

Secretaría Distrital de Planeación  
Subsecretaría de Políticas Públicas y Planeación Social y Económica  
Dirección de Formulación y Seguimiento de Políticas Públicas  
Informe de Seguimiento Plan de Acción Política Pública Distrital de Gestión Integral de  
Talento Humano (2019-2030) Documento CONPES D.C. No. 7  
Corte: Diciembre 31 de 2022  
Mayo 2023

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente informe de seguimiento corresponde a los avances en la implementación de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano, como parte del ejercicio que desde la Secretaría Distrital de Planeación se realiza para generar información acerca de las gestiones que lidera el Distrito en favor de la población de la ciudad sobre estas temáticas. En este sentido, las tareas adelantadas por los sectores, a partir de la fecha de adopción de las diferentes políticas que conforman el Ecosistema de Políticas Públicas del Distrito Capital, se analizan para generar información útil en el control ciudadano y la valoración al interior de la Administración sobre la necesidad de posibles ajustes para favorecer que se alcancen los objetivos propuestos.

Este informe de seguimiento de la política corresponde al segundo semestre del año 2022 e incluye los avances con corte a diciembre 31 de 2022 del plan de acción vigente. El análisis fue elaborado a partir de la información de los avances suministrados por cada uno de los sectores responsables de la implementación de los productos de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano.

Adicionalmente, el seguimiento realizado a la política se lleva a cabo de acuerdo con la metodología definida por la Secretaría Técnica del CONPES D.C. en la Guía para el Seguimiento de Políticas Públicas y las circulares y lineamientos emitidos por dicha instancia. Para esto se cuenta con un instrumento de reporte de las acciones implementadas para dar cumplimiento a los productos y resultados de acuerdo con los indicadores y metas de cada vigencia, este informe corresponde al segundo semestre de 2022.

## 2. GENERALIDADES DE LA POLÍTICA PÚBLICA

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano, aprobada en el marco del Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (Documento CONPES D.C. No. 7) el 16 de diciembre de 2019, busca 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.

El fin es cerrar las brechas para maximizar el potencial del talento humano vinculado con la administración distrital como factor estratégico para generar valor público, contribuir al desarrollo de la ciudad y mejorar los niveles de confianza de la ciudadanía en las organizaciones públicas.

