 2019, 2021 y 2023

| RESULTADOS ÍNDICE | MEDICIÓN 2019 | MEDICIÓN 2021 | MEDICIÓN 2023 |
|---|------------------|--|---|
| Componente 1. Capacidad institucional | 35.7 | 44.04 | 49.79  |
| Componente 2. Procesos y prácticas | 33.7 | 42.77 | 42.06  |
| Componente 3. Resultados | 42.9 | 39.52 | 42.65  |
| Componente 4. Gestión del conocimiento | 35.5 | 36.17 | 47.93  |
| PROMEDIO GENERAL DE CIUDAD | 36.7 | 41.28 | 45.02  |
| | 39 entidades | 68 entidades incluidas 20 alcaldías locales | 70 entidades |

RESULTADOS SECRETARÍA GENERAL

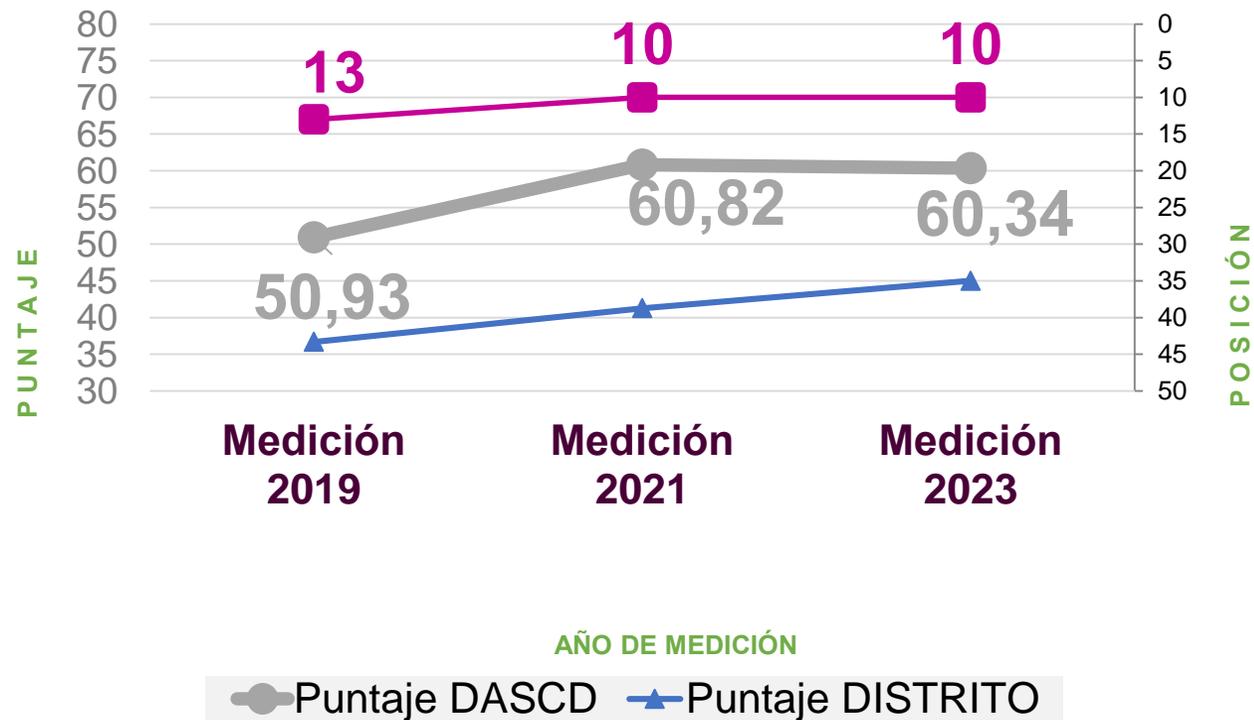
MEDICIONES ÍNDICE DE INNOVACIÓN - 2019, 2021 y 2023



| | Medición 2019 | Medición 2021 | Medición 2023 |
|------------------|---------------|---------------|---------------|
| Participantes | 39 | 68 | 69 |
| Puntaje Distrito | 36.7 | 41.28 | 45.02 |

RESULTADOS DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL (DASCD)

