

**CAF – BANCO DE DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA**

**UNIVERSIDAD DEL ROSARIO**

**GEORGE WASHINGTON UNIVERSITY**

**PROGRAMA DE GOVERNABILIDAD, GERENCIA POLÍTICA Y GESTION  
PÚBLICA**

**DESARROLLO DE CONDICIONES QUE FAVORECEN UN ALTO NIVEL DE  
RENOVACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL SERVICIO PÚBLICO  
DEL DISTRITO CAPITAL**

**Equipo responsable del diseño del proyecto**

Yolanda Castro Salcedo

Elsy Paola Suárez Ortiz

Henry Alberto González Molina

Gustavo Parra Martínez

**BOGOTÁ, NOVIEMBRE 15 DE 2018**

-

## Tabla de contenido

<i>RESUMEN</i> .....	2
<i>INTRODUCCION</i> .....	4
<i>DEFINICIÓN DEL PROBLEMA</i> .....	5
<i>JUSTIFICACIÓN</i> .....	7
<i>ANÁLISIS DEL PROBLEMA E IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES</i> .....	8
<i>ANÁLISIS SISTÉMICO</i> .....	9
<i>ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN</i> .....	11
<i>DISEÑO DE LA ESTRATEGIA</i> .....	13
<i>ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS</i> .....	17
<i>BIBLIOGRAFIA</i> .....	22

## **RESUMEN**

El proyecto está orientado a atender el problema relacionado con la existencia de condiciones desfavorables para aumentar la renovación del Talento Humano en el Servicio Público del Distrito Capital.

Ésta iniciativa se justifica en la medida en que, de acuerdo con la información analizada, la composición actual de la planta de personal, de los servidores al servicio del Distrito Capital<sup>1</sup>, por grupos etarios, es la siguiente: de 60 a 69 años 1.939, entre 50 a 59 años 9.040, entre 40 a 49 años 6.852, de 30 a 39 años 46, menores de 30 años 1.741,. Al sumar los servidores públicos entre 30 a mayores de 60 años se tiene un total de 17.877 (91%) respecto a los menores de 30 años (9%). Se precisa que en la página, existe un grupo de 5.496 servidores públicos que no tienen registrada la edad, por tal razón, se realizó el cálculo sobre los que se encontraban en los rangos de edad establecidos.

De otra parte, factores relacionados con la rigurosidad normativa, la lentitud en procesos de selección permanencia y gestión de empleo, los pocos incentivos en la formación de servidores públicos, la valoración negativa del servicio público, las restricciones en el modelo de estímulos y compensaciones, el hecho de que el modelo educativo no estimule la opción del servicio público como un campo de desarrollo profesional.; ponen en evidencia la necesidad que tiene la administración, de establecer condiciones que hagan atractivo el servicio público para las nuevas generaciones.

El proyecto está orientado a generar condiciones que favorezcan un alto nivel de renovación del Talento Humano en el Servicio Público de manera particular estimular y propiciar la vinculación al servicio público, de los jóvenes entre 18 y 28

---

<sup>1</sup> Información consultada en SIDEAP, Página web Servicio Civil / Nuestra Entidad /Cifras estadísticas. Fecha de consulta: 14/11/2018,

años<sup>2</sup>. Se precisa que en el SIDEAP se encuentra en el rango de menores de 30 años.

El alcance del proyecto abarca las entidades públicas del Distrito Capital.

El proyecto corresponde a una iniciativa, que se enmarca dentro del proceso de implementación de la Política Pública de Talento Humano del Distrito Capital<sup>3</sup>, objetivo 1 “Consolidar el sistema de gestión de Talento Humano en el Distrito”, producto, “Documento Técnico de caracterización de las personas vinculadas al Distrito”, quedando en la descripción la actualización periódica de la caracterización; para su desarrollo se requerirá la asignación de recursos por parte del DASCDD, los cuales ya se tienen previstos, por ser la política de talento humano una de las metas del Plan Distrital de Desarrollo y de las demás entidades responsables de la implementación de éste componente de la Política