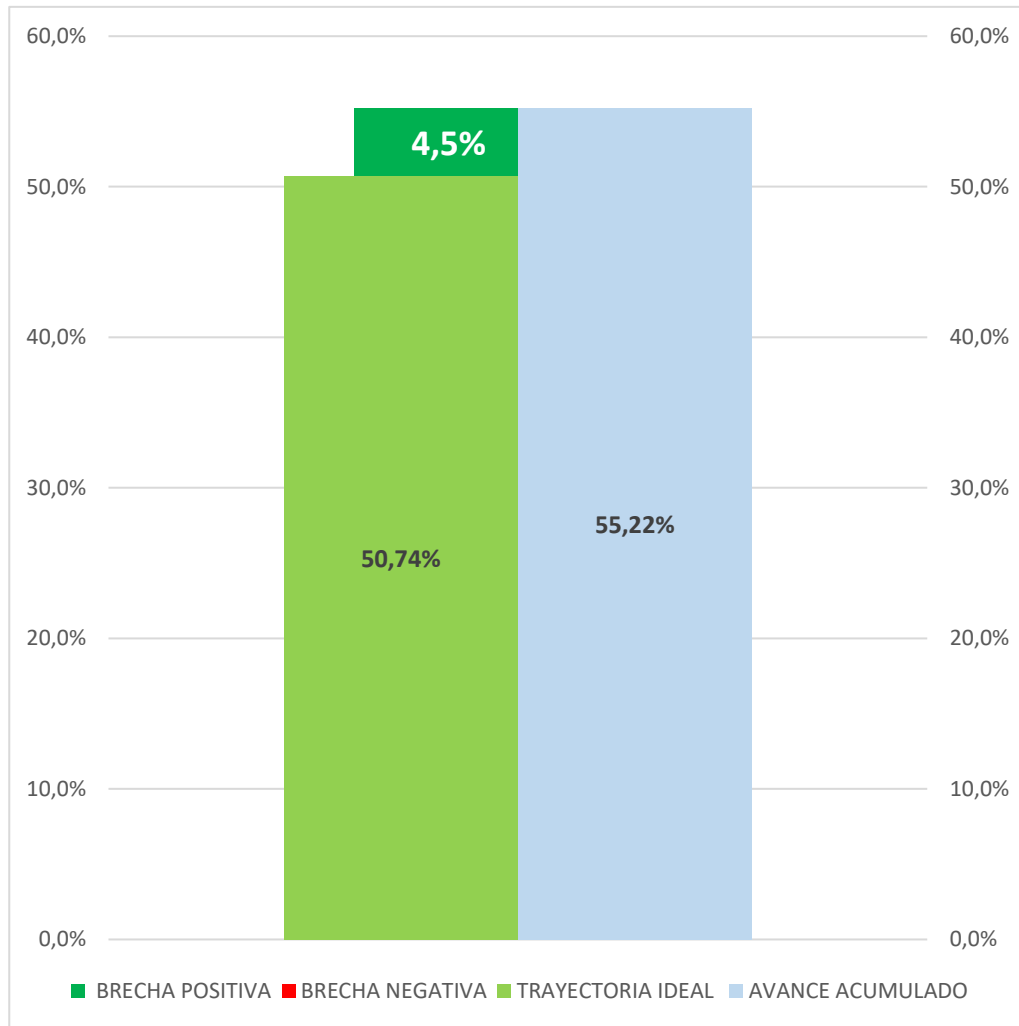
## 3. AVANCES DE LA POLÍTICA

Para los cálculos de avance de la política se utilizan los reportes cuantitativos acumulados de los productos contrastados frente la meta correspondiente y la importancia relativa asignada a cada producto en el plan de acción. La trayectoria ideal de la política corresponde al avance esperado en la fecha de corte de acuerdo con la meta programada. Estas dos variables se comparan para determinar a partir de la brecha<sup>1</sup> si la política tiene un retraso o una sobre ejecución.

---

<sup>1</sup> La brecha se calcula restando la trayectoria ideal con el avance.

Gráfico 1. Avance acumulado de la Política Pública



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2022-2 Política Pública

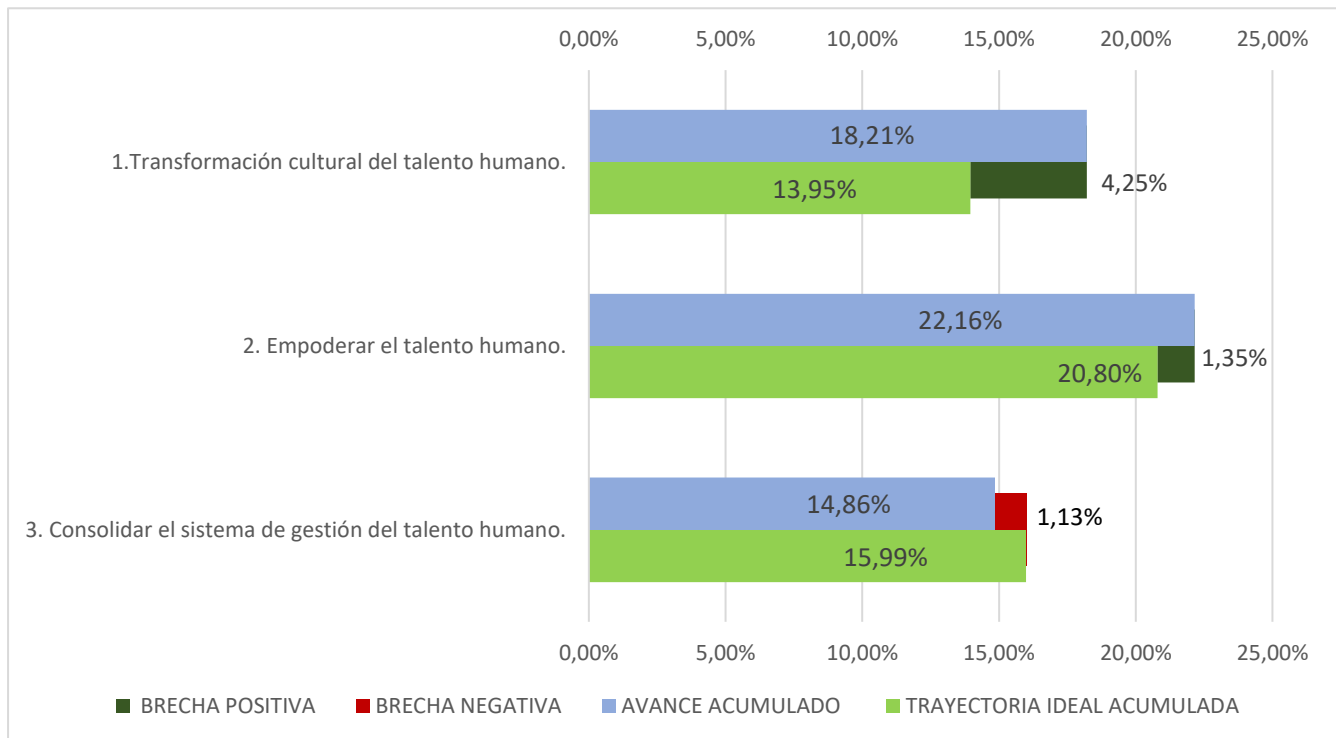
Para el corte a diciembre 31 de 2022, el avance acumulado de la política alcanzó un 55.22%. Entendiendo que la trayectoria ideal de implementación debería ser de 50.74% de avance, actualmente tiene una brecha positiva de 4,5%. [\(gráfico 1\)](#)