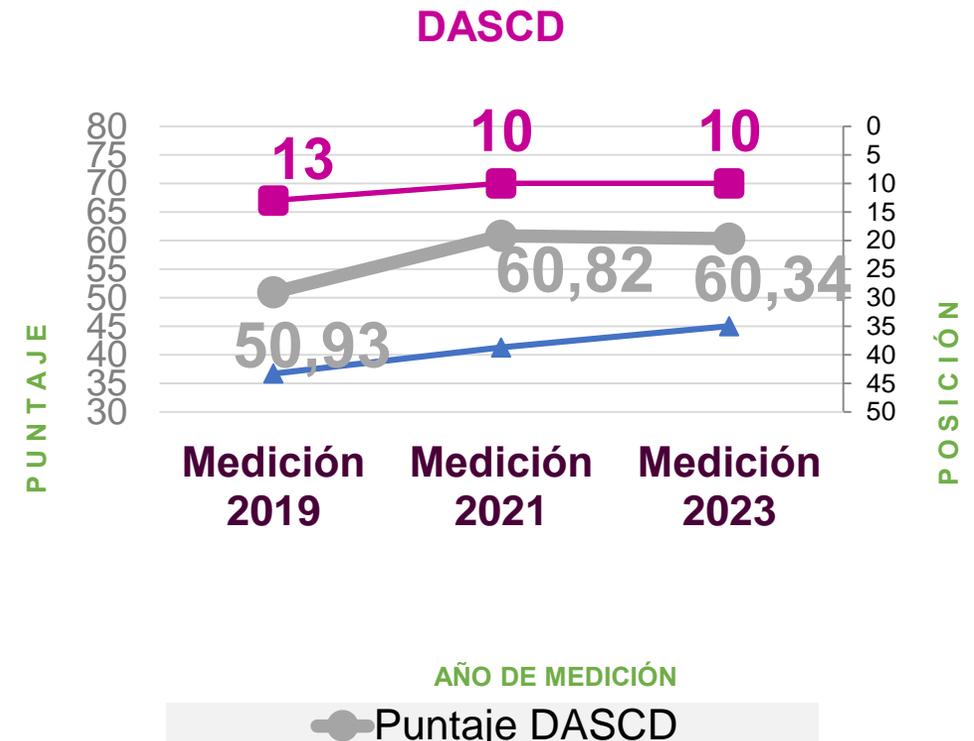
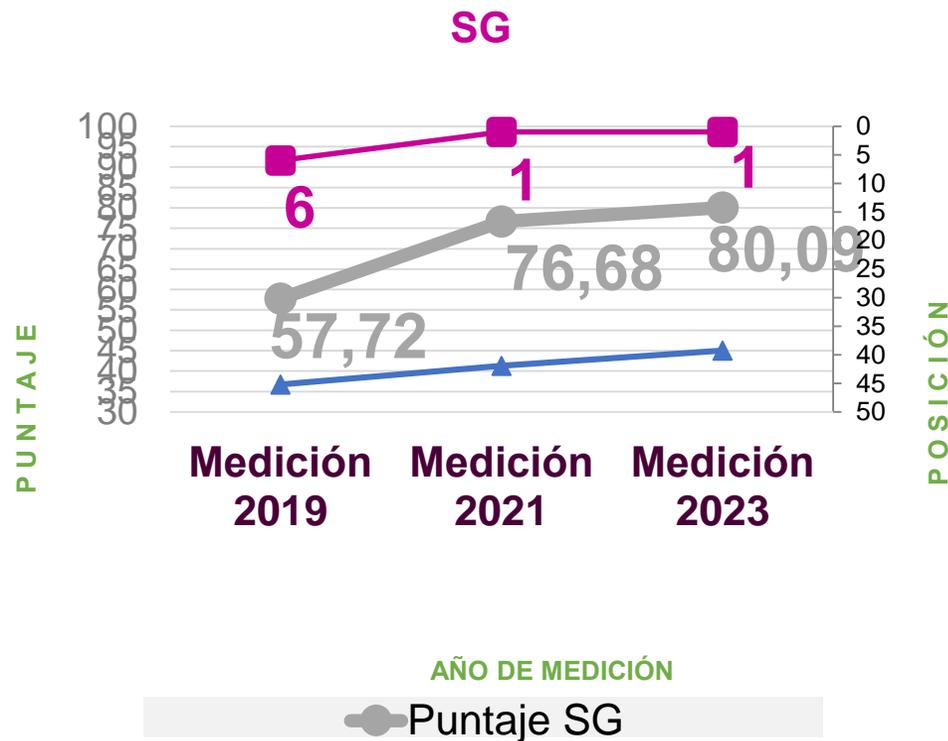
MEDICIONES ÍNDICE DE INNOVACIÓN - 2019, 2021 y 2023



| | Medición 2019 | Medición 2021 | Medición 2023 |
|------------------|---------------|---------------|---------------|
| Participantes | 39 | 68 | 69 |
| Puntaje Distrito | 36.7 | 41.28 | 45.02 |