---

<sup>2</sup> Según el artículo 5 de la Ley Estatutaria 1622 del 29 de abril de 2013, "Por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones"

<sup>3</sup> *Mesa de Trabajo para la validación de la Política Pública para la gestión integral del talento humano en el Distrito Capital (5 de octubre de 2018)* (documento escrito en conjunto), publicado en la página del Departamento Administrativo del Servicio Civil <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/content/documento-resumen>

## **INTRODUCCION**

El Proyecto "Desarrollo de condiciones que favorezcan un alto nivel de renovación del talento humano en el servicio público del Distrito Capital", se formula como un requisito de grado dentro del Programa en Gerencia Política, Gestión Pública y Gobernabilidad de CAF-banco de Desarrollo de América Latina. El proyecto impacta en la gobernabilidad, teniendo en cuenta que el desarrollo del talento humano tiene incidencia directa en la prestación de los servicios del Distrito a la Ciudadanía, por tanto, también se enmarca dentro del área de gobernabilidad y responde al desafío 2017 de CAF contribuyendo a la construcción de paz desde los territorios colombianos, puesto que se amplía la posibilidad de que ciudadanos jóvenes puedan acceder al servicio público en el Distrito Capital.

El proyecto en sus diferentes etapas, pone de presente la relevancia de la gerencia política para mejorar los procesos de gobernabilidad y gobernanza e impacta positivamente la gestión de lo público; de manera particular, supone procesos de articulación y coordinación de esfuerzos de las diferentes entidades de la administración distrital, la academia, las organizaciones sociales, los medios de comunicación, los servidores públicos, etc.

El proceso de formulación del proyecto se adelantó bajo el modelo y los instrumentos del Marco Lógico, a partir del cual se definió su organización y se estableció la estructuración de los recursos.

## ***DEFINICIÓN DEL PROBLEMA***

Como se explicó en el resumen, el 91% de la planta en el Distrito está compuesta por servidores públicos que tienen una edad superior a los 30 años, esta situación, nos llevó a concluir que existe un bajo nivel de renovación del capital humano en el servicio público, situación que proyectada hacia el futuro trae como consecuencias que existan bajos niveles de competitividad del empleado público en el mercado laboral, Pérdida de confianza y credibilidad en el servicio público y por tanto, Envejecimiento de la planta. En las causas identificadas en el análisis realizado se encuentran entre otras:

- Insuficiente política de renovación.
- Rigurosidad normativa
- Percepción negativa del servicio público
- Desmotivación de las nuevas generaciones frente al servicio público.

Al consultar los tipos de empleados que existen en el mercado laboral se encuentran: “los Tradicionalistas (ya casi inactivos en el mercado laboral), Baby Boomer (nacidos entre 1946 a 1964), la generación X (nacidos entre 1961 y 1981), Y (Millenials - nacidos entre 1982 y 1996) y los recién incorporados al mercado, los “Z”<sup>4</sup>, por tanto se expondrán las características que según los estudios tienen las nuevas generaciones Milenials y Z.

Dentro de las características más relevantes se encuentran:

- Están altamente influenciadas por la tecnología, innovación y la hiper conectividad 24 horas los 365 días del año.
- Se caracterizan por ser “impacientes” y buscar resultados en el corto plazo.
- Buscan “Work Life Balance”, de tal manera que no solo es importante la retribución económica, sino que se buscan otros aspectos relacionados con

---

<sup>4</sup> Información consulta de <http://www.logisticasud.enfasis.com/articulos/76310-las-nuevas-generaciones>

la flexibilidad, como puede ser horario de ingreso flexible, prácticas de teletrabajo, entre otros.

Por lo expuesto anteriormente, diferentes organizaciones han optado por generar estructuras basadas en equipos de proyectos, se permite la participación en la toma de decisiones y líderes que sean comunicativos, comprensivos y solidarios.

Como se puede observar, en el Estado se tiene una amplia brecha entre las expectativas de las nuevas generaciones versus lo que se ofrece, teniendo en cuenta, entre otros la rigurosidad normativa, se espera contar con talento del siglo XXI, con normas del siglo XX.