#### 4. AVANCES POR OBJETIVOS

La política pública y su plan de acción están compuestos por 3 objetivos específicos y 39 productos.

En la gráfica 2 se presenta la trayectoria ideal de los objetivos que conforman la política (barras en verde) y se acompañan del avance de los productos que conforman cada objetivo (barras en azul). Al comparar la trayectoria ideal contra el avance acumulado se puede encontrar una brecha negativa (barras en rojo) lo cual significa que hay productos del objetivo que no cumplieron la meta programada, una brecha positiva (barras verdes oscuro) lo cual significa que hay productos del objetivo que tienen una sobre ejecución frente a la meta programada o no existir brecha lo cual se puede interpretar como que el objetivo cumplió con la meta programada. (gráfico 2)

Gráfico 2. Avance de la política por objetivos



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2022-2 Política Pública

**Objetivo 1:** Está conformado por 13 productos y la ponderación es de 35,00%, el cual presenta una brecha positiva de 4,25% por el producto 1.2.1 cuya ponderación es de 4,00%.

**Objetivo 2:** Está conformado por 14 productos y la ponderación es de 45,00%, el cual presenta una brecha positiva de 1,33% por la sobre ejecución de los productos 2.2.1 cuya ponderación es de 3,00%, productos 2.3.1 cuya ponderación es de 1,00% y el producto 2.2.7 cuya ponderación es de 2,00%.

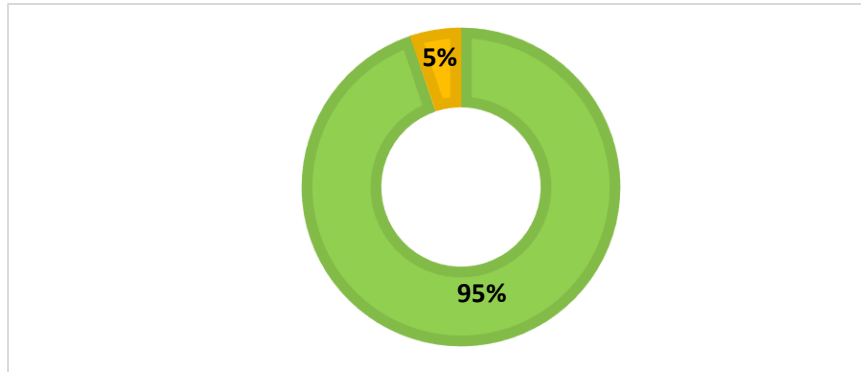
**Objetivo 3:** Está conformado por 12 productos y la ponderación es de 20,00%, el cual presenta una brecha negativa de 1,13% por los productos 3.1.12 cuya ponderación es de 1,00%.

## 5. ESTADO DE AVANCE DE LOS PRODUCTOS

Con la intención de explicar en detalle cuáles son los productos de la política que pueden estar marcando la implementación hacia un mayor o menor nivel de avance, se construyeron una serie de mediciones tipo 'semáforo', de forma que se pueda identificar diferentes niveles de cumplimiento desde la adopción de la política.