COMPARATIVO SDDE – IPES - IDT

MEDICIONES 2019, 2021 y 2023



| | Medición 2019 | Medición 2021 | Medición 2023 |
|------------------|---------------|---------------|---------------|
| Participantes | 39 | 68 | 69 |
| Puntaje Distrito | 36.7 | 41.28 | 45.02 |

ALGUNAS CIFRAS DE INNOVACIÓN



RECURSOS destinados a innovación – relación porcentual %

| | Promedio (mediana) FUNCIONAMIENTO | Promedio (mediana) INVERSIÓN |
|----------------------|--|---|
| Relación DISTRITO | 0.14 % | 1.53 % |
| Explicación: | De cada MIL millones, 1'400.000 se destinan a innovación | De cada MIL millones, 15'300.000 se destinan a innovación |
| SG | 0 % | 2.48 % |
| DASCD | 0 % | 53.47 % |



TALENTO HUMANO dedicados a innovación – relación porcentual %

| | Promedio FUNCIONARIOS | Promedio CONTRATISTAS |
|---|---|--|
| Promedio General DISTRITO | 105.25 | 494.5 |
| De lo anterior, en innovación están: | 3.75 | 9.75 |
| RELACIÓN BTA | 3.56 % | 1.97 % |
| SG | Func: 671.1 En Inn: 7 - 1.04 % | Contr: 876 En Inn: 19.5 - 2.23 % |
| DASCD | Func: 75.5 En Inn: 26 - 34.44 % | Func: 103 En Inn: 23 - 22.23 % |

PRINCIPALES FORTALEZAS



La Secretaría General destina amplios recursos de inversión dedicados a temas de innovación pública, junto con un superior porcentaje de contratistas dedicado a innovación en comparación con el Distrito -acorde con la misionalidad de tener allí la Alta Consejería de las TICS-. **Una gran cantidad de procesos e ideas que generan, se materializan efectivamente en implementaciones.**

ÁREAS DE OPORTUNIDAD



Promueven la generación de ideas al interior de la entidad, no obstante, **se recomienda una escucha más activa a la ciudadanía desde el sistema Bogotá te Escucha** para identificar retos y áreas de oportunidad.

DISEÑOS DE INNOVACIÓN



Se destacan dentro de sus iniciativas implementadas:

Makers de soluciones con el reto del Sistema Distrital de Cuidado, y el agente virtual Chatico con inteligencia artificial.

PRINCIPALES
FORTALEZAS



Dedican un presupuesto importante al tema de innovación y tienen un recurso humano superior al promedio del Distrito en el ejercicio del tema, lo que dado su tamaño es relevante en la habilitación de la innovación. Identifican retos con los funcionarios. **Se destaca la oferta formativa sobre innovación**, dispuesta para sus propios funcionarios y el talento del Distrito.

ÁREAS DE
OPORTUNIDAD



Se sugiere **fortalecer la interacción y participación de la ciudadanía y de sus funcionarios en los procesos de captura de ideas** para contribuir a ejercicios de cocreación, en tanto no se reportan actividades en esta materia. Así mismo, fortalecer los canales de identificación de retos a resolver desde metodologías o procesos de innovación.

DISEÑOS DE
INNOVACIÓN



Se destaca la iniciativa Mapa de conocimiento la cual funciona con el sistema Wiki permitiendo compilar el conocimiento explícito y tácito que apoya a la ejecución de las políticas, programas y metas institucionales. Se reconoce además la **importancia de los cursos y estudios que ofrece alrededor de la innovación, los cuales son referentes en el ecosistema** y a la vez cursados por una gran cantidad de talento humano de numerosas entidades del Distrito.



Anexo.

Informe de resultados

Índice de Innovación Pública 2023

[ir al documento](#)



LABCapital

veeduriadistrital.gov.co

Cra. 7 #26-20 – Edificio Tequendama, piso 34



[VeeduríaBogota](#)



[VeeduríaDistrital](#)



[Veeduría_Distrital](#)

GRACIAS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