Adicionalmente, se encuentran los tiempos prolongados para los procesos de selección; el hecho de que los procesos de selección prioricen la valoración de la experiencia, frente a otros aspectos de evaluación; dan lugar a un bajo nivel de participación de los jóvenes dentro de la gestión pública.

De otra parte, la falta cultura de respeto a lo público; la valoración social negativa respecto de los servidores públicos y en general respecto del servicio público, generan la desmotivación de las nuevas generaciones frente al servicio público.

En el mismo sentido, la ausencia de políticas públicas de renovación del capital humano en la gestión pública; la rigurosidad normativa en el empleo público; no hacen atractiva la opción del servicio público, en el mercado laboral para los jóvenes.

Todo lo anterior, plantea unas condiciones desfavorables para aumentar la renovación del Talento Humano en el Servicio Público; lo cual redundará en la pérdida de confianza y credibilidad en el servicio público; en bajos niveles de competitividad del empleado público en el mercado laboral y en la baja participación del Talento Humano joven, en el servicio público del Distrito Capital.

## ***JUSTIFICACIÓN***

El proyecto planteado se justifica, teniendo en cuenta que está en construcción la Política para la Gestión Integral del Talento Humano Distrital.

Uno de los principales efectos de lo planteado en el problema son los bajos niveles de competitividad del empleado público en el mercado laboral, lo que afecta directamente la gestión del conocimiento.

Los riesgos en caso de no tratarse el problema, es que no se cuente con un adecuado cambio generacional, en donde se construya sobre lo construido y se promueva el desarrollo de la ciudad. En el actual plan de desarrollo “Bogotá Mejor para todos” se encuentra la meta producto 78 “Implementar el 100% de la política de empleo público”, es por esta razón que se requiere incorporar como uno de los productos que se incluyan en la política, lo relacionado con actividades que promuevan un alto nivel de renovación del capital humano en el servicio pública, en donde, a través del ajuste normativo, se promueva el desarrollo de proyectos y aspectos como el teletrabajo, horarios flexibles, entre otros.

Este proyecto contribuirá a la gobernanza, el desarrollo local y la construcción de paz en el territorio, en la medida en que se cuente con un talento humano renovado y comprometido, será posible entregar a la ciudadanía productos de calidad, con innovación, para garantizar los derechos de los ciudadanos.

## ***ANÁLISIS DEL PROBLEMA E IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES***

### **La pregunta problema**

Cuáles son los factores que explican o inciden en el bajo nivel de renovación del capital humano en el servicio público.

### **Factores y variables resultantes**

En el ejercicio realizado por el grupo se encontraron las siguientes variables:

#### **Variables Activas**

- Política de renovación
- Rigurosidad normativa
- Tiempos para procesos de selección
- Experiencia frente otros aspectos de evaluación en los procesos de selección

#### **Variables Críticas**

- Desmotivación de las nuevas generaciones
- Nivel de renovación del capital humano en el servicio público

#### **Variables Inertes**

- Esquemas de trabajo
- Percepción negativa

#### **Variables Reactivas**

- Participación de los jóvenes en la gestión pública
- Niveles de competitividad del empleo público en el mercado laboral
- Envejecimiento de la planta
- Confianza y credibilidad en el servicio público