Los productos con un avance superior a 75% frente a la meta (de la vigencia o de la trayectoria esperada) se consideran en un avance Alto y tienen asignado el color verde. Aquellos que han alcanzado un avance en el rango de 51%-75% se consideran con un cumplimiento Medio y presentan en color amarillo. Por su parte, el color rojo identifica los productos con un avance Bajo, menor o igual al 50%.

Gráfico 3. Estado de avance de productos hasta la Vigencia



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2022-2 Política Pública



Avance +75% Productos con cumplimiento alto



Avance +50%-75% Productos con cumplimiento medio



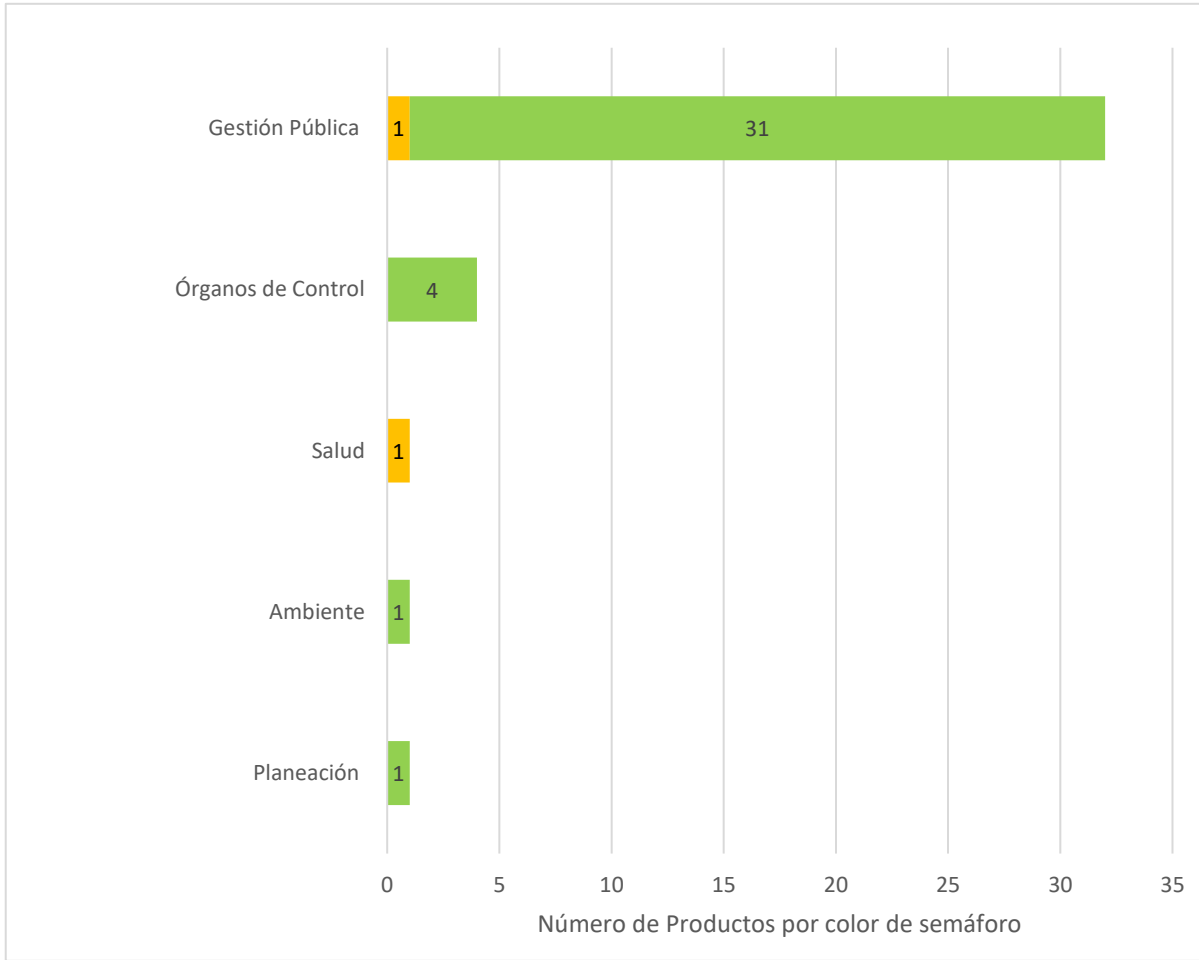
Avance menor o igual al 50% Productos con cumplimiento bajo

La gráfica 3 muestra el porcentaje de productos que se encuentran en los respectivos rangos de avance mencionados. Para esta política, un 95% de los productos cuentan con un nivel de cumplimiento alto, el 5% se encuentran con un nivel de cumplimiento medio.

## 6. PRODUCTOS POR SECTOR RESPONSABLE

La gráfica siguiente muestra la cantidad de productos a cargo de cada sector responsable que participa en la política desde el Gobierno Distrital, indicando el número de productos a su cargo.

Gráfico 4. Productos por sector responsable



Fuente: Elaboración Propia SDP – Seguimiento 2022-2 Política Pública



Avance +75% Productos con cumplimiento alto



Avance +50%-75% Productos con cumplimiento medio



Avance menor o igual al 50% Productos con cumplimiento bajo

Con relación a la ejecución por sectores, se identifica que el producto liderado por el sector Órganos de Control, Ambiente y Planeación presentan una correcta de ejecución en el plan de acción de la política, mientras que el sector con más productos a su cargo es Gestión Pública y tiene 1 producto con cumplimiento medio (producto 3.1.12), el sector Salud tiene 1 producto con cumplimiento medio (producto 3.1.10) (gráfico 4)

## LOGROS Y ALERTAS

Se destacan dos tipos de logros, por una parte, los productos de la política que tienen algunos elementos por destacar en la ejecución de la vigencia 2022, y por otro las gestiones que realiza el DASCD con el propósito de hacer un seguimiento y control a la ejecución de la política.

### Logros respecto de la implementación de los productos:

#### **Producto: 3.1.9 Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales.**

En la vigencia del 2022 cierra este producto cuyo inicio se había dado desde la vigencia del 2019. El logro más destacado en este marco fue la firma del Decreto Nacional 1498 de 2022, el cual estableció un salario justo y competitivo para más de 24 mil empleados públicos distritales. Esta medida permitió fortalecer la transparencia en la gestión salarial y atraer y retener a los mejores perfiles para el servicio de los bogotanos. La firma del Decreto Nacional 1498 de 2022 recoge en un único instrumento jurídico el régimen salarial de los empleados del distrito, garantizando estabilidad jurídica para cada uno de los elementos salariales que se devengaban tanto en el sector central como descentralizado.

Este decreto brindará una mayor equidad, estabilidad y eficiencia en la gestión de los salarios de los empleados públicos distritales, y al mismo tiempo, adaptarse a las necesidades específicas de diferentes empleados o áreas del sector público. El régimen salarial regulado por el Decreto Nacional 1498 de 2022 se aplica a los empleados públicos vinculados o que se vinculen al Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá D.C., así como a los de sus entidades descentralizadas, la Personería, la Contraloría, la Veeduría y el Concejo del Distrito Capital, con las excepciones especificadas en el decreto.



**Producto: 1.1.1 Reclutamiento de Talentos.**

Este producto se basa en la provisión de empleo público a través del mérito y que se refiere a la selección de candidatos basada en su capacidad, habilidades y conocimientos, en lugar de basarse en factores como las relaciones personales o algún tipo de amiguismo. Esta estrategia busca garantizar una selección objetiva, transparente y en igualdad de condiciones para los empleos de carrera, así como para los empleos de libre nombramiento y remoción, período, temporales y provisionales

Al cierre de la vigencia 2022 se tiene que 3736 empleos fueron provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos. Durante el año 2022, se han posesionado por procesos de selección objetiva y meritocrática, de la siguiente manera:

- Concurso de méritos: durante el año 2022 se registra que han tomado posesión en periodo de prueba 1772 personas vinculadas como resultado de la convocatoria distrito 4.
- Provisión de empleos de Libre Nombramiento y Remoción: 441 personas posesionadas en empleos del nivel directivo y asesor seleccionadas a través de pruebas de SEVCOM.
- Selección de Talentos: durante la vigencia el DASCDD realizó el proceso de selección de 47 personas que se posesionaron como jefe de control interno en las diferentes entidades distritales.
- Se realizaron 148 nombramientos en provisionalidad por parte de la SED a través de la base de hojas de vida del programa reclutamiento de talentos.

**Producto: 3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital**


La administración Distrital dispone actualmente del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), que le permite a la ciudad contar con datos abiertos relacionados con la caracterización sociodemográfica del talento humano vinculado a la administración pública, sobre la composición y forma de provisión de las

plantas de personal, la contratación por prestación de servicios, así como de los procesos de selección abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica que adelantan las entidades distritales.