## ANÁLISIS SISTÉMICO

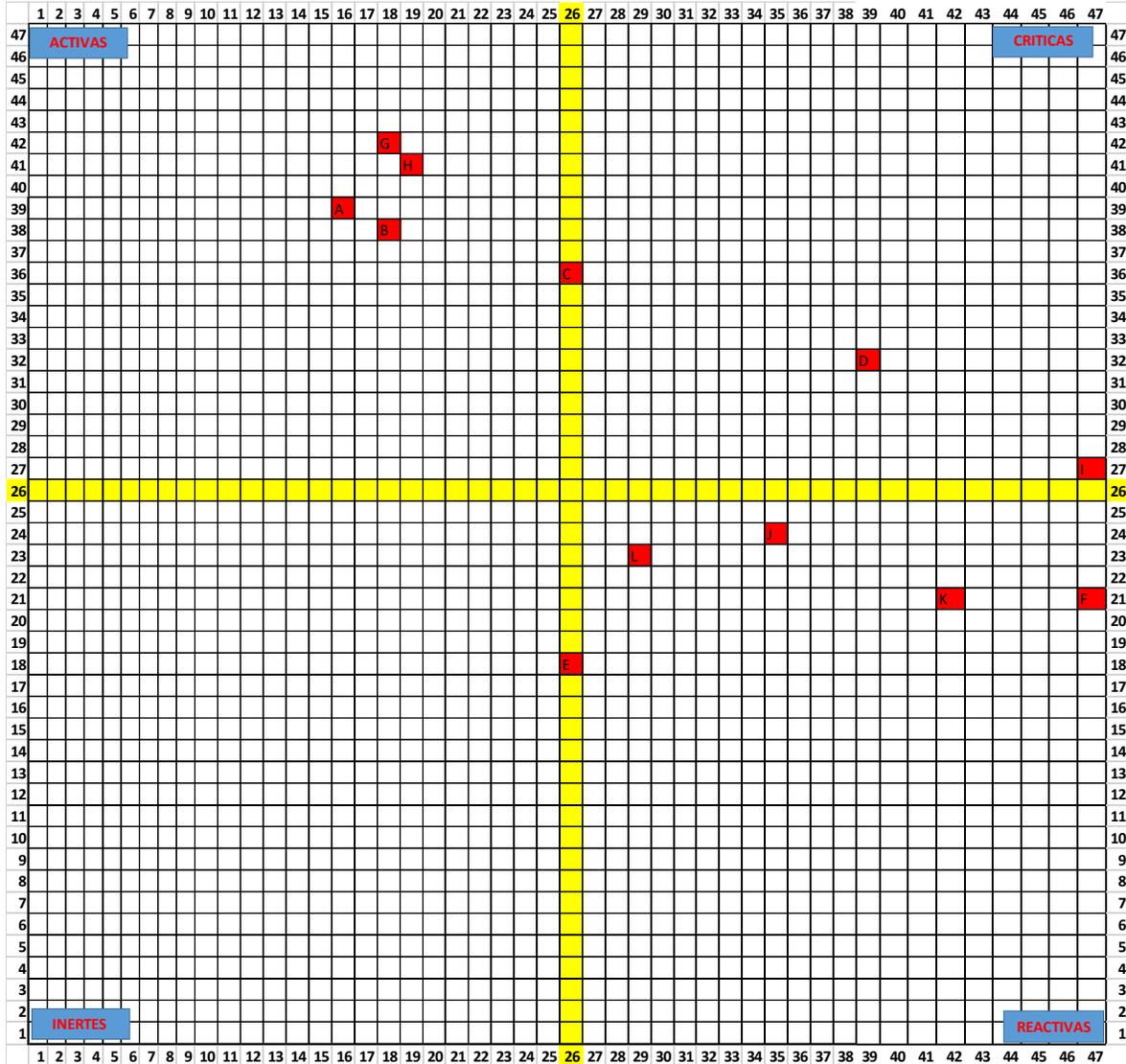
### Matriz de Vester

Problemas temática seleccionada		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	TOTAL ACTIVOS
Tiempos para procesos de selección	<b>A</b>	X	1	1	5	5	5	2	1	5	4	5	5	<b>39</b>
Experiencia frente otros aspectos de evaluación en los procesos de selección	<b>B</b>	1	X	3	5	4	5	1	1	5	5	5	3	<b>38</b>
Esquemas de trabajo	<b>C</b>	1	1	X	5	3	5	2	1	5	5	3	3	<b>34</b>
Desmotivación de las nuevas generaciones	<b>D</b>	1	1	3	X	3	5	2	3	5	2	5	2	<b>32</b>
Percepción negativa	<b>E</b>	1	1	1	5	X	5	1	1	5	2	1	3	<b>26</b>
Participación de los jóvenes en la gestión pública	<b>F</b>	1	1	2	1	1	X	1	2	4	1	5	2	<b>21</b>
Política de renovación	<b>G</b>	3	5	5	2	2	5	X	5	4	4	5	2	<b>42</b>
Rigurosidad normativa	<b>H</b>	4	4	5	5	3	4	4	X	4	2	4	2	<b>41</b>
Nivel de renovación del capital humano en el servicio público	<b>I</b>	1	1	2	3	3	4	2	2	X	2	5	2	<b>27</b>
Niveles de competitividad del empleo público en el mercado laboral	<b>J</b>	1	1	1	3	3	4	1	1	4	X	2	3	<b>24</b>
Envejecimiento de la planta	<b>K</b>	1	1	2	2	2	1	1	1	3	5	X	2	<b>21</b>
Confianza y credibilidad en el servicio público	<b>L</b>	1	1	1	3	3	4	1	1	3	3	2	X	<b>23</b>
	<b>TOTAL PASIVOS</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>39</b>	<b>32</b>	<b>47</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>47</b>	<b>35</b>	<b>42</b>	<b>29</b>	
	<b>PRODUCTO</b>	624	684	884	1248	832	987	756	779	1269	840	882	667	

TA: total activo      TP: total pasivo

P: producto (resultado de multiplicar el TA por el TP: sirve para identificar con el mayor producto la variable más crítica)

## Plano Cartesiano



## ***ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN***

### **Objetivo de desarrollo o finalidad**

El aumento de la confianza y la credibilidad en el servicio público, da lugar al aumento de competitividad del empleo público en el mercado laboral, lo cual permite el incremento en la vinculación del Talento Humano joven en el servicio público en el Distrito Capital

### **Objetivo del proyecto**

Se cuenta con condiciones que favorecen un alto nivel de renovación del Talento Humano en el Servicio Público.

### **Objetivos específicos o componentes - frentes de acción**

- Jóvenes participan activamente en el servicio público
- Procesos de selección priorizan la valoración de habilidades y competencias sobre la experiencia y aplican pruebas innovadoras y pertinentes
- Se han disminuido los tiempos para los procesos de selección.
- Esquemas de trabajo adecuados a las necesidades de las nuevas generaciones.
- Las nuevas generaciones están motivadas y con una percepción positiva del servicio público.
- La publicidad de las entidades públicas es atractiva y muestra las ventajas del servicio público.