El SIDEAP es una herramienta transformadora, que se ha adaptado a las necesidades y requerimientos de la ciudadanía y de la administración pública en general por lo tanto vale la pena resaltar que, a corte del 31 de diciembre de 2022, SIDEAP cuenta con veintinueve (29) funcionalidades y/o módulos en operación al servicio de la ciudadanía, de las entidades y organismos distritales y al servicio del talento humano vinculado a la administración distrital, las cuales se encuentran constantemente crecimiento, mejora y mantenimiento con el fin de asegurar uno de los activos más importantes que tienen las entidades públicas y es la información. Importante destacar la administración, tratamiento y protección de información de más de 343 mil usuarios registrados, 296 mil hojas de vida registradas y 234 mil registros de formatos de bienes y renta.

Logros respecto del proceso de seguimiento y monitoreo a la implementación:

Es importante destacar que el DASCDC cuenta a la fecha con un Site, en la página WEB de la entidad en donde se alojan: i) un tablero de control de seguimiento semestral a indicadores de producto, ii) la documentación relacionada con el proceso de formulación de la Política, iii) videos informativos y que relatan experiencias de los usuarios beneficiados de algunos productos.



**1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos**

Filtra el año para ver el avance

**3.736**

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


Tipo de indicador: **Creciente**

173 %

Meta Política: **7.580**    Meta 2022 : **2.156**

Responsable: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Última actualización: Diciembre 2022



**Seguimiento de la política pública GITH**

La política pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano -GITH- resultó de un ejercicio de co-creación, y se orienta al cumplimiento de los objetivos con acciones muy concretas. Los productos de la Política reflejan dichas acciones. Hacer seguimiento a su ejecución es fundamental, ya que da cuenta de todos los esfuerzos que realizan los diferentes equipos de trabajo y Entidades para cumplir con los objetivos de la Política. A continuación, se dispone de un tablero de control de la Política que indica los avances de cada uno de los productos de acuerdo con las metas programadas.

- Tablero de Control / Clic Aquí
- Conoce más de nuestros productos de la política en estos Videos
- Documentación de la Política Pública de la Gestión Integral del Talento Humano
- En la siguiente sección, se dispone de los documentos que dan cuenta de los antecedentes de las fases de agenda y formulación de la Política de GITH.
- Consulta aquí los informes de seguimiento de la Secretaría de Planeación

Este espacio permite informar a los grupos de valor del DASCD de los avances en la Política, y se disponible en el siguiente link: <https://www.serviciocivil.gov.co/politicas-publicas/Seguimiento-GITH>

#### Alertas respecto del avance a productos:

Dos productos quedaron en rezago y con una ejecución menor al 75% pero mayor al 50%, y son los siguientes casos:

#### **Producto: 3.1.10 Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud**

La Secretaría Distrital de Salud, entidad líder en el desarrollo del producto, reportó que Durante lo corrido del 2022, se realizaron actividades como: i) actualización del documento preliminar de estudio técnico, ii) elaboración del documento del estudio incluyendo la situación de cada SISS en lo financiero y en la estructura de la planta de personal, donde se incluye los antecedentes salariales y prestacionales del sector salud en el Distrito, análisis financiero, igualmente se elaboró proyecto de articulado preliminar del contenido de la norma.

Sin embargo, no fue posible cumplir con lo programado para la vigencia 2022 y cierra con un avance del 68% debido a dificultades en la contratación del talento humano de la Secretaría de Salud a cargo del desarrollo del producto.

#### **Producto: 3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital**

El producto se encuentra liderado por la Dirección de Archivo Distrital de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Consiste en crear una herramienta tecnológica que provea a las entidades y organismos distritales de un instrumento de gestión que

permita consolidar toda la información que se produce sobre la vinculación y trayectoria laboral de los servidores públicos distritales según los criterios legales y administrativos relacionados con la administración, protección y salvaguarda de la historia laboral de los empleados y trabajadores distritales.

Sin embargo, no fue posible cumplir con lo programado para la vigencia 2022 y cierra con un avance del 57% en razón a que el producto no dispone de recursos para su ejecución, como tampoco se cuenta con personal de planta disponible para su consecución, y por tanto no ha sido posible cumplir la meta programada para esta anualidad.

### Anexo 1: Semáforo por indicadores de producto

Los productos que no presentan porcentaje de avance corresponden a productos cuya fecha de inicio es posterior al corte diciembre 2022, sin embargo, para las gráficas de estado de avance y productos por sector responsable, se presentan en verde ya están al día de acuerdo con su trayectoria ideal.

Producto esperado	Nombre indicador de Producto	Ponderación relativa del Producto (%)	Tipo de anualización	Meta 2022	Avance 2022	% de avance durante la vigencia	Meta Final	Acumulado 2022	% de avance Acumulado
1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos	Número de empleos públicos provistos a través de procesos de	4,00%	Creciente	2156	3736	● 173%	7580,00	3736	● 49%
1.1.2 Banco de Proveedores “Talento no Palanca” para candidatos a celebrar	Número de contratistas de prestación de servicios profesionales y	2,00%	Creciente	15400	19906	● 129%	34000,00	19906	● 59%
1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el	Número de personas participantes en la estrategia de control	2,00%	Suma	50	177	● 354%	550	460	● 84%
1.1.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las	Número de colaboradores/as reconocidos como por	2,00%	Suma	100	100	● 100%	1480	419	● 28%
1.2.1 Sistema de seguimiento al programa de gestión de	Porcentaje de implementación del	4,00%	Creciente	0,8	0,8	● 100%	1	0,8	● 80%
1.2.2. Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de	Número de Oficinas de Talento Humano acompañadas en la	3,00%	Suma	10	10	● 100%	100	42	● 42%
1.2.3. Directrices a las entidades públicas distritales	Documento de directrices entregado a	3,00%	Constante	Termino 2021	Termino 2021	Termino 2021	5200,0%	52	● 100%
1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos.	Número de colaboradores vinculados a las	3,00%	Suma	250	289	● 231%	3150	1099	● 35%

1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública	Número de colaboradores que	3,00%	Suma	500	500	● 100%	573000%	2438	● 43%
1.3.3 Inventario Bogotá	Porcentaje de avance en la consolidación de	2,00%	Creciente	0,3	0,3	● 100%	1	0,3	● 30%
1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales	Número de colaboradores/as	3,00%	Suma	300	300	● 100%	4400	1754	● 40%
1.3.5 Programa para la gestión del conocimiento y la	Porcentaje de avance en la implementación del	2,00%	Creciente	0,4	0,4	● 100%	1	0,4	● 40%
1.3.6 Banco Distrital de Buenas Prácticas en	Número de soluciones innovadoras orientadas a	2,00%	Suma	5	5	● 100%	85	19	● 22%
2.1.1 Programa de estandarización de procesos	Porcentaje de avance en la implementación del	5,00%	Suma	0,1	0,1	● 100%	1	0,4	● 40%
2.1.2 Programa Distrital para la definición de Estructuras	Porcentaje de Implementación del	5,00%	Creciente	0,6	0,6	● 100%	1	0,6	● 60%
2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el	Porcentaje de avance en el diseño del Tablero de	3,00%	Creciente	0,75	0,75	● 100%	1	0,75	● 75%
2.1.4 Sistema de Gestión del Rendimiento y la	Porcentaje de avance en la implementación del	2,00%	Suma	0,4	0,4	● 100%	1	0,5	● 50%
2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades	Número de teletrabajadores en	3,00%	Creciente	2427	5446	● 224%	7237	5446	● 75%
2.2.2 Programa de movilidad laboral (inter-sectorial,	Número de colaboradores	2,00%	Creciente	50	66	● 132%	450	66	● 15%
2.2.3 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y	Porcentaje de avance de implementación del	5,00%	Creciente	0,4	0,4	● 100%	1	0,4	● 40%
2.2.4 Programa de Formación en Competencias	Número de colaboradores formados	2,00%	Suma	100	104	● 104%	1075	294	● 27%