- Los servidores públicos son reconocidos y valorados positivamente en la sociedad.
- Se realizan de manera consistente, campañas de fomento de la cultura de respeto a lo público.
- La normatividad que rige la actividad del sector público, es adecuada y contribuye a hacer atractivo el servicio público, como opción laboral para los jóvenes.

- Se ha definido una Política de renovación del capital humano en la gestión pública.
- Los actores clave se han vinculado a los escenarios de debate sobre la participación de los jóvenes en el servicio público.

## DISEÑO DE LA ESTRATEGIA

### Matriz de marco lógico

MATRIZ DE MARCO LÓGICO					
		RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<b>FIN</b>	F	El aumento de <i>la confianza y la credibilidad</i> en el servicio público, da lugar al aumento de <i>competitividad</i> del empleo público en el mercado laboral, lo cual permite el incremento en la vinculación del Talento Humano joven en el servicio público (en el Distrito Capital)	Incremento del 20% de la población menor de 30 años en el término de 3 años	Variación en la composición de los grupos etarios, donde se demuestre el incremento de la población menor de 30 años como servidores públicos (consulta en SIDEAP)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se promueve la política de Talento Humano ante la ciudadanía.</li> <li>2. Con los concursos se pone a disposición de la ciudadanía información de estudio que les permita a los interesados concursar en igual de condiciones.</li> <li>3. Se promueve en las entidades la flexibilización de los horarios y el teletrabajo.</li> </ol>
<b>PROPÓSITO</b>	P	<b><i>Se cuenta con condiciones que favorecen un alto nivel de renovación del Talento Humano en el Servicio Público</i></b>	Nueva normatividad relacionada con el talento humano / Normatividad existente *100	Encuestas a entidades. Mejora en los resultados de medición de clima laboral en las entidades.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los proyectos de normatividad son promovidos por las entidades que gestionan el talento humano.</li> <li>2. Las entidades acogen y operativizan las nuevas normas.</li> <li>3. Se sensibiliza a las entidades la importancia del cambio generacional.</li> </ol>
<b>COMPONENTES</b>	C1	Jóvenes participan activamente en el servicio público	Incremento del 20% de la población menor de 30 años en el término de 3 años	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. SIDEAP</li> <li>2. Resultado encuesta sobre ambiente y desempeño Institucional (EDI).</li> <li>3. Medición Clima laboral</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se promueve en los diferentes canales de comunicación los ajustes normativos.</li> <li>2. Se realizan campañas al interior de las entidades sobre la importancia del cambio generacional.</li> </ol>