2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y	Número de colaboradores de las	2,00%	Creciente	190	190	● 100%	300	190	● 63%
2.2.6 Programa Fondos Educativos	Número de Servidores Públicos del Distrito	1,00%	Creciente	1350	1205	● 89%	3000	1205	● 40%
2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente	Porcentaje de entidades y organismos distritales	2,00%	Creciente	1	1	● 100%	1	1	● 100%
2.3.2 Programa para la construcción de ambientes	Número de entidades distritales con	5,00%	Creciente	31	31	● 100%	52	31	● 60%
2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión	Número de colaboradores del	5,00%	Creciente	15460	15460	● 100%	55058	15460	● 28%
2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital	Número de colaboradores de las	3,00%	Suma	600	600	● 100%	8021	2019	● 25%
3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento	Número de Funcionalidades del	4,00%	Creciente	29	29	● 100%	29	29	● 100%
3.1.2 Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento	Entidades que han implementado el	2,00%	Suma	14	14	● 100%	56	50	● 89%
3.1.3 Programa para el fortalecimiento de las	Porcentaje de implementación del	1,00%	Creciente	0,6	0,6	● 100%	1	0,6	● 60%
3.1.4 Programa de Selección y Formación de Jefes o	Porcentaje de Implementación del	1,00%	Creciente	0,45	0,45	● 100%	1	0,45	● 45%
3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano	Número de indicadores de la gestión del talento	2,00%	Creciente	18	18	● 100%	36	18	● 50%
3.1.6 Propuesta normativa para impulsar la adopción de	Porcentaje de avance en la estructuración de la	1,00%	Creciente	0,6	0,6	● 100%	1	0,6	● 60%

3.1.7 Propuesta normativa para regular la gestión de las	Porcentaje de avance en la estructuración de la	2,00%	Creciente	1	0,8	80%	1	0,8	80%
3.1.8 Propuesta normativa para regular las licencias de	Porcentaje de avance en la estructuración de la	1,00%	Creciente	1	0,8	80%	1	0,8	80%
3.1.9 Propuesta normativa para regularizar el régimen	Porcentaje de avance en la estructuración de la	2,00%	Creciente	1	1	100%	1	1	100%
3.1.10 Propuesta normativa para impulsar la adopción de	Porcentaje de avance en la estructuración de la	2,00%	Creciente	0,6	0,41	68%	1	0,41	41%
3.1.11 Estrategia de negociación, diálogo y	Porcentaje de avance en el diseño de la estrategia	1,00%	Creciente	Termino 2021	Termino 2021	Termino 2021	1	1	100%
3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral	Porcentaje de avance en la Implementación del	1,00%	Creciente	0,35	0,2	57%	1	0,2	20%



## Glosario

**Avance acumulado:** Corresponde al cálculo del avance acumulado sobre la meta total del indicador.

**Cadena de valor:** el esquema secuencial y lógico que sintetiza la manera en que se producen los resultados y se genera valor a lo largo del proceso. La cadena es compuesta por cinco elementos: insumos, procesos, productos, resultados.

**Enfoque:** se entiende como la forma de dirigir la atención o el interés hacia un asunto para lograr una mayor comprensión de las realidades, situaciones y necesidades sociales, que permita dar respuestas pertinentes por parte del Estado.

**Importancia relativa:** Suma de la importancia relativa de cada uno de los productos vinculados al objetivo

**Indicador:** son expresiones de las variables cuantitativas y cualitativas, mediante las cuales pueden medirse los logros alcanzados, observar los cambios vinculados con una intervención o analizar los resultados de una institución.

**Línea base:** conjuntó de indicadores seleccionados para el seguimiento y la evaluación sistemática de políticas y programas, a través de información estadística, oportuna y confiable que permite a instancias directivas la consecución de niveles óptimos de gestión y facilita el proceso de toma de decisiones.

**Meta:** es la expresión concreta y cuantificable de lo que se quiere alcanzar en un periodo definido, trátase de efectos o productos.

**Meta total:** Si el tipo de anualización es suma: corresponde a la suma de las metas de todos los años, si es constante: Corresponde al valor de meta de la primera vigencia, si es creciente o decreciente corresponde al valor de la meta ingresado para la última vigencia.

**Seguimiento:** es el momento del ciclo de la política que gestiona y analiza la información que se produce y permite tomar decisiones en curso para efectuar ajustes que encaminen en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

**Variable:** es algo que puede tomar distintos valores en el tiempo, es un elemento del sistema bajo análisis, que es inestable, inconstante y mudable.

**Porcentaje acumulado:** Corresponde al porcentaje acumulado de todas las vigencias.

**Meta año actual:** Corresponde al valor de la meta, por cada una de las vigencias

**Avance año actual:** Corresponde a lo ejecutado por vigencia.

**Porcentaje de avance:** Si el tipo de anualización es suma: corresponde a la suma de los avances por vigencia/(meta total) \* 100, Si es constante creciente o decreciente: corresponde al último porcentaje acumulado de la vigencia.