MATRIZ DE MARCO LOGICO					
		RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
ACTIVIDADES	A1	Procesos de selección priorizan la valoración de habilidades y competencias sobre la experiencia y aplican pruebas innovadoras y pertinentes	Disminución del 20% en la ponderación relacionada con experiencia e incrementada en habilidades y competencias.	Ajuste en las ponderaciones establecidas en las convocatorias.	1. La Comisión Nacional del Servicio Civil, acoge la propuesta para la modificación de la ponderación de los criterios de selección.
	A2	Disminución de tiempos para los procesos de selección	Disminución del 30% del tiempo en las nuevas convocatorias	Resultados de convocatorias en la página de la CNSC.	1. Se resuelven de manera efectiva y oportuna los derechos de petición que surjan en los concursos. 2. La Comisión Nacional del Servicio Civil recopila y analiza las causas de las demoras en las convocatorias y los corrige.
	A3	Esquemas de trabajo adecuados a las necesidades de las nuevas generaciones	Incremento del 20% de teletrabajo en las entidades.	1. Resultado encuesta sobre ambiente y desempeño Institucional (EDI). 2. Medición Clima laboral	1. En la implementación de horarios flexibles y teletrabajo se establecen los controles y la entrega de productos por parte de los servidores públicos que se acojan.
COMPONENTES	C2	Nuevas generaciones motivadas y con una <i>Percepción positiva</i> del servicio público	Incrementar en un 10% la participación de jóvenes vinculados con el Distrito en medición de encuestas de clima laboral	Medición Encuestas de clima laboral	1. Las entidades realizan y publican los resultados de las mediciones de clima laboral.
ACTIVIDADES	A1	Servidores públicos reconocidos y valorados positivamente en la sociedad	Incremento en la percepción positiva por parte de la ciudadanía sobre los	Resultados de encuestas a ciudadanos realizadas por el DAFP y el DASCD.	1. Se promueve la transparencia en las actividades realizadas por las entidades.

MATRIZ DE MARCO LOGICO					
		RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
			servidores públicos.		
	A2	Publicidad atractiva de las ventajas del servicio público	Incremento de publicidad en redes sociales de concursos para provisión de empleos.	Redes sociales, youtube	Las entidades se encuentran interesadas en promover el cambio generacional. La publicidad se realiza teniendo en cuenta los intereses de los jóvenes, de manera que sean efectivas.
	A3	Campaña de fomento de la cultura de respeto a lo público	Gasto publicitario de campaña sobre fomento de cultura de respeto a lo público / Gasto publicitario	Publicidad en redes sociales y otros medios, sobre convocatorias donde se incentive a los jóvenes a participar.	La publicidad del cumplimiento de las acciones y metas de las entidades. Se fomenta la participación ciudadana, estableciendo mecanismos válidos para la participación y retroalimentación de los aportes.
<b>COMPONENTES</b>	C3	Normatividad adecuada, hace atractivo el servicio público frente como opción laboral para los jóvenes	Proyectos normativos relacionados con modificaciones en el servicio público aprobados / Proyectos normativos relacionados con modificaciones en el servicio público presentados	1. Publicación de los cambios normativos.	1. Se da continuidad a la implementación de la Política integral de gestión del talento humano en el Distrito.

MATRIZ DE MARCO LOGICO					
		RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<b>ACTIVIDADES</b>	A1	Política de renovación del capital humano en la gestión pública	Política de gestión del talento humano implementada en un término de 3 años.	Publicación de la política integral de gestión del talento humano en medios de comunicación y redes sociales.	La política de gestión integral de Talento Humano en el Distrito es aprobada y se proyecta para la Nación.
	A2	Actores clave vinculados a los escenarios de debate sobre la participación de los jóvenes en el servicio público	Número de participantes en los debates relacionados con normatividad para participación de los jóvenes en el servicio público.	Publicidad en redes sociales y otros medios dirigida a los actores que incidan.	Los involucrados se interesan y dan la importancia a la renovación del talento humano en las entidades del distrito.
	A3	Problemática de la participación de los jóvenes en el servicio público definida y con actores clave identificados.			

## ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

### Matriz general de actores de involucrados

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS						
GRUPO	INTERES	PROBLEMA PERCIBIDO	RECURSOS Y MANDATOS	POSICIÓN (a favor, en contra mixta)	FUERZ A (alta, media, baja)	INTENSIDAD (alto, medio, bajo)
Entidades orden Nacional ( DAFP, CNSC, MINHACIENDA, MINTRABAJO)	Consistencia de las políticas en materia de T.H.; alineación de políticas públicas con otras políticas y con el PND, verificación de cumplimiento de compromisos internacionales	Liderazgo en materia de políticas públicas, Alineación Distrito - Nivel Nacional. Adecuada asignación de recursos.	Suministro de información, asistencia técnica, aval gobierno nacional, gestión de recursos	Mixta	Alta	Media
DASCD	Liderazgo en la definición Política Distrital	Impacto del envejecimiento de la planta de personal; necesidad de flexibilización del marco normativo	Liderazgo gestión del proceso, gestión recursos; lineamientos técnicos y jurídicos	Favor	Media	Alta
Secretari@s del Despacho, Directores, Gerentes, Presidentes, Rector de entidades del D.C.	Participación en la discusión de la política y en la definición e implementación de proyectos	Envejecimiento de sus plantas de personal; dificultades para atraer y/o retener talento humano joven	Suministro de información sobre plantas de personal, detalle de necesidades de TH; iniciativas de ajustes a políticas y normatividad; recursos técnicos y de TH	Mixta	Media	Media
Jefes Talento Humano entidades públicas D.C	Participación en la discusión de la política y en la definición e implementación de proyectos	Envejecimiento de sus plantas de personal; dificultades de las entidades públicas del Distrito Capital para atraer y/o	Suministro de información sobre plantas de personal, detalle de necesidades de TH; iniciativas de ajustes a políticas y	Favor	Baja	Alta

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS						
GRUPO	INTERES	PROBLEMA PERCIBIDO	RECURSOS Y MANDATOS	POSICIÓN (a favor, en contra mixta)	FUERZ A (alta, media, baja)	INTENSIDAD (alto, medio, bajo)
		retener talento humano joven	normatividad; recursos técnicos y de TH			
Universidades	Gestión del conocimiento; debates académicos sobre tendencias en materia de gestión de TH del sector público	Contribución de la academia frente a la gestión del talento humano y la capacidad para atraer y retener el TH joven en las organizaciones del sector público	Proyectos de investigación, docencia y extensión, relacionados con la participación de los jóvenes en el servicio público	Favor	Media	Media
Centros de Investigación	Gestión del conocimiento; debates académicos sobre tendencias en materia de gestión de TH del sector público	Contribución de la academia frente a la gestión del talento humano y la capacidad para atraer y retener el TH joven en las organizaciones del sector público	Proyectos de investigación, docencia y extensión, relacionados con la participación de los jóvenes en el servicio público	Favor	Media	Media
Concejales	Posicionamiento político frente a sectores definidos (servidores públicos, jóvenes) y frente a la administración	Grupos de ciudadanos con expectativas e intereses respecto de la gestión del TH en el sector público distrital, y de manera particular frente a la capacidad para atraer y mantener el TH joven en el servicio público	Liderazgo y/o defensa de iniciativas que se tramiten ante la Corporación. Posicionamiento del tema en debate público; generación de masa crítica al interior de la Corporación y en las respectivas colectividades políticas	Mixta	Media	Media

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS						
GRUPO	INTERES	PROBLEMA PERCIBIDO	RECURSOS Y MANDATOS	POSICIÓN (a favor, en contra mixta)	FUERZ A (alta, media, baja)	INTENSIDAD (alto, medio, bajo)
Congresistas bancada del Distrito	Posicionamiento político frente a sectores definidos (servidores públicos, jóvenes) y frente a la administración	Grupos de ciudadanos con expectativas e intereses respecto de la gestión del TH en el sector público distrital, y de manera particular frente a la capacidad para atraer y mantener el TH joven en el servicio público	Liderazgo y/o defensa de iniciativas que se tramiten ante la Corporación. Posicionamiento del tema en debate público; generación de masa crítica al interior de la Corporación y en las respectivas colectividades políticas	Mixta	Media	Media
Asociaciones y colegios profesionales	Gestión de conocimiento e información; debate académico y técnico sobre tendencias en materia de gestión de TH del sector público	Dificultades y/o potencialidades para la participación de diferentes grupos profesionales o técnicos en el servicio público	Posicionamiento y generación de masa crítica; debates académicos y técnicos sobre tendencias en materia de gestión de TH del sector público; gestión de información sobre participación de diferentes grupos profesionales o técnicos en el servicio público	Favor	baja	Media

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS						
GRUPO	INTERES	PROBLEMA PERCIBIDO	RECURSOS Y MANDATOS	POSICIÓN (a favor, en contra mixta)	FUERZ A (alta, media, baja)	INTENSIDAD (alto, medio, bajo)
Asociaciones sindicales	Posicionamiento político frente a sectores definidos (servidores públicos, jóvenes)	El envejecimiento de la planta de personal de los servidores públicos, puede ser considerado por algunos sectores, como un factor que afecta los intereses de las organizaciones sindicales (decaimiento de su base social; dificultades para la renovación de su dirigencia, etc.)	Posicionamiento y generación de masa crítica; debates al interior de sus organizaciones de base y de industria sobre el tema de la gestión del talento humano y la capacidad de las entidades públicas del Distrito, para atraer y retener el TH joven.	Favor	baja	Media
Asociaciones estudiantiles	Generación de información sobre expectativas de los jóvenes respecto del servicio público, como alternativa de desarrollo profesional y laboral.	Percepción negativa del servicio público, restricciones para el ingreso y permanencia de los jóvenes en el servicio público.	Posicionamiento y generación de masa crítica; participación en debates académicos y técnicos sobre tendencias en materia de gestión de TH del sector público; gestión de información sobre la percepción y las expectativas de los jóvenes en el servicio público	Favor	baja	Media

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS						
GRUPO	INTERES	PROBLEMA PERCIBIDO	RECURSOS Y MANDATOS	POSICIÓN (a favor, en contra mixta)	FUERZ A (alta, media, baja)	INTENSIDAD (alto, medio, bajo)
Medios de comunicación públicos, privados nivel Nacional y Distrital, Oficinas de Prensa y/o comunicaciones de entidades del distrito	Difusión de información y construcción de opinión pública respecto de la gestión de TH del sector público y su capacidad para atraer y retener a los jóvenes en el servicio público.	Tema poco desarrollado, tiene potencial como generador de opinión, es susceptible de múltiples interrelaciones jóvenes, servicio público, nuevas tecnologías, productividad, innovación, etc.	Posicionamiento y generación de masa crítica; free press sobre el tema, mejoramiento de imagen del servicio público, definición campañas de medios para exaltar servicio público como alternativa de desarrollo profesional de los jóvenes	Mixta	Media	Media

## BIBLIOGRAFIA

Ortegón, Edgar; Pacheco, Juan Francisco y Prieto Adriana (2015) Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas, CEPAL (2015) [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf)