



Departamento Administrativo
del Servicio Civil Distrital
INFORME DE GESTIÓN
31 DICIEMBRE 2021

E-GES-FM-011
Versión 5.0
14 de enero 2020



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital





Bogotá, D.C., enero de 2022

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

CLAUDIA NAYIBE LÓPEZ HERNÁNDEZ

Alcaldesa Mayor-Bogotá D.C

MARÍA CLEMENCIA PÉREZ URIBE

Secretaría General-Alcaldía Mayor de Bogotá D.C (E)

NIDIA ROCÍO VARGAS

Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD

JOSÉ AGUSTÍN HORTÚA MORA

Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

GINA PAOLA SILVA VÁSQUEZ

Subdirectora Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público

FABIAN RICARDO ROMERO SUÁREZ

Subdirector de Gestión Corporativa

LUIS FERNANDO MONTERO

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

MARIA TERESA RODRIGUEZ LEAL

Subdirectora Jurídica

SLENDY CONTRERAS AMADO

**Subdirectora de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano
Distrital**

INGRID LORENA MEDINA PATARROYO

Jefe Oficina Asesora de Control Interno

CAROLINA PULIDO

Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Tabla Contenido

INTRODUCCIÓN.....	6
1. MARCO DE REFERENCIA	7
1.1 Funciones y deberes del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	7
1.2 Misión	10
1.3 Visión	10
1.4 Estructura Organizacional	10
1.5 Procesos y procedimientos	13
1.6 Gestión financiera año 2021	14
1.7 Bienes y recursos Físicos del Departamento Administrativo del Servicio Civil	15
1.8 Fortalecimiento de la infraestructura Tecnológica del DASCD	15
2. PRINCIPALES LOGROS DEL DASCD	17
2.1 Formalización y Dignificación Laboral en Bogotá, D.C.	17
2.2 Mérito en la Administración Distrital	21
2.3 Estrategia Talento No Palanca	28
2.4 Régimen Salarial	33
2.5 Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) SIDEAP y Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital.....	38
2.6 Aula del Saber Distrital	43
2.7 Programa construcción de ambientes laborales, diversos amorosos y seguros.....	45
2.8 MODELO DE BIENESTAR LABORAL PARA LA FELICIDAD LABORAL	48
2.9 Acuerdos sindicales	60
2.10 PREMIOS A LA GESTIÓN DISTRITAL Y RECONOCIMIENTO A LA GESTIÓN AMBIENTAL	62
2.10 Certificado sistema de gestión de la calidad - ISO 9001:2015	66
2.12 Resultados del índice de desempeño institucional del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.....	68
3. POLÍTICA PÚBLICA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL	70
3.2.3 Meta 520 - Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 – 2024	¡Error! Marcador no definido.
3.2.3.1 Programa de Reclutamiento de Talentos	75
3.2.3.2 Banco de Proveedores " Talento no palanca " para candidatos a celebrar contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión en el Distrito Capital.	76
3.2.3.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito.....	78
3.2.3.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales.....	79
3.2.3.5 Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, implementado.	80

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



3.2.3.6 Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción.....82

3.2.3.7 Directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios.84

3.2.3.8 Red Distrital de Innovadores Públicos.85

3.2.3.9 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital.86

3.2.3.10 Inventario Bogotá.87

3.2.3.11 Programa de Formación en Competencias Digitales.89

3.2.3.12 Programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado.....90

3.2.3.13 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública.91

3.2.3.14 Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital implementado.92

3.2.3.15 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito. 94

3.2.3.16 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital.95

3.2.3.17 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital96

3.2.3.18 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales implementado en entidades y organismos distritales98

3.2.3.19 Programa de movilidad laboral (intersectorial, ubicación).....99

3.2.3.20 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito 101

3.2.3.21 Programa de Formación en Competencias Ambientales.102

3.2.3.22 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales para colaboradores de la Administración Distrital. .103

3.2.3.23 Programa Fondos Educativos104

3.2.3.24 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente104

3.2.3.25 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.....107

3.2.3.26 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado.....108

3.2.3.27 Programa de Apoyo Emocional Distrital.109

3.2.3.28 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital.110

3.2.3.29 Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado.112

2.2.3.30 Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano. 113

3.2.3.31 Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano.....115

3.2.3.32 Sistema de Indicadores de Talento Humano.116

3.2.3.33 Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital 117

3.2.3.34 Propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.....118

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



3.2.3.35 Propuesta normativa para regular las licencias de maternidad de las mujeres gestantes y de personas con enfermedades catastróficas cuya vinculación a una entidad sea el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.....120

3.2.3.36 Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales122

3.2.3.37 Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud123

3.2.3.38 Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada124

3.2.3.39 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital125

4.PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL.....126

4.1 Proyecto de inversión 7670 “Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI”127

4.1.1 Objetivo general del proyecto:127

4.1.2 Objetivos específicos:127

4.1.3 Metas:.....127

4.1.4 Cumplimiento de metas:128

4.2 Proyecto de inversión 7567 “Modernización de la arquitectura institucional del DASCD Bogotá.....150

4.2.1 Objetivo general del proyecto:.....150

4.2.2 Objetivos específicos:151

4.3 Metas: 151

4.4 Cumplimiento a metas151

Metas Sectoriales.....164

5. AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN INTEGRAL – MIPG-.....169

5.1 Dimensión de talento Humano:.....169

5.2 Dimensión de direccionamiento estratégico y planeación171

5.3 Dimensión de gestión con valores para resultados172

5.4 Dimensión de gestión de conocimiento175

6.5 Dimensión de Control interno176

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



INFORME DE GESTIÓN -AÑO 2021



INTRODUCCIÓN

A partir del marco de rendición de cuentas aplicable a las entidades públicas en Colombia, el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital, en cumplimiento de la normatividad vigente y de los requerimientos de los organismos de control, así como la convicción de la necesidad hacer pública nuestra gestión, para que cualquier ciudadano pueda acceder y ejercer control social, presenta los resultados de su gestión en el año 2022.

A través del desarrollo de este informe, se presentan los principales logros obtenidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en cumplimiento de su objeto misional, permitiendo visualizar de manera general la plataforma estratégica de la entidad, el presupuesto de inversión asignado, la ejecución presupuestal de los proyectos de inversión, al igual que la ejecución de metas y de indicadores en el periodo comprendido entre el entre 1º de enero y el 31 de diciembre de 2021.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



1. MARCO DE REFERENCIA

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital tiene por objeto orientar y coordinar los procesos de ajuste organizacional interno de las entidades y organismos distritales, de las plantas de personal, de los manuales de funciones y de requisitos, de los sistemas de nomenclatura y salarios, así como asesorar en el diseño y desarrollo de los programas de bienestar social, mejoramiento del clima laboral planes de capacitación, sistema de incentivos, en la implementación de los sistemas de evaluación de desempeño y en general en la gestión de las relaciones laborales.

Para lo anterior el Departamento produce los insumos técnicos para la formulación de las políticas de gestión integral del talento humano distrital, desarrolla instrumentos técnicos y jurídicos y realiza la asesoría y acompañamiento a las entidades y organismos distritales, garantizando el soporte técnico al sector Gestión Pública.

El Departamento es el organismo de enlace y coordinación del Distrito Capital con la Comisión Nacional del Servicio Civil y con el Departamento Administrativo de la Función Pública, en los asuntos de su competencia.¹

1.1 Funciones y deberes del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

a. Establecer las directrices técnicas respecto de la gestión del recurso humano para el Distrito Capital en lo referente a las siguientes materias: planeación del recurso humano, vinculación y retiro, bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y

¹ Decreto 580 de 2017 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. "Por el cual se modifica la estructura interna del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se determinan las funciones de las dependencias y se dictan otras disposiciones"

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



clasificación de empleos, manuales específicos de funciones y competencias, plantas de personal y relaciones laborales.

b. Desarrollar políticas de capacitación y formación del talento humano al servicio de las Entidades u organismos del Distrito Capital y asesorar y apoyar técnicamente a las distintas unidades de personal en las materias y asuntos de su competencia propias de su objeto.

c. Asesorar y capacitar en la formulación de los planes de capacitación, coordinar la red de oferta de capacitación en el Distrito Capital y consolidar los indicadores de desempeño en esta materia.

d. Adelantar los programas de capacitación para los servidores del Distrito, en las materias propias de su objeto y en las que le atribuyan las disposiciones distritales.

e. Desarrollar las políticas encaminadas a generar sentido de pertenencia en los servidores públicos de las entidades distritales en los asuntos y competencias propias de su objeto, acordes con los lineamientos y políticas definidas por el Alcalde Mayor y la Secretaria General.

f. Prestar asistencia técnica a las entidades Distritales que lo soliciten en las diversas materias de gestión del empleo público y ajuste organizacional interno.

g. Emitir Concepto Técnico previo a las modificaciones de las plantas de cargos, así como para la autorización de empleos supernumerarios y la creación de las plantas de cargos con empleos de carácter temporal o transitorio de acuerdo con las necesidades de los organismos y entidades de la Administración Distrital y las exigencias y requisitos legales sobre la materia.

h. Prestar asistencia técnica y asesoría en la aplicación de los parámetros a partir de los cuales las entidades u organismos del Distrito Capital elaborarán los respectivos manuales específicos de funciones y competencias laborales.

i. Establecer la política de reinserción en el mercado laboral de los servidores públicos a quienes se les suprime el cargo en las entidades distritales.

j. Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de las dependencias del Sector Central de la Administración Distrital y de las entidades y organismos distritales, que permita la administración de la carrera administrativa y el ejercicio de las

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



competencias propias de su objeto. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones de los organismos nacionales competentes.

k. Implementar el Subsistema de Información de Recursos Humanos para las entidades u organismos de conformidad con los parámetros señalados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

l. Emitir los conceptos y proyectar los actos administrativos que se requieran en las materias y competencias propias de su objeto, que deba asumir la Administración Distrital.

m. Participar en representación del Distrito Capital en los estudios y las mesas de concertación para la identificación, caracterización ocupacional y la determinación de los requisitos y procedimientos de acreditación del empleo público.

n. Orientar la organización de los procesos de elección de las comisiones de personal en las entidades y organismos distritales de conformidad con la reglamentación que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil.

o. Prestar asistencia técnica y capacitar a las entidades del Distrito en las reglas del Sistema de Evaluación del desempeño y calificación de servicios, de conformidad con los criterios establecidos en la ley y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

p. Orientar y prestar asistencia técnica en materias de formulación de planes y programas de bienestar social y mejoramiento del clima laboral, y ejecutar acciones en éstas materias en forma general para las entidades u organismos distritales.

q. Adelantar las políticas y programas de bienestar social y mejoramiento del clima laboral que sean comunes a las diferentes entidades del distrito.

r. Emitir concepto técnico previo, para la creación de los Grupos Internos de Trabajo en las entidades y organismos distritales.

s. Emitir concepto técnico en relación a los ajustes de la organización interna de las entidades y organismo Distritales.

t. Llevar el registro de los actos administrativos referentes a las novedades de personal de los organismos Distritales.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



u. Recepcionar la información sobre las entidades del Distrito Capital que se requiera para el Subsistema de Recursos Humanos y reportarla al Departamento Administrativo de la Función Pública, en los plazos y términos establecidos.

v. Las demás que determinen las disposiciones legales o se le atribuyan de acuerdo con el reparto de asuntos y competencias que establezca el alcalde mayor.

1.2 Misión

Entidad rectora y articuladora del servicio civil en Bogotá, responsable de promover y orientar técnicamente el fortalecimiento de la Gestión Integral del Talento Humano para que responda a las necesidades de la ciudadanía.

1.3 Visión

En 2030, el DASCD tendrá un posicionamiento local e internacional en la gestión estratégica del talento humano por lograr una administración pública distrital con capacidad técnica, creativa, innovadora, empática y diversa para el goce efectivo de los derechos de la ciudadanía en Bogotá región.

1.4 Estructura Organizacional

El DASCD, renovó en el año 2021 su estructura organizacional con el fin de adaptarla al nuevo modelo de operación interno. Buscando así mejorar los procesos misionales vitales para la entidad, haciéndolos más eficaces y eficientes, tanto en los aspectos misionales como internos, y atendiendo los lineamientos de austeridad y transparencia en el gasto público del Distrito.

Este proceso se dio luego de 4 años de trabajar bajo el esquema establecido mediante Decreto Distrital 580 de 2017, con el objetivo de superar la necesidad apremiante que tenía la Entidad de mejorar su estructura organizacional, en lo relacionado a su gestión jurídica interna y externa,

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



y a su planeación; y con el fin de dar cumplimiento a lineamientos nacionales, en lo que respecta al control disciplinario interno.

En consecuencia, como primera medida, se escindió la Subdirección Técnico-Jurídica, especializando tanto la línea técnica como la línea jurídica con la creación de:

- La Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público, que lidera el proceso para la elaboración de Conceptos Técnicos Jurídicos del proceso misional, y
- La Subdirección Jurídica, que lidera el proceso de Asesoría Técnico-Jurídica del proceso misional, así como los procesos de apoyo de Gestión Contractual y Gestión Jurídica.

Asimismo, dentro de la brecha de estructura organizacional identificada, la Oficina Asesora de Planeación presentaba una disonancia nominal con respecto a los elementos que manejaba, ya que su nivel jerárquico como oficina asesora dentro de la estructura organizacional y su denominación no daban cuenta de los objetivos que perseguía, en razón a que éstos están orientados no solo a la planeación interna, sino que también abarcan la administración y generación de datos Distritales que aportan a la toma de decisiones respecto la Gestión Integral Humana en la administración pública de la Ciudad.

Es así, que sus funciones misionales de administrar el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP, definir estrategias, coordinar la adopción de políticas públicas, y de generar informes para la toma de decisiones a nivel Distrital, hacen que su labor se enmarque en el nivel directivo de la Entidad. Por lo que se creó la Subdirección de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano Distrital - SPGITH que, como su nombre lo indica, es correspondiente con la gestión del proceso del cual hace parte y contribuye a superar la falta de claridad en la responsabilidad sobre este proceso.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Por otro lado, se creó la Oficina de Control Disciplinario Interno, que se encarga de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores y ex servidores de la Entidad, en cumplimiento del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021. Lo que a su vez permitió separar las funciones de la Subdirección Corporativa de los asuntos disciplinarios, con lo que se garantiza la doble instancia y mantener su autonomía e independencia.

Finalmente, es pertinente resaltar que la nueva estructura organizacional del Departamento impacta positivamente en su gestión interna y en los servicios prestados a sus grupos de interés, porque significó el fortalecimiento de la planta de personal con empleos de nivel directivo que, por su especialidad en los diferentes temas, contribuyen significativamente al cumplimiento de su misión y de sus funciones. Además, de que le permitió a la Entidad planificar y gestionar el equipo humano enfocado en la consecución de los objetivos institucionales, frente a retos como la implementación de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano y las metas del Plan de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”.

De acuerdo con lo anterior, a continuación, se presentan el nuevo organigrama del DASCD:

Ilustración 1. Organigrama DASCD



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



1.5 Procesos y procedimientos

En el marco del rediseño institucional, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital actualizó en el año 2021, el mapa de procesos de la Entidad, con el fin de continuar con la implementación y garantía de la política del sistema de gestión de calidad. En ese sentido, el DASCD está comprometido en que la calidad esté presente en todas y cada una de las actividades que conllevan a facilitar y mejorar la gestión del talento humano vinculado al Distrito de manera oportuna, efectiva y transparente, bajo estándares internacionales de calidad y de mejora continua; para asegurar con sus productos y/o servicios la satisfacción de las distintas partes interesadas.

Para lograr la política de Calidad, ésta se suscribe en el marco de los siguientes principios y compromisos:

1. Enmarcar la gestión por procesos en un sistema, aplicando el enfoque hacia el cliente, la mejora continua, la generación de resultados con valores y el enfoque basado en hechos y datos para la toma de decisiones como principales orientadores.
2. Establecer mecanismos de comunicación eficaces con los clientes y grupos de interés.
3. Dar cumplimiento a los requisitos aplicables establecidos en las normas técnicas en materia de Sistemas de Gestión de la Calidad y la normatividad legal vigente (MIPG).
4. Orientar a través, de la emisión de los conceptos técnicos en: ajuste organizacional, plantas de personal, manuales de funciones y de requisitos y sistemas de nomenclatura y salarios. Asesoría y acompañamiento en la gestión pública y del talento humano, contribuyendo a la generación de productos y servicios de calidad que logren la satisfacción de los requerimientos de las partes interesadas.
5. Mejorar la gestión de la entidad mediante una correcta planeación estratégica, adecuada administración de los recursos físicos y financieros en coherencia con los

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



lineamientos del Estado y con la evaluación y seguimiento permanente que promueva la innovación y el aprendizaje organizacional.

En ese sentido, a continuación, se presenta el nuevo mapa de procesos de la Entidad:

Ilustración 2. Mapa de procesos



Mapa de Procesos aprobado el 19/11/2021 en Comité Institucional de Gestión y Desempeño

1.6 Gestión financiera año 2021

El DASCD obtuvo el segundo lugar a nivel Distrital en la categoría de Gestión y Desempeño, gracias a la ejecución presupuestal de inversión, mostrando así la eficacia y la eficiencia en la ejecución de los recursos financieros asignados para cumplir los objetivos misionales del DASCD.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



A continuación, se presenta la ejecución presupuestal de gastos de funcionamiento y de inversión con corte al 31 de diciembre de 2021. Las cifras son presentadas en (\$ cifras en pesos).

Tabla 1 Ejecución presupuestal de gastos de funcionamiento y de inversión con corte al 31 de diciembre de 2021

Concepto	Apropiación	Ejecución	%	Giros	%	Reservas	%
Gastos Funcionamiento	\$11.517.217.000	\$11.147.319.609	96,79%	\$10.783.777.266	93,63%	\$363.542.343	3,26%
Gastos de personal	\$7.571.820.734	\$7.392.701.093	97,63%	\$7.392.050.357	97,63%	\$650.736	0,01%
Adquisición de BB y SS* DASCD	\$1.295.396.266	\$1.104.618.516	85,27%	\$952.500.983	73,53%	\$152.117.533	13,77%
Adquisición de BB y SS**Acuerdo Sindical Distrito	\$2.650.000.000	\$2.650.000.000	100,00%	\$2.439.225.926	92,05%	\$210.774.074	7,95%
Gastos de Inversión	\$3.799.703.000	\$3.794.071.773	99,85%	\$3.501.117.303	92,14%	\$292.954.470	7,72%
Proyecto – 7567	\$851.180.000	\$846.011.346	99,39%	\$805.422.814	94,62%	\$40.588.532	4,80%
Proyecto – 7670	\$2.948.523.000	\$2.948.060.427	99,98%	\$2.695.694.489	91,43%	\$252.365.938	8,56%
Total	\$15.316.920.000	\$14.941.391.382	97,55%	\$14.284.894.569	93,26%	\$656.496.813	
<i>* Recursos para invertir al interior DASCD</i>							
<i>** Recursos para invertir en funcionarios del Distrito</i>							

1.7 Bienes y recursos Físicos del Departamento Administrativo del Servicio Civil

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital cuenta con dos sedes donde presta sus servicios:

1. Edificio del CAD ubicado en la carrera 30 No. 25-90 Piso 9 Costado Oriental como sede principal
2. Sede del archivo central ubicada en la Calle 16 No. 9-54 Lc 1.

A la fecha los dos predios se encuentran en comodato con el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público – DADEP, entidad que administra los bienes del Distrito.

1.8 Fortalecimiento de la infraestructura Tecnológica del DASCD

El departamento continuó con el fortalecimiento de la arquitectura institucional en su componente tecnológico, actualizando su infraestructura tecnológica, que permita fortalecer los procesos internos de apoyo que apalancan directamente los procesos misionales, para ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía y grupos de interés en el desarrollo de su misionalidad.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

- Se avanzó en la consolidación de la metodología de desarrollo ágil Scrum, lo que permitió que el equipo de desarrollo de la OTIC logrará cumplir con las metas propuestas en el fortalecimiento de SIDEAP. La adopción de esta metodología impactó en el ritmo de trabajo en el equipo de desarrollo de Software. Se incorporaron elementos de despliegue y entrega continua con DevOps, lo que contribuyó a que el proceso de construcción de software fuera más oportuno frente a las necesidades de los usuarios.
- Se consolidaron y unificaron los canales de atención y soporte de SIDEAP y de la plataforma Talento No palanca, a través de un formulario web único de soporte, el cual asegura un servicio más ágil a la ciudadanía y grupos de interés, debido a los ajustados ANS definidos. En el año 2021 se atendieron más de 14 mil PQRS de la ciudadanía y grupos de interés por este canal.
- El Departamento realizó un acuerdo de uso de la herramienta SIGA con la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. La puesta en funcionamiento de esta herramienta en el departamento permitirá tener un sistema de gestión documental actualizado, que permita su integración con otros sistemas como SIDEAP, el Sistema Distrital para la Gestión de Peticiones Ciudadanas y sistemas internos del departamento. Esto permitirá optimizar procesos de atención de PQRS y demás requerimientos que realicen los ciudadanos y grupos de interés
- Se mejoró el proceso de firma de documentos, adquiriendo el servicio de firmas electrónicas para documentos en línea, que permite validar que estos sean legales, probados, seguros y verificables.
- Se fortaleció la seguridad digital del departamento, actualizando el hardware y software del componente de seguridad firewall, permitiendo mejorar las políticas de seguridad de la información y de Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI).
- Se desarrolló en el Manual de Seguridad Digital, relacionado con el dominio 15 de la ISO27001, Política de Gestión de Terceros, incluyendo la selección de terceros, análisis del riesgo, requisitos de seguridad en la relación con terceros, la gestión de cambios y la gestión del conocimiento.
- Se avanzó en la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la información. De acuerdo a los lineamientos de la Alta Consejería de las TICs y de MinTIC, se actualizó el diagnóstico

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



del MSPI, identificando los instrumentos, acciones o actividades pendientes en la implementación del MSPI, lo cual sirvió como insumo para definir el plan de acción de la siguiente vigencia y tener claridad del avance en la implementación del modelo.

- Se desarrolló la versión 2 del módulo de Órdenes de Pago, incluyendo la homologación de los rubros manejados en el año 2021 con los nuevos rubros del 2022, esto para manejo de órdenes de pago a proveedores y contratistas, para cumplir con requerimientos para el cargue información en BogData.

2. PRINCIPALES LOGROS DEL DASCD

2.1 Formalización y Dignificación Laboral en Bogotá, D.C.

Nos propusimos construir un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI y, para ello, fortalecer la capacidad institucional de nuestras organizaciones públicas para atender a las expectativas y demandas de la ciudadanía, apuesta que exige contar con un talento humano comprometido con la generación de valor público y, que goce de condiciones de trabajo digno y decente.

Entendiendo lo anterior, decidimos avanzar progresivamente en una estrategia de formalización y dignificación laboral, según lo consagrado en el artículo 61° del actual Plan Distrital de Desarrollo (Acuerdo Distrital 761 de 2020), que se propone entre otras acciones, la creación de por lo menos 1.500 empleos públicos destinados a la atención de asuntos estratégicos para la ciudad y que se fundamentan en procesos de análisis integral del diseño institucional, en estudios técnicos de cargas laborales que permiten estimar necesidades de personal y que en todo caso, se deben adecuar a la realidad presupuestal y al actual escenario fiscal derivado de la crisis por el Covid-19. Bajo estas consideraciones, en lo corrido del actual Plan Distrital de Desarrollo hemos logrado la creación efectiva de 1.718 empleos destinados en su mayoría a temas sociales, en especial, frente a:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- 1) La garantía de acceso y permanencia en la Educación Inicial – Básica - Media y Superior, mediante el fortalecimiento de la planta de empleos destinada a la atención de la primera infancia en los 273 jardines infantiles que se encuentran distribuidos en las 20 localidades de la ciudad y que son administrados directamente por la Secretaría Distrital de Integración Social, pasando por, la creación de empleos temporales de docentes orientadores que apalancan el desarrollo de acciones de promoción de derechos humanos, sexuales y reproductivos (en el conocimiento y mecanismos de exigibilidad para el ejercicio de los mismos) y acciones de prevención de vulneraciones en el ámbito educativo con el fin de reducir y erradicar prácticas violentas en el ámbito educativo, así como para fortalecer la administración de los fondos educativos de las instituciones educativas oficiales a cargo de la Secretaría de Educación del Distrito, así como la puesta en operación de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “ATENEA” que busca fortalecer, promover, financiar y propiciar el acceso y la oferta educativa del nivel superior en Bogotá, D.C.

- 2) La atención efectiva y con enfoque diferencial para las mujeres, personas con discapacidad, víctimas, cuidadores y cuidadoras, con la conversión de la otrora empleos temporales en permanentes, en la Secretaría Distrital de la Mujer para el funcionamiento de las Casas de Igualdad de Oportunidades distribuidas en localidades y territorios de Bogotá y que cumplen un rol preponderante en el empoderamiento social y político, la prevención y atención de las violencias contra las mujeres, así como para la institucionalización del Sistema Distrital de Cuidado, que nace con el actual Plan Distrital de Desarrollo, como parte integrante de los Sistemas de Protección Social, para brindar atención y servicios a las mujeres cuidadoras; igualmente, con la creación de la Subdirección de Discapacidad en la Secretaría Distrital de Integración Social, que permite cimentar una respuesta especializada adecuada a las necesidades de este grupo poblacional y; mediante la creación de empleos permanentes para la Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación encargada de liderar el proceso de

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



reparación integral que incluye reparación colectiva, retornos y reubicaciones, prevención y protección; la implementación de la estrategia de paz del Distrito Capital, la formulación e implementación de Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y, las actividades en materia social, arte y cultura, archivo y gestión documental que contribuyen a dignificar y recoger la Memoria Histórica de las Víctimas y del conflicto.

Además, fueron objeto de ampliación las plantas de personal del Instituto de Desarrollo Urbano (IDU), la Empresa Metro de Bogotá y la Secretaría Distrital de Movilidad para optimizar la ejecución de obras públicas de desarrollo urbanístico, la conservación de la infraestructura Vial y de Transporte, la planeación, estructuración, construcción, operación, explotación y mantenimiento de líneas férreas y de metro que hacen parte del Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá, el proceso de participación y el relacionamiento con la ciudadanía en la gestión de la infraestructura vial y de transporte de la ciudad, así como, la puesta en funcionamiento de un nuevo esquema de tránsito civil que garantiza el cumplimiento de las normas de tránsito en la ciudad y, que puede indicarse, en conjunto se orientan a mejorar las condiciones de movilidad en Bogotá.

Asimismo, para contribuir a la consolidación del derecho efectivo de acceso a la justicia y a la protección de los derechos y las libertades de la ciudadanía y para adoptar un modelo de gestión de pronta resolución que supere el rezago procesal histórico de las actuaciones de las Inspecciones de Policía de la ciudad, se fortalece la capacidad institucional de la Secretaría Distrital de Gobierno en el proceso de gestión policiva; a esto se suma, la puesta en operación de un Centro Especial de Reclusión para garantizar condiciones dignas de permanencia de las personas privadas de la libertad y aliviar el hacinamiento padecido en los centros de detención transitoria de la ciudad, que se ha recrudecido en el último año por las medidas implementadas por el Gobierno Nacional frente a la limitación en la recepción de personas en los centros nacionales de reclusión en el contexto de la pandemia por el Covid-19.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Adicionalmente, se han atendido problemáticas estratégicas en torno a la vigilancia en salud pública y de control sanitario, gestión de la calidad e investigación con la puesta en funcionamiento de la Subdirección de Laboratorio de Salud Pública; la adecuación institucional de la UAE Catastro Distrital para prestar el servicio público de gestión y operación catastral multipropósito en cualquier lugar del territorio nacional, cuando sea contratada para el efecto y, en el Sector Cultura se fortalece el arreglo institucional para posicionar la cultura ciudadana como eje estructurante de la vida social y de la acción pública en la ciudad, encaminada a promover la interrelación, transformación, apropiación y la construcción de visiones compartidas del espacio y el territorio sobre la base de una participación activa de la ciudadanía en la definición y decisión de los asuntos que afectan el bienestar social, así como, la capacidad para atender las responsabilidades en torno a la implementación de la política de economía cultural y creativa, la gestión del conocimiento del sector cultura, el ejercicio de funciones como Autoridad Administrativa Especial de Policía en la protección y conservación del patrimonio cultural ubicado en el Distrito Capital, la gestión de la seguridad social de los artistas a través de los Beneficios Económicos Periódicos –BEPS y, para apoyar las acciones y estrategias sectoriales en el campo del arte y la cultura para la reactivación económica, cultural y artística de la ciudad y de sus actores y grupos de valor.

Finalmente, en términos de reformas transversales que mejoran las capacidades de gestión de la administración distrital, se realiza el ajuste institucional para garantizar cumplimiento de las obligaciones instituidas en la Ley 1952 de 2019, con la creación de las Oficinas de Control Interno Disciplinario; la gestión de la Dirección Distrital de Tesorería en torno a la administración de información de operación y gestión de tesorería, de las cuentas bancarias en las que se administran los recursos del Tesoro Distrital, para cumplir con las obligaciones y transferencias de recursos solicitados y la consolidación de las obligaciones tributarias y presentación de información a nombre de Bogotá, D.C. y, el fortalecimiento de la capacidad del DASCD para orientar los procesos de ajuste y adecuación institucional de las entidades y organismos del Distrito Capital.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Agrupación Temática	Creación	Supresión	Neto	% Participación
Educación (SDIS-SED-Atenea)	490	4	486	28%
Atención Diferencial (Mujer-Alta Consejería Víctimas-Discapacidad en SDIS)	167	1	166	10%
Movilidad (IDU, Metro, Agentes Civiles)	406	12	394	23%
Justicia (Inspecciones -CER)	574	0	574	33%
Salud-Cultura-Catastro	80	15	65	4%
Transversal -OCID-DASCD-Tesorería	35	2	33	2%
Total	1.752	34	1.718	100%

Nota: Adicional a los 1.718 se crearon 10 empleos con carácter transitorio en cumplimiento de órdenes judiciales, para un total de 1.728 empleos.

2.2 Mérito en la Administración Distrital

2.2.1 Selección de Talentos

Uno de los 39 productos de la Política Pública Distrital De Gestión Integral Del Talento Humano 2019- 2030, aprobada mediante el Documento CONPES Distrital 07 de 2019, es el “Programa de Reclutamiento de Talentos” el cual busca consolidar procesos de selección abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, empleos temporales, empleos de período fijo) mediante el uso de herramientas tecnológicas que facilita a las entidades y organismos distritales, la búsqueda de talento y la concurrencia de múltiples candidatos a través de procesos públicos, gratuitos y de acceso abierto para la ciudadanía, así como, la conformación de bancos de candidatos; esto, en el entendido de que los procesos abiertos promueven la realización de los derechos económicos y políticos de grupos poblacionales de especial protección como personas con discapacidad, mujeres, población víctima del conflicto, las juventudes, sectores LGBTI y grupos étnicos, mediante el enganche laboral al sector público distrital en condiciones de igualdad.

En desarrollo del mencionado producto y dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en los artículos 61 y 97 del Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Bogotá del Siglo XXI”, en el primer trimestre de 2021 se puso en funcionamiento la herramienta web “SELECCIÓN DE TALENTOS” del Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, con la finalidad de que las entidades y organismos Distritales adelanten procesos de selección objetiva, abiertos y/o meritocráticos para proveer empleos de libre nombramiento y remoción, de período fijo, empleos temporales y para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa a través de nombramientos en provisionalidad o para conformar bancos de hojas de vida para vinculaciones laborales, facilitando el proceso de inscripciones de la ciudadanía, la etapa de recepción de documentos, la validación del cumplimiento de requisitos mínimos o análisis de hoja de vida y, la consolidación de puntajes o listados definitivos sobre el resultado del o los procesos adelantados para solventar sus necesidades de talento humano.

La herramienta permite realizar la publicidad de los procesos de convocatorias o invitaciones para ocupar empleos públicos o para vinculaciones laborales realizados por la administración pública de Bogotá, D.C. y postular de manera gratuita, su hoja de vida para participar de los procesos de selección de talento que realicen las entidades u organismos distritales que hagan uso de este canal para la difusión, inscripción, recepción de documentos y publicación de resultados, según los términos definidos en cada proceso.

Durante la vigencia 2021, en la herramienta se realizaron siguientes procesos de selección y conformación del Banco de Hojas de Vida:

No.	Descripción	Entidad responsable	No de empleos a proveer	Fecha inicio inscripción	Fecha fin inscripción	No. de inscritos
1	SECRETARIA DISTRITAL DE GOBIERNO - PLANTA TEMPORAL 2021 - INSPECTOR DE POLICÍA Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Secretaría Distrital de Gobierno	239	09-abr-2021 08:00	10-abr-2021 18:00	17.465

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



No.	Descripción	Entidad responsable	No de empleos a proveer	Fecha inicio inscripción	Fecha fin inscripción	No. de inscritos
2	BANCO HOJAS DE VIDA JEFES O RESPONSABLES DE CONTROL INTERNO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE BOGOTÁ	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	47	28-abr-2021 08:00	29-abr-2021 17:59	863
3	CONVOCATORIA PLANTA TEMPORAL - PROFESIONALES UNIVERSITARIOS 219-11	Secretaría Distrital de Gobierno	9	04-ago-2021 08:00	04-ago-2021 16:30	397

A continuación, se presenta el detalle por cada proceso de selección:

- **Secretaria Distrital De Gobierno - Planta Temporal 2021 Inspector De Policía, Auxiliar Administrativo Y Profesionales Universitarios 219-11**

La Secretaría Distrital de Gobierno le apostó a la creación de empleos temporales buscando la descongestión de las inspecciones de policía y de esta manera poder optimizar la prestación de servicios de cara a la ciudadanía. Luego de agotar el uso de listas de elegibles vigentes y los procesos de encargo, se debían proveer 239 empleos de carácter temporal, 75 de Inspectores de Policía y 164 de Auxiliares Administrativos.

Como resultado de un trabajo conjunto entre la Secretaría Distrital de Gobierno y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, se definieron los protocolos para el proceso de evaluación de competencias laborales para la provisión de empleos de carácter temporal para el empleo de Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1ª Categoría y Auxiliar Administrativo código 407 grado 13.

La convocatoria pública se realizó a través del Módulo de Selección de Talentos, ubicado en el SIDEAP, lo que implicó que todas aquellas personas que no tenían su hoja de vida registrada en el sistema realizará el registro y posteriormente se inscribieran en la convocatoria, demandando asistencia técnica del equipo

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el proceso de inscripción. Este proceso tuvo gran acogida, y durante sus 2 días de inscripciones se inscribieron 3.530 personas para el empleo de inspector, es decir un promedio de 47 personas por vacante y 13.935 para el empleo de auxiliar administrativo, un promedio de 89 personas por vacante, para un total de 17.465 inscritos.

Luego de que la Secretaría Distrital de Gobierno realizará la verificación de requisitos mínimos y resolviera las reclamaciones presentadas, El DASCD brindó apoyo técnico en el proceso de evaluación de competencias comportamentales y se evaluaron 11.250 personas, 1542 candidatos al cargo de Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1ª Categoría, 9708 candidatos al cargo de Auxiliar Administrativo código 407, grado 13 y 252 candidatos a Profesional universitario código 219, grado 11.

Como resultado del proceso de selección, la Secretaría Distrital de Gobierno, logró realizar la provisión de 239 empleos de carácter temporal.

Posteriormente, en el mes de agosto y luego de agotar el uso de listas de elegibles y el proceso de encargos, la Secretaría Distrital de Gobierno, realizó con el apoyo del Departamento, convocatoria pública para proveer 9 empleos de Profesional Universitario Código 219 grado 11 a través del módulo Selección de Talentos. Para esta convocatoria se contó con 397 inscritos, y luego de la revisión de requisitos mínimos por parte de la Secretaría Distrital de Gobierno, a las personas que fueron admitidas, el DASCD brindó apoyo técnico en el proceso de evaluación de competencias comportamentales, resultados que fueron entregados a la Secretaría para efectos de continuar con el proceso de selección, que culminó con la provisión de los 9 empleos.

- Banco Hojas De Vida Jefes o Responsables De Control Interno De La Administración Pública De Bogotá

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD apoyó a la Secretaría General para adelantar la conformación del Banco de Hojas de Vida de Jefes o responsables de Control Interno, desde

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



la etapa de planeación y definición de los términos de la conformación del Banco de hojas de vida, la inscripción, la verificación de requisitos mínimos y la aplicación de pruebas comportamentales.

Las inscripciones se realizaron a través del módulo “Selección de Talentos” para lo cual se dispuso que el sistema estuviera disponible desde las 8:00 A.M. del 28 abril del 2021, hasta las 4:59 P.M. del 29 de abril de 2021, contando con un total de 863 personas inscritas.

El DASCD realizó la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos, para lo cual, estableció un protocolo para el análisis y verificación de los requisitos mínimos del proceso de conformación de banco de hojas de vida para la provisión de los empleos de jefes o responsables de control interno de las entidades públicas distritales periodo 2022-2025 y conformó un equipo multidisciplinario e interinstitucional de 13 personas que luego de aplicar el protocolo y de realizar diferentes mesas de trabajo permitieron que el 16 de junio de 2021 fuera publicado el listado preliminar de admitidos al proceso.

El listado preliminar reflejaba que, 507 personas cumplieron con los requisitos definidos según lo estipulado en el Decreto Nacional No. 989 de 2020, sin embargo, el cronograma estableció un espacio para que los aspirantes que estuvieran inconformes con el listado preliminar pudieran manifestarlo los días 17 y 18 de junio de 2021 a través del correo reclamacionescontrolinterno@serviciocivil.gov.co. Finalizada la revisión de las reclamaciones interpuestas por los aspirantes y el desarrollo de mesas temáticas al interior del equipo multidisciplinario conformado por el DASCD, generó que de las 863 personas que se inscribieron en la convocatoria, 524 personas cumplieron los requisitos mínimos, a partir de lo establecido en el Decreto Nacional No. 989 de 2020, para continuar en el proceso. El listado definitivo fue publicado el 16 de julio de 2021.

Luego de la aplicación de la prueba de competencias funcionales, 118 aspirantes que aprobaron, los cuales fue realizada la citación para la aplicación de prueba de competencias comportamentales en las instalaciones del DASCD.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Posteriormente, desde el Departamento se apoyó a la Secretaría General en la fase de la entrevista que se realizó a los posibles integrantes del Banco de Hojas de Vida.

Como resultado del proceso abierto, se conformó el banco de hojas de Vida para que la Alcaldesa dentro de su facultad discrecional nombrara los jefes o responsables de Control Interno en 47 entidades del Distrito.

2.2.2 Uso del banco de hojas de vida de “selección de talentos”

Como consecuencia del proceso de selección de la Secretaría Distrital de Gobierno, se inició la conformación del Banco de Hojas de Vida por aquellas personas que cumplían con los requisitos mínimos y superaron las pruebas comportamentales aplicadas.

La Secretaría de Educación Distrital solicitó el uso del Banco de Hojas Vida al Departamento, para proveer a través de nombramientos provisionales en 89 empleos de carrera que se encontraban en vacancia definitiva, la Secretaría de Educación Distrital estableció criterios diferenciales para escoger los candidatos como la ubicación geográfica, edad y género.

El DASCD remitió los listados con los criterios solicitados y se realizaron los nombramientos privilegiando la selección objetiva y el mérito.

- **Medición De Competencias a través del aplicativo SEVCOM**

- A. Procesos de selección a través de convocatorias públicas. Adicional a las pruebas realizadas en los procesos que se realizaron a través del Módulo Selección de Talentos, se realizaron las siguientes pruebas:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- Secretaría Distrital de Movilidad. Se apoyó la evaluación de los candidatos de la Secretaría Distrital de Movilidad, evaluando 269 personas para: Comandante de tránsito Nivel Profesional 4 candidatos, Subcomandante de Tránsito Nivel Técnico 51 candidatos, Técnico Operativo de Tránsito Nivel Técnico 113 candidatos, Agentes de Tránsito Nivel Técnico 101 candidatos.
- B. Apoyo en la selección de Gerentes públicos**

En 2021, a través del Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales SEVCOM, se evaluaron competencias comportamentales a 775 personas de las cuales, 686 fueron candidatos a cargos directivos y asesor de libre nombramiento y remoción, de estos últimos 411 fueron nombrados en empleos de libre nombramiento y remoción con posterioridad a la aplicación de las pruebas.

2.2.3 Convocatoria Pública – Distrito 4.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, apoyó a las entidades y organismos Distritales en la etapa de planeación de la cuarta convocatoria pública que se realiza en el Distrito para proveer a través del mérito empleos públicos. El acompañamiento y asesoría se realizó de manera permanente desde el 2020 cuando se realizó la etapa de la planeación y la asesoría a las entidades y organismos que requirieron ajustes a los Manuales de Funciones y Competencias Laborales para que las entidades pudieran establecer de una manera adecuada los ejes temáticos a evaluar en el concurso.

En la convocatoria pública Distrito IV participaron 32 entidades y organismos del Distrito, se convocaron 1.123 empleos con 2.020 vacantes, y por primera vez en el Distrito el concurso se realizó de manera mixta es decir, se convocó concurso de ascenso y concurso abierto. Veintisiete (27) entidades realizaron convocatoria mixta y ofertan vacantes para las modalidades de Ascenso y Abierto y cinco (5) ofertan vacantes únicamente en modalidad de Concurso abierto.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Inicialmente se ofertaron 1.464 vacantes en ingreso y 556 en ascenso, luego de la etapa de inscripciones del concurso de ascenso, 132 vacantes fueron declaradas desiertas porque no se inscribió ningún aspirante, por lo que fueron ofertadas en el concurso de ingreso, quedando 424 vacantes en concurso de ascenso y 1.596 en concurso de ingreso.

Al finalizar la etapa de inscripciones de los dos concursos se contaba con 72.365 inscritos, es decir que en promedio se escribieron 35 personas por cada vacante ofertada. De las cuales aproximadamente más de 14.000 superaron las pruebas de conocimientos y por lo tanto conforman las listas de elegibles.

Luego de agotar las etapas del concurso de méritos la mayoría de las listas de elegibles de las convocatorias fueron publicadas el 19 de noviembre de 2021 y de los empleos que contemplaban adicionales tales como pruebas de ejecución y de componente polígrafo de la prueba comportamental fueron publicadas el 07 de enero de 2022.

Actualmente, las entidades y organismos que participaron en la convocatoria se encuentran en el proceso de provisión de los empleos.

2.3 Estrategia Talento No Palanca

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en su condición de organismo técnico de la administración distrital lidera la implementación de la Política Pública Distrital para la Gestión Integral del Talento Humano, en la que se encuentra enmarcado el producto denominado “Banco de Proveedores para candidatos a celebrar contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión en el Distrito Capital” equivalente al hoy “Banco de Hojas de Vida de Bogotá Talento No Palanca” y cuya plataforma web es administrada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, tal como lo regula la Directiva 001 de 2020 expedida por la Alcaldesa Mayor de Bogotá, D.C. que pone en funcionamiento dicho portal web y, que sobre el particular reza:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



“El Banco de Hojas de Vida de Bogotá, D.C. tiene un doble propósito: el primero, constituirse en el canal oficial para que quienes estén interesados en vincularse mediante contratos de prestación de servicios en entidades y organismos distritales registren su perfil e identifiquen áreas y entidades de interés, según su currículum; el segundo, dotar a las entidades y organismos distritales de un repositorio que facilita, a través de la indexación de perfiles y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones –TIC, la búsqueda de talento para atender sus necesidades de vinculación contractual en el marco de sus programas y proyectos institucionales.

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de obligatorio cumplimiento por parte de los organismos y entidades distritales que conforman los Sectores Central, Descentralizado y de las Localidades, señalados en el Acuerdo 257 de 2006, con excepción de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, a quien ésta aplica a título de recomendación quien dentro de su autonomía universitaria decidirá sobre su aplicación.

El Banco de Hojas de Vida de Bogotá, D.C. se circunscribe a contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión suscritos por entidades y organismos distritales con personas naturales que apoyen “(...) la gestión de la entidad en relación con su funcionamiento o el desarrollo de actividades relacionadas con la administración de la misma, cuando estas por sí solas, y a través de sus medios y mecanismos ordinarios, no los pueden satisfacer; o la complejidad de las actividades administrativas o del funcionamiento de la entidad pública son de características tan especiales, o de una complejidad tal, que reclaman conocimientos especializados” y, que en ningún caso, estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebren por el término estrictamente indispensable.

2.- OBJETO. La presente Directiva busca promover la democratización de las oportunidades de vinculación contractual con la administración pública distrital permitiendo a la ciudadanía registrar su perfil laboral o profesional, según su formación académica y experiencia, para ser considerado por entidades y organismos distritales al vincular personas naturales mediante la modalidad de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



3.- CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO. El Banco de Hojas de Vida de Bogotá, D.C. funciona en el dominio www.talentonopalanca.gov.co, es administrado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) y está disponible para que los ciudadanos y ciudadanas interesadas en vincularse contractualmente con la administración distrital, registren su perfil con datos básicos de identificación, nivel educativo, experiencia, información de contacto y, las áreas y entidades de interés laboral o profesional, quienes además, deben adjuntar su documento de identificación y su hoja de vida. (...)"

Como se desprende de la disposición en cita, el Banco de Hojas de Vida de Bogotá, D.C. Talento No Palanca que funciona en el dominio web www.talentonopalanca.gov.co, que es administrado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), permite por un lado, que las personas naturales interesadas en vincularse mediante contratos de prestación de servicios en entidades y organismos distritales registren su perfil e identifiquen áreas y entidades de interés, según su currículo; y por el otro lado, permite a las entidades y organismos distritales a través de la indexación de perfiles y el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones –TIC, la búsqueda de talento para atender sus necesidades de vinculación contractual en el marco de sus programas y proyectos institucionales.

Así las cosas, la Plataforma Talento No Palanca, se constituye como un servicio público, abierto y gratuito para que la ciudadanía interesada en vincularse contractualmente con organismos y entidades del Distrito Capital registre su hoja de vida para ser considerada por las entidades distritales para solventar algunas de sus necesidades de contratación por prestación de servicios.

Bajo ese marco y para efectos de garantizar la operación efectiva del mencionado Banco, el Sector Administrativo de Gestión Pública como líder de la estrategia, ha venido profiriendo un conjunto de instrucciones administrativas para las entidades y organismos que conforman el gobierno distrital, entre ellas: La Circular Externa 018 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, a través del cual se insta a las entidades y organismos distritales al despliegue de acciones afirmativas que conduzcan a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años de edad y a personas con discapacidad, en el marco de la estrategia; la Circular Externa 051 de 2020 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., mediante la cual se precisó que las entidades y organismos distritales deberán contratar como mínimo el

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



10% de sus necesidades de prestación de servicios profesionales y/o apoyo a la gestión, mediante el uso de la plataforma Talento No Palanca.

Asimismo, la Circular Conjunta 004 de 2020 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. y el DASCD a través de la cual se informa sobre la puesta en funcionamiento de nuevas funcionalidades de la plataforma Talento No Palanca en relación con el número de personas entrevistadas en cada entidad u organismo, el reporte de personas en proceso de vinculación contractual, el reporte de personas vinculadas como contratistas haciendo uso de la plataforma, el reporte de contratos financiados con recursos de los Fondos de Desarrollo Local y, el reporte de utilización del Banco de Hojas de Vida TNP; señalando que dicha información debe ser actualizada permanentemente por quienes administran en cada entidad el SIDEAP, para efectos de ofrecer información permanente a la ciudadanía y grupos de valor. Finalmente, durante la vigencia 2021, se expidió la Circular Conjunta 002 de 2021 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. y el DASCD a través de la cual se precisa que para la vigencia 2021, se considerarán dentro del 10% previsto, tanto a los contratistas nuevos, es decir, quienes no tuvieron vínculo contractual con la misma entidad en la vigencia 2020 y cuya selección se haga mediante el uso de la Plataforma Talento No Palanca; así como a quienes habiendo estado vinculados en el año 2020, en caso de mantenerse la necesidad contractual y dadas sus calidades profesionales, vuelvan a ser vinculados como contratistas de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión, esto último, siempre y cuando se demuestre que éstas personas fueron anteriormente reclutadas a través de la Estrategia y que cumplieron a cabalidad la Directiva 01 del 2020 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.

Ahora bien, esta iniciativa ha tenido gran acogida ciudadana, logrando que durante las vigencias 2020 y 2021 se vincularan mediante contrato de prestación de servicios 11.188 personas, de las cuales a 31 de diciembre de 2020, (fecha de consulta 04 de enero de 2021) 6.179 personas fueron vinculadas como contratistas por medio de la plataforma Talento No Palanca en las diferentes entidades distritales, de estos, el 61,08% son mujeres y el 38,91% son hombres y el 0,02 es Intersexual; el 2,8% declara ser víctima del conflicto armado; el 1% tiene algún tipo de discapacidad (Física, Visual, Auditiva o Múltiple); el 3,6%

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



pertenece a grupos étnicos como (Afrocolombiano o Afrodescendiente, Pueblos Indígenas, Raizales o Palenqueros); el 27,8% está en el rango de edad entre 18 y 28 años, el 64,5% entre 29 y 50 años; el 6,4% está entre 51 y 60 años y 1% restante es mayor a 60 años.

Y durante lo corrido de la vigencia 2021,(fecha de consulta 05 de enero de 2022), la vinculación de 5.009 personas por Talento no Palanca, de los cuales el 61,31% son mujeres y el 38,67% son hombres y un 0,02% intersexual; el 3,4% declara ser víctima del conflicto armado; el 0,68% tiene algún tipo de discapacidad (Física, Visual, Auditiva o Múltiple); el 3,4% pertenece a grupos étnicos como (Afrocolombiano o Afrodescendiente, Pueblos Indígenas, Raizales o Palenqueros); el 25,35% está en el rango de edad entre 18 y 28 años, el 67,50% entre 29 y 50 años; el 6,09% está entre 51 y 60 años y el restante es mayor a 60 años.

Para finalizar es importante resaltar, el trabajo adelantado mediante el diseño y puesta en funcionamiento del tablero de control de “Talento No Palanca”, como herramienta de transparencia que tiene como objetivo brindar a los ciudadanos y ciudadanas y demás grupos de valor, una herramienta que les permita acceder y conocer de forma organizada, sencilla y en tiempo real los datos sobre el estado del Banco de Hojas de Bogotá en el que se incluye información sobre el número de registrados, el número de contratados haciendo uso de la plataforma así como la caracterización sociodemográfica de la misma como mecanismo para fortalecer el proceso permanente de rendición de cuentas y el fortalecimiento de la participación ciudadana.

El Tablero de control de Talento No Palanca puede ser consultado en el siguiente link

<https://www.serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/talento-no-palanca>

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

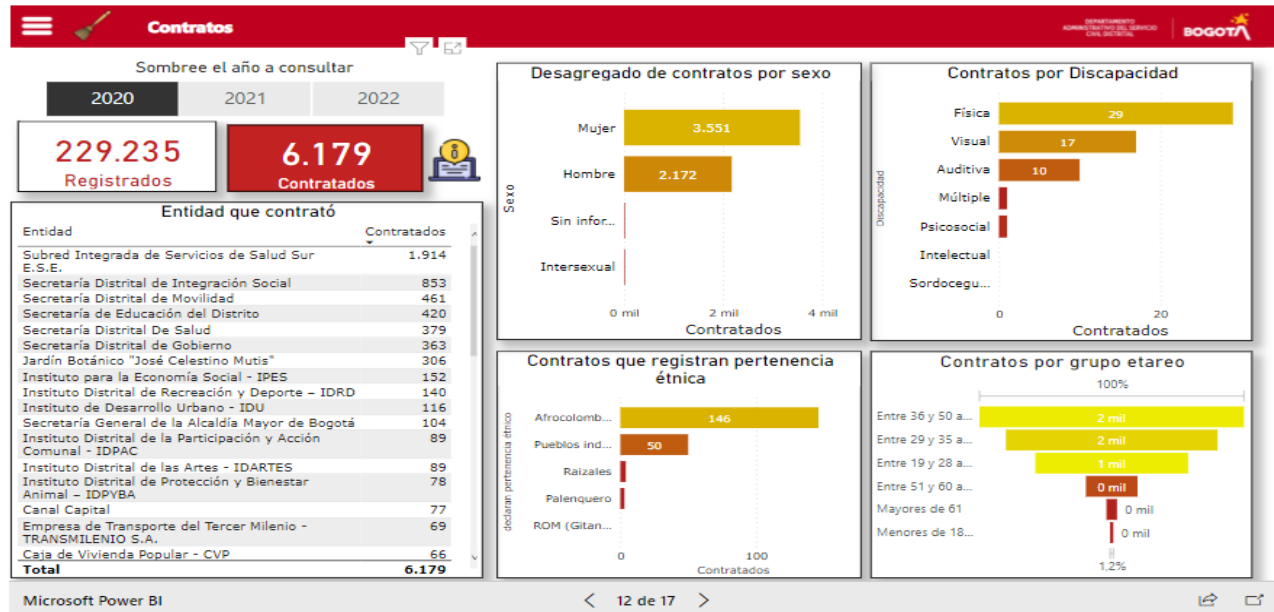
Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





Tablero de Control Talento no palanca

En esta herramienta de análisis de datos se pueden hacer consultas sobre el proceso de inscripción, consulta y utilización del Banco de Hojas de Vida de Bogotá "Talento No Palanca" por las entidades y organismos distritales para solventar sus necesidades de contratación de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión.



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil - Tablero de Control Talento No Palanca

2.4 Régimen Salarial

Teniendo en cuenta que desde los estrados judiciales se ha cuestionado la legalidad del régimen salarial de los empleados públicos del Distrito Capital, la Administración Distrital en las vigencias 2017-2018 acometió un estudio técnico, legal y financiero con base en el cual, se promovió la adopción de un Decreto Nacional a través del cual se expidiese un régimen salarial especial para estos empleados públicos.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



La última versión del proyecto de Decreto remitido al Gobierno Nacional fue objetado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público -MHCP- por la posible configuración de riesgos fiscales derivados de fallos judiciales en los cuales se ordenare hacer extensivos los elementos salariales reconocidos a empleados públicos de Bogotá D.C. a servidores de otros entes territoriales, en virtud del principio constitucional de igualdad; situación puesta en conocimiento de la administración distrital mediante escrito fechado el 23 de febrero de 2021, suscrito por la Subdirectora del Departamento Administrativo de la Función Pública y dirigido a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, organismo que, a través de la Jefe de la Oficina Jurídica, lo remitió al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital para lo pertinente, en marzo de la misma anualidad.

Mientras se surtía el trámite de respuesta a las observaciones del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y de los ajustes al proyecto de Decreto Nacional, en abril de 2021, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital fue invitado a participar en la redacción del artículo modificatorio al artículo 129 del Estatuto Orgánico de Bogotá, D.C.; la propuesta presentada por el Departamento se incorporó en el proyecto de ley que finalmente se convertiría en la Ley 2116 de julio 29 de 2021, disposición que en el artículo 13, por el cual se subroga el artículo 129 del Decreto Ley 1421 de 1993, establece:

“Artículo 13. El artículo 129 del Decreto-ley número 1421 de 1993 quedará de la siguiente manera:

Artículo 129. Salarios y prestaciones. Los empleados públicos de Bogotá Distrito Capital tendrán un régimen salarial especial que determinará el Gobierno nacional dentro de los límites establecidos por la Ley 617 de 2000 y el Marco Fiscal de Mediano Plazo; en todo caso, en virtud del principio de progresividad laboral este régimen no podrá ser inferior al actualmente vigente.

El régimen salarial de los empleados y trabajadores del Distrito estará sujeto a la disponibilidad presupuestal y al Marco Fiscal de Mediano Plazo del Distrito Capital y deberá contar con previo concepto expedido por la Secretaría Distrital de Hacienda.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



El Gobierno nacional reglamentará dentro los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el régimen salarial especial para los empleados y trabajadores del Distrito Capital”.

2.4.1 Proyecto de Decreto que determina el régimen salarial especial de los empleados públicos del Distrito Capital

A partir de la promulgación de la Ley 2116 de 2021, el Despacho de la Dirección y la entonces Subdirección Técnica Jurídica retomaron la revisión del Proyecto de Decreto Nacional sobre el que se venía trabajando con el Gobierno Nacional, hasta la objeción del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Decreto que se ajustó a las previsiones del artículo 13º de la ley y al concepto emitido por el Dr. Alfredo Beltrán Sierra, a solicitud del Departamento.

El 20 de septiembre de 2021, el proyecto de decreto *“Por el cual se determina el régimen salarial especial para los empleados públicos del Distrito Capital y se dictan disposiciones para su reconocimiento”*, acompañado de la memoria justificativa, fue remitido al Secretario Jurídico Distrital, al Secretario Distrital de Hacienda y a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para que, desde el marco de sus competencias, se pronunciaran respecto al contenido del proyecto.

Tanto la Secretaría Jurídica Distrital como la Oficina Asesora Jurídica de la Secretaría General y la Secretaría Distrital de Hacienda, remitieron al Departamento Administrativo las observaciones al proyecto de decreto de régimen salarial especial, algunas de las cuales fueron aceptadas e incorporadas y, en los otros casos, se informaron los motivos de no aceptación, hasta que finalmente los intervinientes concertaron el texto definitivo del proyecto de Decreto Nacional a ser remitido al Gobierno Nacional para su trámite de ley.

El 30 de diciembre de 2021 se remitió por parte del Departamento el proyecto de Decreto *“Por el cual se determina el régimen salarial especial para los empleados públicos del Distrito Capital y se dictan disposiciones para su reconocimiento”* en cumplimiento del artículo 13 de la Ley 2116 de 2021, con la

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera *“Copia No Controlada”*. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



memoria justificativa para ser remitido por la Alcaldesa Mayor al Director del Departamento Administrativo de la Función Pública la solicitud de trámite del proyecto de Decreto Nacional.

2.4.2 Propuesta de recomposición salarial:

Si bien es cierto que con la expedición de la Ley 2116 de 2021 se cuenta con un instrumento legal adicional que permitirá regularizar el régimen salarial de los funcionarios públicos del Distrito Capital, en el evento en que por cualquier circunstancia imprevista no se llegare a expedir el Decreto de que trata la Ley, se ha contemplado un escenario a escala distrital de recomposición salarial.

Para el efecto, es de precisar que la recomposición salarial implica que a la asignación básica mensual se le adicionen, mensualizados, los elementos salariales que la complementan (prima técnica, gastos de representación, prima de antigüedad, prima secretarial, prima de riesgo) y que implicaría un ajuste a la escala salarial vigente, en cuyo caso, la competencia en relación con el Sector Central y los órganos de control (Veeduría, Personería y Contraloría Distritales) se encuentra radicada en el Concejo de Bogotá; mientras que tratándose de entidades descentralizadas, en las Juntas o Consejos Directivos de cada organización.

A continuación, se relacionan los avances obtenidos en este escenario de recomposición salarial, durante la presente vigencia:

En primera instancia, se avanzó en la elaboración de un proyecto de Decreto Nacional *“Por el cual se determinan los límites máximos salariales recompuestos de las plantas de cargos de empleados públicos del Distrito Capital”* y de su memoria justificativa. Dicho Decreto tiene como objetivo determinar los límites máximos salariales recompuestos de las plantas de cargos de los empleados públicos del Distrito Capital, en el marco de la competencia asignada por el Parágrafo del artículo 12 de la Ley 4ª de 1992 al Gobierno Nacional para señalar el límite máximo salarial de los funcionarios públicos del nivel territorial.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera *“Copia No Controlada”*. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



El cálculo para la recomposición de los límites máximos salariales de los empleados públicos del Distrito Capital se ha construido a partir de las asignaciones básicas salariales vigencia 2021 y de los límites máximos definidos por el Gobierno Nacional en el Decreto 980 de 2021, razón por la cual, cuando se modifiquen las asignaciones básicas y/o el Decreto Nacional de límites máximos salariales, será necesario calcular nuevamente los límites máximos recompuestos de los empleados públicos del Distrito Capital.

Durante la presente vigencia y en el marco de la propuesta de recomposición salarial, se avanzó igualmente en la elaboración del proyecto de Acuerdo Distrital “Por el cual se recompone la escala salarial del sector central de la administración distrital” y de su exposición de motivos, a través del cual se adopta la escala salarial recompuesta con la asignación básica y los elementos salariales mensualizados, la cual se aplicará a los funcionarios públicos que se vinculen a los organismos del sector central de la administración distrital, a partir de la fecha de entrada en vigencia del citado Acuerdo, y a los funcionarios públicos vinculados a los organismos del sector central de la administración distrital que de manera libre y voluntaria se acojan a esta.

Aprobado el esquema del proyecto de Acuerdo Distrital de recomposición del sector central de la administración distrital, deberá avanzarse en la recomposición de las escalas salariales de la Veeduría Distrital, el Concejo, la Personería y la Contraloría de Bogotá para su trámite ante el Concejo de Bogotá.

Así mismo, este ejercicio de recomposición de las escalas salariales deberá surtirse con las entidades descentralizadas de la administración distrital para su aprobación por las Juntas o Consejos Directivos de las entidades distritales.

Es importante reiterar que el escenario de recomposición salarial contenido en el estudio técnico realizado para los organismos del sector central de la administración distrital, solo se hará efectivo en el evento en que se llegare a presentar cualquier situación imprevista que impidiera la promulgación del Decreto

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Nacional por el cual se determina el régimen salarial especial, establecido en el artículo 13 de la Ley 2116 de 2021.

En el evento en que se presentare la situación imprevista a que se refiere el párrafo anterior, la finalidad de tramitar el Acuerdo “Por el cual se recompone la escala salarial del sector central de la administración distrital”, así como la recomposición de las escalas salariales de las otras entidades del Distrito Capital, no es otra que garantizar a los funcionarios públicos de Bogotá D.C. el cumplimiento del principio de progresividad y no regresividad de los derechos económicos, sociales y culturales, a través de los cuales se prohíbe afectar las condiciones laborales vigentes, en tanto los actos administrativos que soportan el reconocimiento y pago de estos elementos salariales gozan de presunción de legalidad, por cuanto a la fecha no han sido anulados o suspendidos por alguna autoridad judicial.

2.5 Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) SIDEAP y Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital.



Durante lo corrido del Plan de Desarrollo “Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI” el Departamento Administrativo del Servicio le ha apostado al fortalecimiento y optimización del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP como sistema de gestión del Talento Humano Distrital que permite hacer el registro y seguimiento del empleo y la administración pública distrital, así como de la contratación de prestación de servicios que contribuye a la eficiencia administrativa, a la transparencia y a la gestión de datos públicos puestos a disposición de la ciudadanía y grupos de valor.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



En tal sentido, con corte 31 de diciembre de 2021, se realizó mantenimiento y optimización de 22 funcionalidades del SIDEAP, y se puso en operación 5 nuevas funcionalidades, así las cosas, hoy el sistema cuenta con 27 funcionalidades en operación, entre ellas:

Módulo denominado Selección de Talentos, que permite a las entidades y organismos distritales gestionar procesos de selección de personal abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica y, a la vez, a la ciudadanía, acceder de manera abierta, gratuita y en línea, a las diferentes ofertas laborales realizadas por las entidades del Distrito Capital. En las convocatorias realizadas durante la vigencia 2021, participaron aproximadamente **18.000 ciudadanos (as)**.

Módulo de Conflicto de Intereses, el cual permite 1) A los servidores y colaboradores de la administración distrital realizar una declaración general de los conflictos de interés potenciales o reales; 2) presentar a través del SIDEAP, los impedimentos que se le presenten cuando consideren que se encuentran incursos en una causal de conflicto de interés y; 3) presentar recusaciones.

El propósito con la declaración del registro de conflictos de interés, es implementar acciones de transparencia para aumentar la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas, así como colaborar con el cumplimiento a las políticas gubernamentales de anticorrupción y el fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, en el marco de las tres líneas de defensa, definiendo mecanismos de identificación y reporte de posibles conflictos de interés en los que puedan verse incursos los servidores públicos y colaboradores de las entidades y organismos del Distrito Capital, de tal manera que en su actuar primen: la transparencia y la legalidad para lograr una administración pública distrital transparente y al servicio de la ciudadanía. Durante lo corrido de la vigencia, **52.243 servidores públicos y colaboradores del distrito** presentaron la declaración de conflictos de interés en SIDEAP

Mejoras al Módulo de Validación de Hojas de vida, permite a las entidades verificar los soportes de formación académica y experiencia que acreditan los servidores y contratistas del Distrito y por lo tanto, permite asegurar la calidad de la información reportada en el Directorio Público de Servidores puesta a

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



disposición de la ciudadanía y reduce los riesgos de vinculación sin la verificación de cumplimiento de requisitos; con corte a 31 de diciembre de 2021, se han validado **92.947 hojas de vida en SIDEAP**

Módulo de Situaciones Administrativas: - Teletrabajo- Trabajo en Casa- Alternancia, durante lo corrido de la vigencia 2021, se optimizó el registro de los Servidores Públicos en Modalidad de Teletrabajo para contar con un registro unificado y actualizado, así las cosas, se cuenta con el registro **de 314 Servidores Públicos en modalidad de Teletrabajo**, sumado a lo anterior, y en aras de promover acciones de transparencia, se mejoró el Directorio de servidores y Contratistas distritales, en el cual se presenta la información pública de las personas que prestan sus servicios al Distrito, incluyendo al modalidad de trabajo para los servidores públicos el cual puede ser consultado a través del Link:

<https://sideap.serviciocivil.gov.co/sideap/faces/directorioServidores.xhtml>.

Módulo de Certificación del Talento Humano Distrital: El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital —DASCD- en cumplimiento de su objeto misional desarrolló el Módulo de Certificación del Talento Humano para facilitar la consolidación y el reporte de la información por cuenta de las Oficinas o unidades de Talento Humano de las entidades y organismos distritales, eliminando reprocesos y transcripción de información para el reporte de la información. Con corte a 31 de diciembre de 2021 las **52 entidades distritales tienen acceso al Módulo**

Módulo de Alertas Tempranas COVID-19, En la nueva funcionalidad se podrán hacer los reportes sobre el estado de salud de los Servidores y Colaboradores de cada entidad. El propósito es registrar en la plataforma indicadores como: edad de riesgos, enfermedades atenuantes con síntomas de COVID 19 o casos confirmados del virus en servidores y colaboradores del Distrito.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





En relación con el Sistema de Análítica de Datos del Talento Humano Distrital, es importante resaltar el trabajo de actualización y potencialización del Sistema de Análítica de Datos que consolida las principales variables de empleo público y Contratación en el Distrito Capital, el cual se encuentra a disposición de la ciudadanía para promover la transparencia y el control social sobre la gestión del talento humano.

Durante la vigencia 2021 se optimizó el Sistema de Análítica de datos del Talento Humano Distrital, lo que permitió realizar la postulación al Premio Distrital de la Gestión, con el fin de brindar a los ciudadanos y ciudadanas y demás grupos de valor, una herramienta que les permita acceder y conocer de forma organizada, sencilla y en tiempo real los datos de las principales variables del talento humano de Bogotá, como mecanismo para fortalecer el proceso permanente de rendición de cuentas y el fortalecimiento de la participación ciudadana incidente.

El Sistema de Análítica de Datos del Talento Humano Distrital como herramienta transformadora en el acceso a la información, promueve la innovación y la visión de futuro en la toma de decisiones. Así las cosas, el Departamento Administrativo del Servicio Civil incursionó en varios frentes de trabajo:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



1. Cambio del paradigma para ir más allá de los datos: Promovimos un cambio en la cultura organizacional, lo cual nos retó a pasar de los informes tradicionales a soluciones de análisis de datos en tiempo real, presentando cifras descriptivas y dinámicas de acuerdo con las necesidades de los ciudadanos, ciudadanas y grupos de valor.
2. Comprender la necesidad y recopilar datos relevantes: Realizamos un proceso de retrospectiva y de prospectiva para identificar las necesidades de información de los ciudadanos, ciudadanas y grupos de valor, mediante el análisis de las solicitudes de información que se presentan ante la administración distrital en temas de Gestión del Talento humano, con el fin de poner a disposición 24/7 la información de interés.
3. Analizar los datos para generar conocimiento: Se inició un proceso de procesamiento y apropiación de las cifras, para que hagan parte de la argumentación de las decisiones administrativas y así se incorporaron como insumo fundamental en la gestión del conocimiento de las entidades distritales.
4. Implementar/poner en funcionamiento el Sistema de Analítica de datos: Desarrollamos un aplicativo que permitiera aprovechar el valor de los datos abiertos garantizando la protección de datos personales.
5. Implementar Analítica con líneas de tiempo: Desarrollamos analítica en tiempo real, consolidamos fotos numéricas en cada momento del distrito, lo cual le permite tener trazabilidad y cambios de la administración en el tiempo.
6. Actualizar, Supervisar y optimizar el rendimiento: Actualizamos permanente la información en tiempo real, alimentado el Sistema de Analítica de Datos con el Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) y generamos mejoras constantes que faciliten la consulta de los usuarios.
7. Lanzamiento y divulgación consientes de la importancia de dar a conocer el Sistema de Analítica de Datos, realizamos diálogos ciudadanos virtuales e implementamos estrategias de comunicación a través de medios digitales como Facebook, Twitter y YouTube

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



8. A continuación, se enuncian los principales logros adquiridos durante la vigencia 2021 del Sistema de Analítica de Datos que puede ser consultado en el siguiente enlace:
<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/tablero-de-control>

2.6 Aula del Saber Distrital



En 2021, el DASCD realizó el lanzamiento del Aula del Saber Distrital, que cuenta con una oferta de **79 cursos**, 41 son cursos virtuales y 38 son presenciales. El Aula del Saber Distrital es un laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito. Un espacio que centraliza la oferta de capacitación transversal para fortalecer, potenciar las competencias y habilidades de los servidores y servidoras públicas, al igual que promover la gestión del conocimiento y el saber público. Todo esto basado en 8 líneas de aprendizaje: Formación en Innovación, formación en competencias digitales, formación a jefes de talento humano, competencias técnicas, competencias comportamentales, seguridad y salud en el trabajo, formación integral y formación por alianzas. De igual forma, se puede encontrar en el Aula del Saber Distrital, cursos certificados por instituciones universitarias (como la EAN), cursos cortos dictados por especialistas del conocimiento, bajo la metodología de aprendizaje Microlearning y cursos sincrónicos con acompañamiento permanente de los instructores (por ejemplo, curso de competencias digitales y cursos

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



de innovación pública). Es así como, en 2021 capacitamos a **10.904** servidores y servidoras públicas, de los cuales, 6.824 fueron financiados con recursos de inversión, y 4080 a través de recursos de funcionamiento.

LÍNEA DE APRENDIZAJE	DEFINICIÓN	CANTIDAD DE CURSOS
4.1. Innovación Pública	Brinda herramientas y técnicas para lograr un acercamiento metodológico y conceptual de la innovación.	16
4.2. Competencias Digitales	Fortalece las competencias digitales en los servidores y las servidoras públicas y cerrar la brecha que existe en este tema en el Distrito Capital.	8
4.3. Competencias Funcionales (técnicas y administrativas)	Sensibiliza a los funcionarios públicos en cuanto a la actualización de la normativa vigente de los temas relacionados.	17
4.4. Competencias Comportamentales (aptitudes labores y socioemocionales)	Desarrolla competencias laborales y socioemocionales que le permiten optimizar sus labores diarias	19
4.5. Formación para Jefes de Talento Humano	Propende por el desarrollo de habilidades gerenciales, que les permita gestionar de manera adecuada el Recurso Humano de las entidades.	8
4.6. Seguridad y Salud en el Trabajo	Aborda la Gestión de los peligros y riesgos del sistema de gestión de SST	3
4.7. Formación integral	Fortalece ámbitos personales y laborales en el ejercicio de sus funciones.	7
4.8. Formación por Alianzas	Permite alianzas estratégicas con otras entidades, para ampliar la oferta educativa de capacitación para el trabajo.	1

2.6.1 Formación en Innovación Pública

Durante la vigencia 2021, se formaron 818 personas en el Programa de Formación en Innovación, incluyendo los cursos virtuales del Aula del Saber Distrital. El Programa de Formación en Innovación Pública Distrital, busca brindar herramientas y técnicas para lograr un acercamiento metodológico y

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



conceptual de la innovación. La formación de los servidores públicos en competencias de innovación permite ayudar a las entidades distritales y a los funcionarios a relacionarse mejor con la ciudadanía, la innovación ayuda a transformar la información en ideas factibles y estas ideas en productos o prototipos susceptibles de ser implementados, así mismo puede ayudar a identificar mejoras incrementales en rapidez y efectividad de los bienes y servicios. Este Programa de capacitación se realiza en dos fases, la primera es la sensibilización en Innovación, la cual será de carácter obligatorio. La siguiente fase es el despliegue de la estrategia de Formación en Red con los Cursos de Fundamentación en Innovación Pública y Pensamiento de Diseño (40 horas).

2.6.2 Formación en Competencias Digitales

El programa busca mejorar las competencias digitales en los y las colaboradoras del Distrito Capital. Es así como, durante la vigencia 2021, participaron 645 funcionarias, funcionarios y colaboradores del Distrito en procesos de formación en Diseño y Administración de Bases de Datos Relacionales – SQL, Fundamentos de Big Data, Gestión de Proyectos TIC, Programming Essentials in Python, Publicación de Datos Abiertos, Visualización de Datos en Power BI, Visualización de Datos con Google Data Studio, también se realizaron cursos en temas relacionados con solución de problemas (metodologías ágiles y diseño de pensamiento) y procesamiento de datos (bases de datos, Excel avanzado y analítica de datos).

2.7 Programa construcción de ambientes laborales, diversos amorosos y seguros.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Ambientes laborales diversos amorosos y seguros

15 Sesiones de sensibilización y apropiación del programa.

20 Entidades participantes.

- Directiva 001 de 2021 – Anexo Técnico
- Talleres de socialización
- Seminario de profundización.
- 20 entidades con la formalización de los grupos dinamizadores.
- 1297 personas participaron en el programa

Este programa busca el afianzamiento de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente, que reconocen los logros y dignifican la labor de las servidoras y los servidores públicos y de las personas vinculadas a las entidades u organismos distritales. Mediante jornadas de sensibilización, y seminarios de profundización, logramos impactar a 1.297 colaboradores y colaboradoras del Distrito.



Así mismo, se consolidaron 20 grupos dinamizadores encargados de la mejora continua de los ambientes. Sumado a esto, el 10 de noviembre de 2021, realizamos la firma del Pacto por el Lenguaje Incluyente, el cual contribuye a avanzar en la ruta de consolidación del programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros”.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





Importante resaltar también que durante el 2021 se emitió la Directiva 001 de 2021, la cual cuenta con un Anexo Técnico que describe metodológicamente la forma de implementar el programa en las entidades y organismos distritales.



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



2.8 MODELO DE BIENESTAR LABORAL PARA LA FELICIDAD LABORAL

En el marco del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral desarrollado con las Entidades Distritales, se realizaron diversas actividades en materia de bienestar, beneficiando en la vigencia 2021, a 39.062 servidoras, servidores, familiares y colaboradores del Distrito Capital. De esta cifra, 25.187 fueron financiados con recursos de inversión (las actividades que más aportaron a la meta son: Programa de Alianzas, Programa de reconocimiento, VI Congreso de Talento Humano, Programa de Promoción de Talentos, Programa de construcción de ambientes laborales diversos amorosos y seguros, Programa de apoyo emocional, entre otros), y 13.875 beneficiarios a través de recursos de funcionamiento (principalmente a través de la realización de los VI y VII Juegos Deportivos Distritales). Del total de beneficiarios del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, el 74% son mujeres, 26% hombres y 9 personas se identificaron como intersexuales.

Es importante señalar que el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral se estructura en cuatro (4) ejes como son: Conocimiento de las fortalezas propias, Estados mentales positivos, Relaciones interpersonales y Propósito de vida, aportando un esquema que permite ser adaptado a las necesidades de cada Entidad y emprender así un Plan de Actividades hacia la construcción de escenarios donde los Servidores encuentren estados de bienestar que afiancen el Sentido de pertenencia y redunden en un mejor servicio para los ciudadanos.



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



2.8.1 Juegos Deportivos Distritales

Una de las actividades que desarrollan el modelo de bienestar para la felicidad laboral que generan mayor impacto en los servidores del Distrito, son los juegos deportivos distritales, una iniciativa de las organizaciones sindicales pactada en los acuerdos laborales. Es así como, durante la vigencia 2021 se realizaron los VI y VII Juegos Deportivos Distritales, los cuales buscan generar conciencia en los servidores públicos e incentivar el deporte y los estilos de vida saludable; además, los juegos deportivos cuentan con una amplia gama de categorías y actividades que permiten a los servidores crear espacios para compartir con sus compañeros de trabajo y también con sus familias. Durante la sexta y séptima edición de los Juegos, se contó con la participación de 13.875 servidores públicos y familiares, 6.050 en los VI juegos y 7.825 en los VII juegos.



2.8.2 Programa de Alianzas

Conscientes de la importancia de contar con personas motivadas y orgullosas de trabajar con el Distrito, así como para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias, actualmente contamos con 31 alianzas estratégicas que a la fecha se traducen en 13.460 beneficiarios.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



13.460 beneficios a Colaboradores del Distrito durante el 2021.



Entre los principales Aliados se encuentra la Caja de Compensación Familiar Compensar, que durante la pandemia aportaron talleres, conferencias y charlas en temas relacionadas con salud emocional, trabajo en equipo, liderazgo, innovación, competencias digitales; además del portafolio de beneficios especiales de Compensar para colaboradores del Distrito en temas de salud, recreación y deporte. Otro aliado muy importante es la Secretaría Distrital de Ambiente, con quien realizamos acciones de educación ambiental por medio de charlas, recorridos ambientales y caminatas virtuales por los principales sitios de conservación ambiental en el Distrito contando con la participación de servidores y sus familias.

En 2021, se fortaleció la línea de alianzas educativas ofreciendo beneficios en la matrícula a programas de pregrado, posgrado y/o educación continua otorgando entre 5% a 25% de descuento en 10 instituciones educativas como: Universidad Libre, Universidad Santo Tomás, Universidad el Rosario, Pontificia Universidad Javeriana - PUJ, Universidad de los Andes – Escuela de Gobierno, Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, Fundación Universitaria Uniempresarial, Fundación Universitaria Compensar, Escuela Colombiana de Rehabilitación - ECR, Cámara de Comercio de Bogotá.

También, a nivel educativo se ha fomentado el estudio de idiomas para lo cual se dispone de 3 alianzas para servidores y sus familias, el Instituto de Lenguas de la Universidad Distrital - ILUD, Berlitz y British Council.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Se resaltan otras alianzas en salud y bienestar (Ortopédicos Futuro, Locatel, Óptica Alemana, Farmacia Homeopática Quanta), hogar y entrenamiento familiar (Maloka, ETB), cultural (IDARTES, Teatro Nacional).

2.8.3 Programa de Reconocimiento

A través del Programa de Reconocimiento, logramos impactar a 3.848 colaboradores y colaboradoras (2.023 secretarías y secretarios, 718 en la VI Gala de Reconocimiento, 568 conductores y conductoras y 539 en la semana de la Mujer). Se resalta la realización de la VI Gala de Reconocimiento Distrital, actividad que buscó resaltar el trabajo de los servidores y servidoras públicas distritales por su trabajo, desempeño, iniciativas y logros durante el año. Las categorías de reconocimiento estuvieron orientadas a exaltar la labor de los servidores con mejor ejecución en su evaluación de desempeño, proyectos de innovación pública, iniciativas del programa de formación en competencias digitales, competencias ambientales, acciones afirmativas de equidad de género, cultura ciudadana y participación.

2.8.4 Gala de Reconocimiento

La Gala de Reconocimiento hace parte del “Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales”, de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito Capital 2019-2030 (Documento CONPES D.C. 007 DE 2019), cuyo propósito es elevar los niveles de motivación, compromiso y autoestima de los colaboradores, propendiendo por mejorar la productividad y la creación de ambientes laborales que incrementen la calidad de vida laboral en las instituciones públicas distritales.

En 2021, se crearon nuevas categorías. En efecto, cuatro de las siete categorías fueron inéditas:

- a) por primera vez, se reconocieron los mejores proyectos en materia de Competencias Digitales, Academia 4R,
- b) También por primera vez se exaltaron los proyectos que promovieron la Cultura Ciudadana orientada al cuidado de las personas durante la Pandemia ocasionada por el COVID 19.
- c) Tuvimos una categoría nueva en el tema de Participación Ciudadana, en coordinación con la Veeduría Distrital,
- d) También se creó la Categoría Ambiental, para reconocer a las entidades distritales que cumplen los objetivos de eco eficiencia y que han impactado positivamente al medio ambiente.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Igualmente se premiaron los proyectos de innovación pública de mayor impacto en las organizaciones y al servicio de la ciudadanía, todo esto articulado con el Laboratorio de Innovación de Bogotá - IBO. Así mismo, dando continuidad a la categoría creada en 2020, denominada Enfoque de Género, en 2021 también se reconocieron las iniciativas y acciones afirmativas que contribuyeron al cierre de brechas de género y al ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.



Muy importante resaltar que en la categoría de Enfoque de Género y en la Categoría de Participación, se abrió el espacio a la ciudadanía para que escogiera la mejor iniciativa.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



2.8.5 Programa de Apoyo Emocional

En este programa participaron 3.967 colaboradores y colaboradoras del Distrito, a quienes se les brindaron varias herramientas y estrategias emocionales para mejorar hábitos y enfrentar dificultades de manera individual y colectiva. Dentro de las estrategias que hacen parte de este programa se encuentran:

Programa de Apoyo Emocional Distrital	No. Participantes
Bioseguridad emocional	793
Semana de la felicidad	701
Primeros auxilios emocionales	684
Programa diseño de vida	516
Brigadas emocionales	388
Medición de impacto	332
Resolución de problemas	263
Línea apoyo emocional	203
Felicidad en REED (vivo)- Instagram	87
Total	3.967

2.8.6 Metodología de Medición de impacto

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital desarrolló una metodología para la evaluación del impacto de las acciones de bienestar, seguridad y salud en el trabajo y capacitación, la cual permitirá monitorear los cambios que generan sobre el colaborador, los programas de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo y capacitación. Estos cambios están asociados a las condiciones de trabajo y de salud de los servidores y contratistas, la percepción madurez de la gestión de la SST, el clima laboral/ambiente organizacional y en la calidad de vida laboral, los beneficios del esparcimiento socio-cultural, la satisfacción, el aprendizaje, la transferencia del conocimiento, las competencias laborales y la productividad.

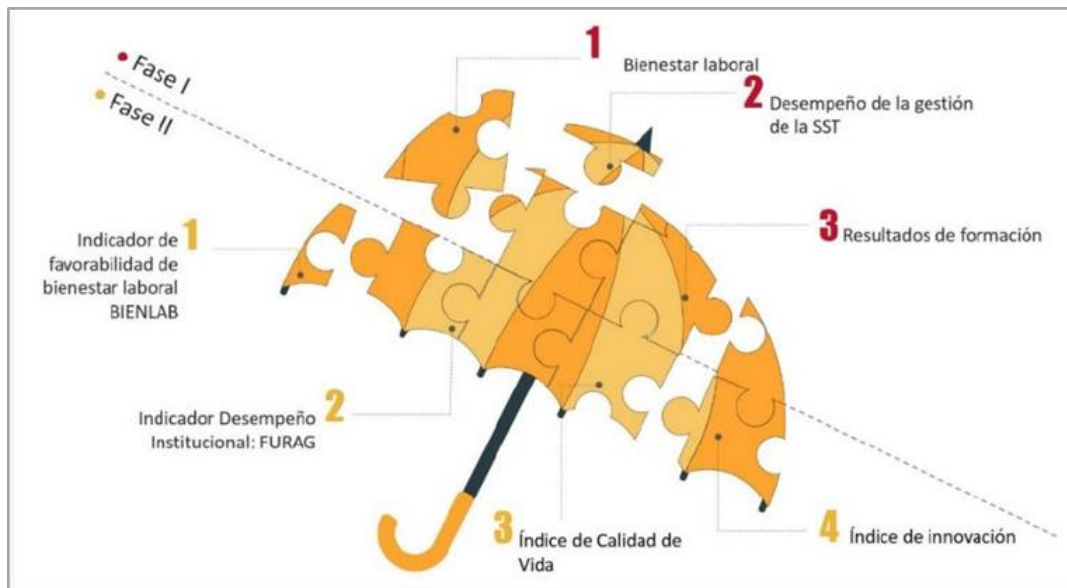
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



Esta metodología cuenta con dos fases: La primera corresponde a la medición del desempeño de la entidad en tres componentes: 1) bienestar laboral, 2) desempeño de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, 3) resultados de formación. La segunda fase, se refiere a la determinación del aporte del desempeño de la entidad frente a 4 indicadores de la Política Pública Distrital de la Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030.

En el 2021, en total 21 entidades han participado en la prueba piloto, la cual consistió en: 1) Socialización de la metodología, 2) revisión y ajuste de los instrumentos asociados a los indicadores contemplados en la metodología, 3) revisión de la viabilidad operativa del indicadores, 4) medición del 60% de los indicadores (no se logró la totalidad porque aún nos faltan los de salario emocional, los de capacitación están sujetos a la oferta de cursos y dos de ellos deben medirse 3 o 6 meses después de finalizado el curso).



2.8.7 Congreso Distrital de Talento Humano

En 2021, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, realizó el VI CONGRESO DE TALENTO HUMANO “Inspirando a Servidores y Servidoras con propósito”. Se abordaron dos dimensiones de la gestión

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



de talento humano: la entidad y las personas; con el fin de ofrecer una interpretación de los contextos y las tendencias que contribuyen a fortalecer la gestión del talento humano en el Distrito Capital. La sexta edición del congreso tuvo una participación de 1.231 colaboradores y colaboradoras del Distrito del Distrito.



2.8.8 Programa de Talentos artísticos y culturales

Programa de Formación de Talentos



677 Colaboradores del Distrito se han beneficiado

- El Programa Escuela de Talentos, tiene el apoyo y respaldo de IDARTES.
- 5 modalidades:
 - música,
 - artes plásticas,
 - artes electrónicas,
 - audiovisuales
 - creación literaria.

Durante la vigencia 2021, se beneficiaron 677 colaboradores y colaboradoras del Distrito a través del Programa de Talentos artísticos y culturales. Este programa pretende identificar y apoyar los talentos artísticos y culturales de los servidores, servidoras y contratistas del distrito. Para cumplir con este propósito, en 2021 se avanzó en tres líneas de acción: cursos de formación, concursos distritales, y el mapa de talentos. Se desarrolló el concurso de artes plásticas en donde se inscribieron 143 personas en dos

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



modalidades dibujo y pintura. Se están llevando a cabo 5 cursos de formación con el apoyo del programa CREA de IDARTES, en áreas de fotografía, artes electrónicas, literatura, música y artes plásticas.

2.8.9 Oportunidades para crecer

A través de este programa se brindó acompañamiento para el retiro de los servidores y servidoras que iban a ser desvinculados con ocasión del nombramiento en periodo de prueba de los ganadores del concurso de mérito Distrito 4: así mismo, se realizó el despliegue de acciones asertivas en torno al plan de acogida de los nuevos integrantes del servicio público del Distrito Capital.

Durante la semana del 19 al 22 de octubre de 2021, se llevaron a cabo conferencias, talleres y asesorías que brindaron herramientas a los y las servidoras distritales en proceso de retiro, gestión de competencias, conocimiento de aspectos administrativos y financieros asociados al retiro, así como frente al ajuste de hojas de vida, presentación de entrevistas laborales y el acceso a la oferta presentada por la Secretaría de Desarrollo Económico, SENA, Cámara de Comercio de Bogotá CCB y de las Cajas de Compensación Familiar. En total 218 personas se beneficiaron de esta estrategia.



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



2.8.10 Medición del Clima Laboral en el Distrito



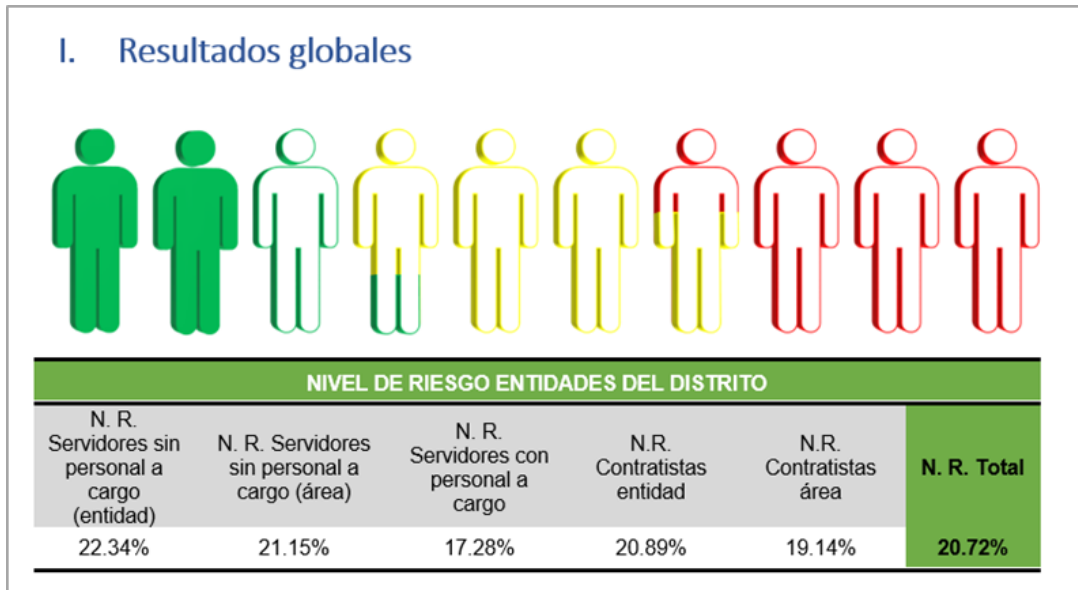
Por primera vez el Distrito Capital y sus 52 entidades cuentan con una línea base con los resultados de la medición del Clima Laboral. En total, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital aplicó 37.168 encuestas para obtener la medición de clima laboral, a través de un instrumento diseñado y estandarizado para el Distrito Capital, con el cual se pretenden establecer los factores que pueden estar favoreciendo o no un adecuado ambiente en los entornos laborales donde los servidores públicos y colaboradores del Distrito desarrollan su trabajo. Los resultados globales muestran un nivel de riesgo bajo, sin embargo, se generan alertas en factores como manejo del tiempo, mobbing y redes de apoyo.

Instrumento	Población	Total	Área	Entidad
Instrumento A	Servidores sin personal a cargo	21472	16872	16872
Instrumento B	Servidores con personal a cargo	1428	1133	N/A
Contratistas	Contratistas de la entidad	29085	19163	19163
Total personas entidad / encuestadas		51985	37168	

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co





2.8.11 Instrumento para la identificación de la cultura organizacional

En 2021 se diseñó el instrumento para la identificación de la cultura organizacional al interior de las entidades y organismos distritales. Para la construcción de este documento se tomaron varios referentes bibliográficos que permitieron identificar las diferentes aproximaciones y plantear las variables específicas para el ámbito de la función pública.

Las variables que se tuvieron en cuenta:

- a. Identificación del trabajador con la entidad: Es la capacidad que tienen todos los trabajadores de sentirse identificados con la organización (Robbins y Judge, 2009).
- b. Liderazgo: Esta característica se expresa cuando los directivos/as se encuentran inmersos en las problemáticas de la organización y mejoran constantemente la eficiencia (Chuc, 2018).
- c. Comunicación: Es el proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través de un mensaje, y espera que esta última dé una respuesta, sea una opinión, actitud o conducta (Nosnik, 2003).

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



- d. Formación: Procesos de capacitación continua en pro de la mejora de las capacidades personales y profesionales de las personas (Hernández, et al., 2008).
- e. Énfasis en el grupo: Las actividades del trabajo se organizan con relación a grupos y no a personas. De tal manera, que se aportan habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables (Robbins y Judge, 2009).
- a. Orientación hacia los resultados: Lo cual se traduce en la organización centrada en los resultados o eventos, en vez de las técnicas y procesos usados para lograrlos (Robbins y Judge, 2009).
- b. Enfoque hacia las personas: Esto quiere decir que antes de tomar una decisión a nivel administrativo, se consideran las repercusiones que podrían traer los resultados a cada uno de los miembros de la organización (Robbins y Judge, 2009).
- c. Innovación: Es la capacidad en la cual la gestión directiva se encamina hacia la toma de riesgos individuales, la creatividad, la libertad y la singularidad (Chuc, 2018).
- d. El control: Se reconoce como el uso de reglas, procesos y supervisión para el seguimiento de la conducta de los individuos. j. Reconocimientos: Enmarcado en los diferentes criterios para recompensar; es decir, cómo es que se distribuyen las recompensas.

Para la vigencia 2022, se tiene previsto desarrollar un cronograma del Plan de Acción para la identificar la cultura organizacional, en donde se avanzará en la calibración del instrumento y la prueba piloto en algunas entidades distritales, para de esta forma dejarlo listo para aplicar en 2023, obtener la línea base con los resultados a nivel distrital, empezar a medirlo cada dos años e integrar en SIDEAP con las demás herramientas diseñadas como lo son la medición del Clima Laboral y la Metodología de medición de impacto.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



2.9 Acuerdos sindicales

Durante el 2021 se realizó la secretaría técnica para el seguimiento del Acuerdo Laboral Distrital 2020, en articulación con la Secretaría General, Secretaría de Hacienda Distrital y Secretaría de Salud. Producto de esta labor se ha dado cumplimiento al Acuerdo Laboral Distrital en 96.3%, en los 68 puntos pactados².

Dentro de los principales logros del Acuerdo Laboral 202, se destacan:

- **Formalización Laboral.** Se crearon 1718 nuevos empleos en el Distrito Capital. (Este logro se explica en detalle en el punto 2.2.). En este mismo sentido, dos entidades que contaban con empleos temporales luego del estudio técnico crearon los que consideraron que tenían vocación de permanencia como permanentes. De igual manera, se verificó por parte del Departamento que en la creación de empleos se atendiera el Decreto 2365 de 2019, creando mínimo el 10% de empleos que no requieran experiencia.
- **Nivelación Salarial.** Se propuso por parte de la administración la reducción de grados salariales con fundamentos técnicos y presupuestales a los niveles técnicos y asistenciales.
- **Recursos por \$1.200 millones para el Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital “FRADEC”.**

En la vigencia 2021, se beneficiaron en total **66 servidores públicos** a través de la 11° convocatoria del Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital “FRADEC”, destinado al otorgamiento de créditos educativos 100% condonables para financiar la educación formal de los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asistencial, técnico y profesional que conforman las entidades del Distrito Capital, en los niveles de pregrado y posgrado. El total Acumulado de beneficiarios del Fondo FRADEC es de **525 servidores públicos**, con cierre a diciembre de 2021.

² El tres (3) de febrero de 2021, se firma el Acuerdo Laboral 2020 entre la Administración de Bogotá y las Comisiones Negociadoras. De los 14 pliegos de la Mesa Central se firmaron 13 y de los 13 pliegos del Sector Salud, se firmaron 6.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

- **Recursos por \$800 millones para el Fondo Educativo del Distrito para hijos de empleados -FEDHE**

En la vigencia 2021, se beneficiaron en total 32 hijos e hijas de servidores públicos a través de la 3° convocatoria del El Fondo Educativo del Distrito para hijos de empleados -FEDHE-, el cual está destinado al otorgamiento de créditos educativos 100% condonables, para la realización de estudios superiores en programas de pregrado y posgrado en el país, dirigidos a los hijos (as) de los empleados públicos de las entidades distritales, incluidas aquellas pertenecientes al sector salud y a los organismos de control, que ostentan derechos de carrera dentro del sistema general de carrera vigente, así como de los empleados de libre nombramiento y remoción; de los niveles asistencial, técnico y profesional. El total acumulado de beneficiarios del Fondo FEDHE es de 54 hijos e hijas de servidores públicos, con cierre a diciembre de 2021.

- **Recursos por \$650 millones para la realización de los VII Juegos Deportivos Distritales**, en donde participaron 7.825 servidores y familiares.
- **Mesa de Vivienda para el Bienestar**. Se realizaron 18 actividades entre ferias de vivienda, charlas, conferencias sobre finanzas personales. En total participaron 2770 colaboradores del Distrito.
- **Mesa de Capacitación**. Se realizó Diplomado con la ESAP, seminario y talleres con la OIT, cursos virtuales de la oferta DASCD. En total se realizaron 30 actividades de capacitación y participaron 1.700 servidores y servidoras públicas.
- **Mesa de Equidad de Género**. Acompañamiento de la Secretaría Distrital de la Mujer, presentación plan de acción de la PPMEG, taller de prevención del acoso laboral y laboral sexual, invitación a la mesa a participar en el Programa de Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros.
- **Alianza ETB, 15% de descuento**. Se firmó convenio con ETB para otorgar descuentos especiales a los servidores y servidoras públicas del Distrito.
- Alianzas con 9 universidades con descuentos en matrículas del 10% al 15%.
- **Lineamientos y directrices**. Igualmente, se expidieron Actos Administrativos, mediante los cuales se impartieron lineamientos y directrices a las entidades distritales que permitan dar cumplimiento a lo pactado entre la Administración Distrital y las Organizaciones Sindicales:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



1. Directiva 001 el 10 de marzo de 2021 “DIRECTRICES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO LABORAL 2020” Cumplimiento punto 36.
2. Circular Conjunta 001 el 26 de marzo de 2021 “Instrucción en materia de capacitación en cumplimiento del Acuerdo Laboral 2020” Cumplimiento puntos 27 y 30.
3. Directiva 002 el 31 de marzo de 2021 “Lineamientos semana del Derecho de Asociación Sindical. Cumplimiento punto 10.
4. Circular Conjunta 004 el 28 de abril de 2021 “Instrucciones en materia de garantías sindicales en cumplimiento del Acuerdo Laboral 2020”. Cumplimiento a los puntos: 8, 11 y 17.
5. Circular 031 el 3 de mayo de 2021 “Uso de salones y auditorios por parte de las organizaciones sindicales -publicación de los acuerdos laborales suscritos en la vigencia 2020” Cumplimiento a los puntos: 14 y 15.
6. Circular Conjunta 006 del 29 de junio de 2021 “Instrucciones en materia de gestión del talento humano -en cumplimiento del Acuerdo Laboral 2020 suscrito con organizaciones sindicales de empleados públicos de entidades y organismos distritales”. Cumplimiento a los puntos: 19, 20, 25 y 26.
7. Directiva 005 el 29 de junio “Correo electrónico y espacio en la página web principal de las entidades y organismos distritales para las organizaciones sindicales”. Cumplimiento al punto 16.
8. Directiva conjunta 006 el 7 de julio de 2021 “Cumplimiento Acuerdo laboral alcaldía Mayor de Bogotá D.C 2020 -Lineamiento ÍTEM 22 -Movilidad Laboral”. Cumplimiento al punto 22.

2.10 Premios a la Gestión Distrital y Reconocimiento a la Gestión Ambiental

El Premio Distrital a la Gestión es un incentivo que busca valorar y reconocer públicamente a las entidades y organismos distritales por su desempeño, resultados e impactos obtenidos, bajo los criterios de eficacia, eficiencia, valor público, innovación pública, participación, capacidad de réplica e inclusión digital.

El Departamento recibió cuatro reconocimientos por sus buenos resultados en 4 categorías:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Índice de Gestión Pública Distrital: En esta categoría el DASCD recibió el reconocimiento, debido a que se encuentra dentro de 3 Entidades mejor calificadas del Distrito, en las que se evalúan tres componentes definidos en el Acuerdo 772 de 2020, estos son: Gestión institucional, Ejecución presupuestal y Gestión de resultados.

Gestión de resultados: En esta categoría, el DASCD recibió el reconocimiento, debido a su alto cumplimiento de las metas programadas en los proyectos de inversión en el año 2020, en el marco del del plan de desarrollo Distrital, demostrando así la capacidad que tiene la entidad para cumplir de manera oportuna, eficaz y planeada con las metas definidas para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Gestión Presupuestal: Se obtuvo el segundo lugar a nivel Distrital en la categoría de Gestión y Desempeño, gracias a la ejecución presupuestal de inversión, este componente incorpora dos indicadores que miden la ejecución y los giros de recursos financieros de los rubros de gasto de funcionamiento, inversión y reservas. El DASCD muestra así la eficacia y la eficiencia en la ejecución de los recursos financieros asignados para cumplir los objetivos misionales del DASCD.

Gobierno Abierto de Bogotá: En esta categoría se mide procesos de innovación al interior de las entidades, los índices de transparencia y acceso a la información pública y la participación ciudadana en la gestión de la Entidad. El DASCD obtuvo el tercer puesto, gracias a su sistema de analítica de datos.

A continuación, se presentan los principales resultados del Sistema de Analítica de Datos por lo cual fue premiado:

- Durante la puesta en funcionamiento del Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital, hasta el 4 de noviembre de 2021, 63.334 usuarios han hecho uso del Sistema para realizar consulta en tiempo real.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- Se optimizó el Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital incluyendo archivos descargables en formato Excel, con reportes consolidados del Talento Humano Distrital desde la vigencia 2015 a 30 de septiembre de 2021.
- Se potencializó el Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital, incluyendo una sección de información importante, que contiene la normatividad vigente relacionada con el Talento Humano, asimismo se incluyó un set denominado Glosario, que facilita la consultas mediante filtros categóricos; de otra parte, se incluyó el Centro de documentación de SIDEAP, el cual recopila los instructivos, manuales y formatos asociados al uso del Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP; asimismo se incluyó un set de video tutoriales, el cual se alimenta de videos cortos que facilitan el uso del SIDEAP; y finalmente, se incluyó un set de Preguntas Frecuentes, en el que se almacenan las principales respuestas a preguntas recurrentes de los ciudadanos, ciudadanas e interesados en general.
- Nos sumamos a la Plataforma Datos Abiertos Bogotá, vinculando el Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital, al conjunto de datos con información de la Estrategia Talento No Palanca.
- Apostándole a fortalecer acciones afirmativas como mecanismo reivindicador de la paridad de género en la participación de las mujeres en cargos directivos de la Administración Pública, incluimos tableros de control con información relevante de las mujeres de la ciudad.
- Evidenciamos la gestión del talento Humano con enfoque poblacional-diferencial, incluyendo en nuestros tableros de control variables asociadas a la participación en la administración pública distrital de jóvenes, mujeres personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado, grupos étnicos, entre otros
- Con el fin de mitigar las prácticas o imaginarios que definen los procesos de vinculación con la Administración a partir de padrinzgos o recomendaciones políticas, logramos consolidar el Tablero de control de la “Estrategia Talento No Palanca” para avanzar en la democratización de las oportunidades de vinculación contractual y resignificando el "Talento" como atributo principal en el acceso a la administración.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





Por otra parte, el DASCD obtuvo el reconocimiento a la buena Gestión Ambiental, gracias a la implementación de acciones en el marco del Plan de Gestión Ambiental del Distrito -PIGA-, dichas acciones se pueden resumir en las siguientes:

Cumplimiento normativo con una calificación ALTA, esto indica que la Gestión Ambiental en la Entidad se ha venido fortaleciendo en el transcurso del tiempo, mediante la implementación no solo de acciones de mejora requeridas por los entes de control, sino por el compromiso y afianzamiento de los temas ambientales en cada uno de los funcionarios y colaboradores del DASCD.

Capacitaciones PIGA: Se desarrollaron catorce (14) capacitaciones virtuales en diversas temáticas ambientales con el fin de generar conciencia en los funcionarios y colaboradores del Departamento, mediante el apoyo de profesionales de la Secretaría Distrital de Ambiente, el Grupo Retorna.

Publicaciones PIGA: Se desarrollaron diversas publicaciones en temáticas ambientales con el fin de generar conciencia en los funcionarios y colaboradores del Departamento.

Actualización del Plan de Acción Interno: Para el aprovechamiento eficiente de los Residuos Sólidos Convencionales así mismo se llevó a cabo la Semana Ambiental con la participación de los funcionarios y contratistas del Departamento,

Lo anterior permitió adicionalmente una separación efectiva de residuos en los nuevos puntos ecológicos, ahorro en los consumos de agua, energía y papel y el mejoramiento de la infraestructura ambientalmente amigable.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



2.10 Certificado sistema de gestión de la calidad - ISO 9001:2015



En el marco de la 1ª Auditoría Externa de Renovación del certificado de calidad en la Norma Técnica de Calidad ISO 9001:2015 y después de cinco (05) días de valoración durante el mes de septiembre de 2021, el equipo auditor del ente certificador ICONTEC entregó el resultado alcanzado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

En este ejercicio de revisión, se validó la conformidad del Sistema de Gestión y sus procesos con los requisitos de la norma, revisión que estuvo a cargo del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



Certificación-ICONTEC; Es un resultado que se da gracias al trabajo articulado de cada una de los procesos del DASCD, los cuales participaron en la sustentación de cada una de las solicitudes efectuadas por los auditores en la valoración de los procesos Estratégicos, Misionales, de Apoyo a la Gestión y Evaluación.

A través de la verificación realizada, se identificaron oportunidades de mejora para los procesos y procedimientos estandarizados, que fueron acogidos de manera proactiva por los Subdirectores y equipos de trabajo, validando el compromiso con la mejora continua.

De esta manera el DASCD, se ratifica como una entidad comprometida con la calidad en la prestación de sus servicios, y por segunda vez recibe esta certificación, después de haberla obtenido en las vigencias anteriores, lo cual garantiza que la Entidad está comprometida con el sistema de gestión de calidad y que se suscribe los siguientes principios y compromisos:

1. Enmarcar la gestión por procesos en un sistema, aplicando el enfoque hacia el cliente, la mejora continua, la generación de resultados con valores y el enfoque basado en hechos y datos para la toma de decisiones como principales orientadores.
2. Establecer mecanismos de comunicación eficaces con los clientes y grupos de interés.
3. Dar cumplimiento a los requisitos aplicables establecidos en las normas técnicas en materia de Sistemas de Gestión de la Calidad y la normatividad legal vigente (MIPG).
4. Orientar a través de la emisión de los conceptos técnicos en: ajuste organizacional, plantas de personal, manuales de funciones y de requisitos y sistemas de nomenclatura y salarios. Asesoría y acompañamiento en la gestión pública y del talento humano, contribuyendo a la generación de productos y servicios de calidad que logren la satisfacción de los requerimientos de las partes interesadas.
5. Mejorar la gestión de la entidad mediante una correcta planeación estratégica, adecuada administración de los recursos físicos y financieros en coherencia con los lineamientos del Estado y con la evaluación y seguimiento permanente que promueva la innovación y el aprendizaje organizacional.

Lo anterior, demuestra nuestro compromiso con la Política de Calidad al interior de la Entidad, lo cual se visibiliza a través de los logros y resultados obtenidos.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Contar con el certificado en la Norma Técnica de Calidad ISO 9001:2015, nos permite:

- Satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros usuarios y beneficiarios.
- Demostrar la conformidad en la prestación de nuestros servicios.
- Mejora continua en los procesos y procedimientos.
- Reconocimiento Nacional e Internacional.
- Análisis del desempeño de los procesos de forma integral en pro de la consecución de los objetivos institucionales.

2.12 Resultados del índice de desempeño institucional del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Uno de los logros obtenidos por el DASCD, en la vigencia 2021, fue el aumento de 5,7 puntos en la calificación obtenida del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión –FURAG–, pasando de 85,5 a 91,2 puntos en la gestión y desempeño, lo cual le ha permitido a la entidad orientar sus procesos de gestión institucional hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios en el marco de la integridad, la legalidad y la transparencia.

Así las cosas, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, superó la meta establecida en el Plan de Desarrollo Nacional, en la que se estableció “Aumentar en el cuatrienio el IDI en 10 puntos orden nacional y 5 puntos orden territorial.”

Tener esta calificación es un gran reto para el DASCD, ya que la gestión adelantada debe buscar que en la evaluación del 2021 no solo se logre mantener sino continuar mejorando con el avance en los indicadores para obtener una puntuación mayor.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





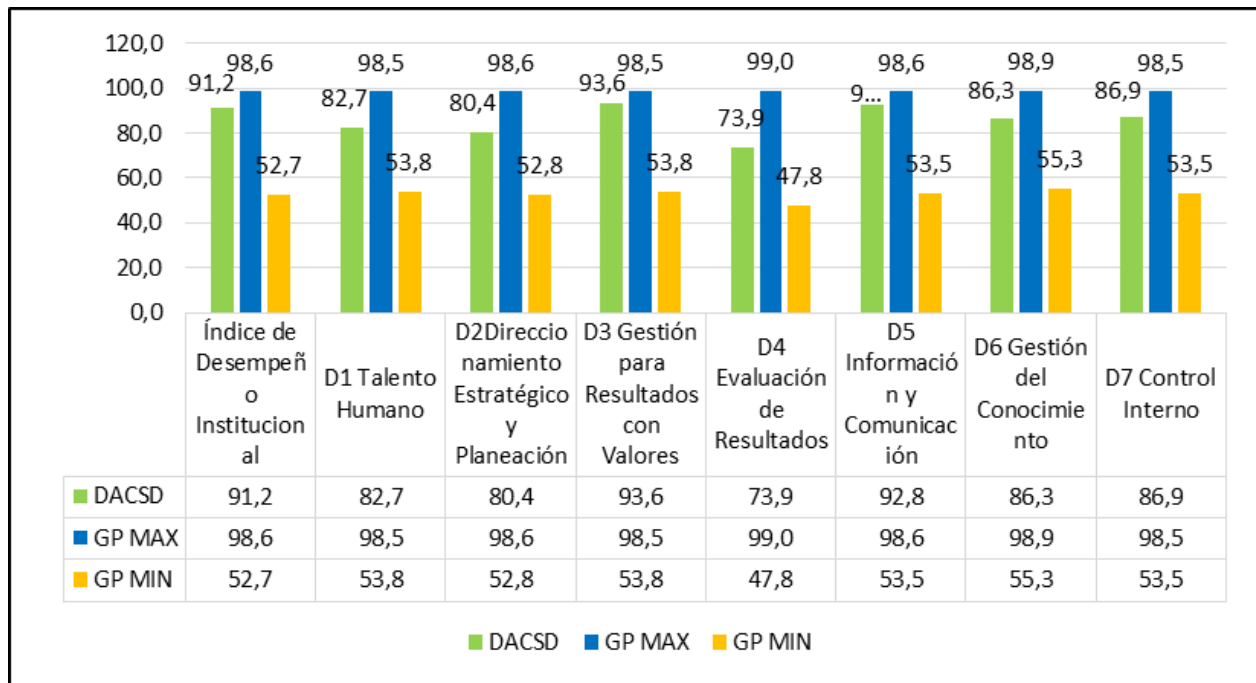
Fuente: Medición del desempeño institucional del DAFP vigencia 2020

El DASCD tuvo un aumento progresivo en la calificación del FURAG, pasando de 67,6 puntos en el 2017, a 73,3 puntos para en el 2018, a 85,5 para el 2019, y de 91,2 para el 2020, calificación que está por encima en 2,7 puntos del promedio del grupo par (Distrito Capital) de 88,5 puntos, ubicándose en el puesto 19 de las 51 entidades que fueron evaluadas. Junto a esto, es importante visibilizar los puntajes máximos y mínimos por cada dimensión del grupo par:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co





Fuente: Elaborado por la Subdirección de Planeación y Gestión de la información del Talento Humano Distrital

La gráfica muestra que el resultado del DACSD es de 91,2 frente al máximo del grupo par del 98,6, estando a 7,4 puntos de diferencia, y en cuanto al mínimo del grupo par del 52,7, se está 38,5 puntos por encima. En la vigencia 2021, (Evaluación de 2020) se logró buenos resultados, lo cual es fruto del compromiso, la organización y trabajo en equipo del DACSD, y aunque hay oportunidades de mejora, ya se viene trabajando en ellas y de esta manera lograr aumentar el puntaje para la vigencia 2021. (Medición a adelantar en la vigencia 2022)

3. POLÍTICA PÚBLICA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DACSD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co





3.1 Contexto de la política

De acuerdo con el diagnóstico adelantado en la formulación de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano, aprobada mediante CONPES Distrital No. 007 de 2019 que incluyó el análisis sobre la gestión del talento humano en la administración pública distrital a partir de los siguientes ítems: a) participación de la fuerza laboral pública en el mercado laboral de la ciudad; b) participación del talento humano en el presupuesto público de Bogotá y c) caracterización del talento humano, se identificó que la situación problemática que enfrenta la Política Pública se centra en cerrar 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.

El Talento Humano es la fuente de progreso, innovación, modernidad, efectividad, impacto, cambio, es la esencia para los logros, son quienes defienden su ciudad y representan, sin importar los cambios, lo alcanzado por cada administración, con el ánimo de recoger la inversión realizada. Si este potencial humano no es tratado con dignidad, fraternidad y respeto, no podrá participar en la construcción de la ciudad, incluyente, con derechos, sin segregación. Por lo tanto, debe crearse los espacios para esa conciliación de su vida personal, familiar y laboral que genere ese compromiso permanente con la ciudad.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Así pues, el análisis de la problemática que fundamentó la formulación y la aprobación de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano mediante Documento CONPES D.C. 07, se resume en los siguientes puntos:

1. Un marco regulatorio poco flexible y fragmentado,
2. Un tipo de gestión operativa y fragmentada frente a la gestión del talento humano,
3. Restricciones fiscales,
4. Ausencia de prácticas institucionalizadas sobre la gestión de la continuidad en la administración pública distrital,
5. Limitada aplicación del criterio de productividad y contribución al resultado en el ejercicio de la función pública.

Frente a esta problemática, el DASCD lideró la formulación de la Política Pública para la Gestión Integral del talento humano vinculado a la administración distrital, en la cual se aborda la gestión desde su dimensión de problema público, debido a que compromete la capacidad de las autoridades distritales para la producción de bienes y servicios públicos, implica la focalización de recursos públicos que soportan su financiamiento y, tanto los resultados obtenidos con su gestión como las prácticas de relacionamiento con los diferentes actores sociales y grupos de interés, limita o potencializa la legitimidad de las organizaciones públicas distritales.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Ilustración 1 Marco de la política Pública

Porqué es Política Pública

Marco de la política pública



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

En la implementación de la política pública, participan 11 Entidades Distritales y se espera contar en el año 2030 con la materialización de 39 productos de acuerdo con cada uno de los siguientes objetivos:



Ilustración 2 Entidades y productos de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



3.2 Seguimiento de la política pública -



La implementación de la Política Pública arranco a finales de 2019 y en la vigencia 2021, los 39 productos de la política pública estuvieron activos, de los cuales, el DASCD como entidad líder de la Política, tuvo a cargo 27 de éstos, y 12 productos bajo la responsabilidad de: la Veeduría Distrital (4), La Secretaría Distrital de Planeación (1), la Secretaría General (5), la Secretaría de Ambiente (1) y la Secretaría Distrital de Salud (1).

Es importante mencionar que dos productos concluyeron su ejecución en la vigencia del 2021. i) Directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios, a cargo de la Veeduría Distrital y ii) Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada, a cargo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.




Dado que el seguimiento a la política se encuentra en el marco de la meta sectorial 520 ***“Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 – 2024”***, a cargo del DASCD, a continuación se presenta el avance de cada uno de los productos :

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



3.2.3.1 Programa de Reclutamiento de Talentos

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales</p>	 <p>1478</p>	 <p>1328</p>

El producto alcanzó un nivel de cumplimiento del 90%, a través de 1328 empleos públicos provistos a través de procesos de selección objetiva abiertos y/o meritocráticos realizados por las entidades del Distrito.

Los empleos provistos corresponden a por un lado a las 248 personas que se han posesionado en los empleos temporales que fueron objeto de convocatoria pública y meritocrática realizada a través de este programa que puso en funcionamiento el módulo de "Selección de Talentos" de SIDEAP, y de otro lado, a personas posesionadas en empleos de LNR (548 en 2020 y 411 en 2021), después de haber realizado el proceso de aplicación de pruebas comportamentales a los candidatos remitidos por las entidades al DASCD.

Para provisión de empleos de otras naturalezas como empleos temporales o de periodo fijo a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos, en el marco de este programa se desarrolló la funcionalidad en SIDEAP denominada como "Selección de Talentos", que facilita la concurrencia de

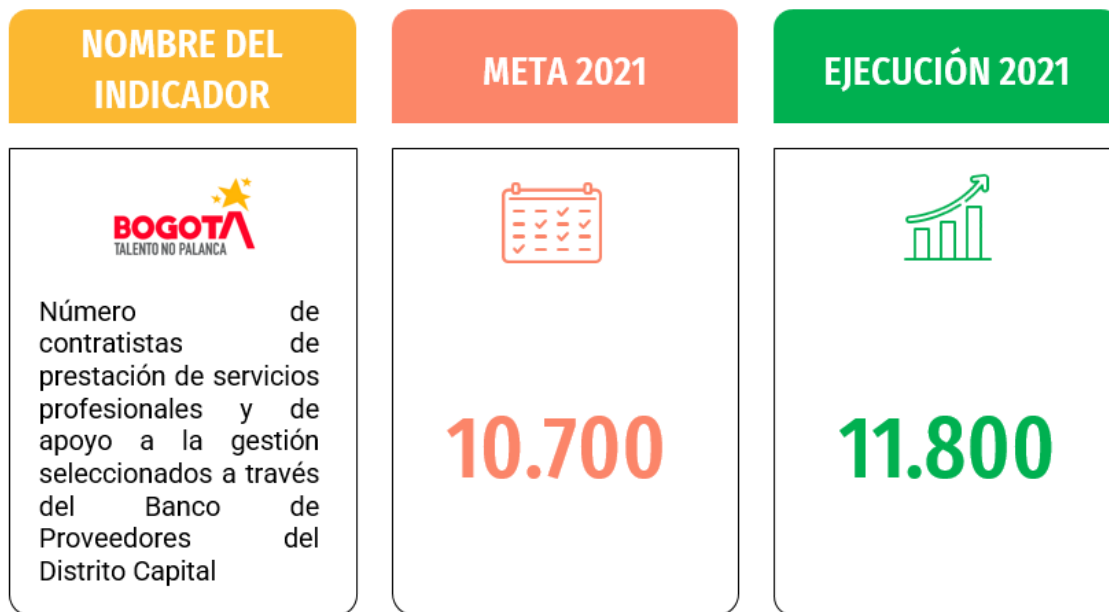
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

múltiples aspirantes y la conformación de bancos de candidatos, tal y como se hizo el proceso con la convocatoria para la provisión de 239 empleos de carácter temporal para la Secretaría de Gobierno y para la conformación del Banco de hojas de vida para la selección de los jefes de Control Interno de las entidades Distritales, los cuales están en proceso.

Del banco de hojas de vida que se formuló en el módulo de selección de talentos, la Secretaría de Educación Distrital hizo uso del este y se realizaron 89 nombramientos provisionales. Adicionalmente, se realizaron 32 posesiones en período de prueba de la Convocatoria Distrito 4.

Este producto de la política se contabiliza considerando los empleos que se proveen a través de procesos públicos, transparentes, democráticos y meritocráticos.

3.2.3.2 Banco de Proveedores " Talento no palanca " para candidatos a celebrar contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión en el Distrito Capital.



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

En la vigencia del 2021 se han contratado 5.009 personas por medio de talento no palanca (Fecha de consulta 5 de enero de 2022, que sumados a los 6.179 reportados de la vigencia 2020 (Fecha de consulta 4 de enero de 2021) resulta un acumulado de 11.188 personas contratadas por medio del Banco de Proveedores "Talento No Palanca"

Las 5009 personas contratadas en la vigencia 2021, se caracterizan de la siguiente manera: el 61,31% son mujeres y el 38,67% son hombres y un 0,02% intersexual; el 3,4% declara ser víctima del conflicto armado; el 0,68% tiene algún tipo de discapacidad (Física, Visual, Auditiva o múltiple); el 3,4% pertenece a grupos étnicos como (Afrocolombiano o Afrodescendiente, Pueblos indígenas, Raizales o Palenqueros); el 25,35% está en el rango de edad entre 18 y 28 años, el 67,50% entre 29 y 50 años; el 6,09% está entre 51 y 60 años y el restante es mayor a 60 años.




La Plataforma Talento no palanca, nace desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, como una herramienta web, puesta a disposición de la ciudadanía para que quienes estén interesados en vincularse contractualmente con entidades y organismos distritales puedan postular su hoja de vida, para ser considerada por las entidades y organismos distritales en el cubrimiento de sus necesidades de personal, a través de contratos de prestación de servicios, apalancando algunas acciones afirmativas frente a grupos poblacionales de especial protección. Las condiciones para el funcionamiento de la plataforma Talento No Palanca fueron establecidas en la Directiva 001 de 2020 proferida por la alcaldesa Mayor de Bogotá.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



3.2.3.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito.

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Número de personas participantes en la estrategia de control social y rendición de cuentas del talento humano</p>	 <p>50</p>	 <p>173</p>

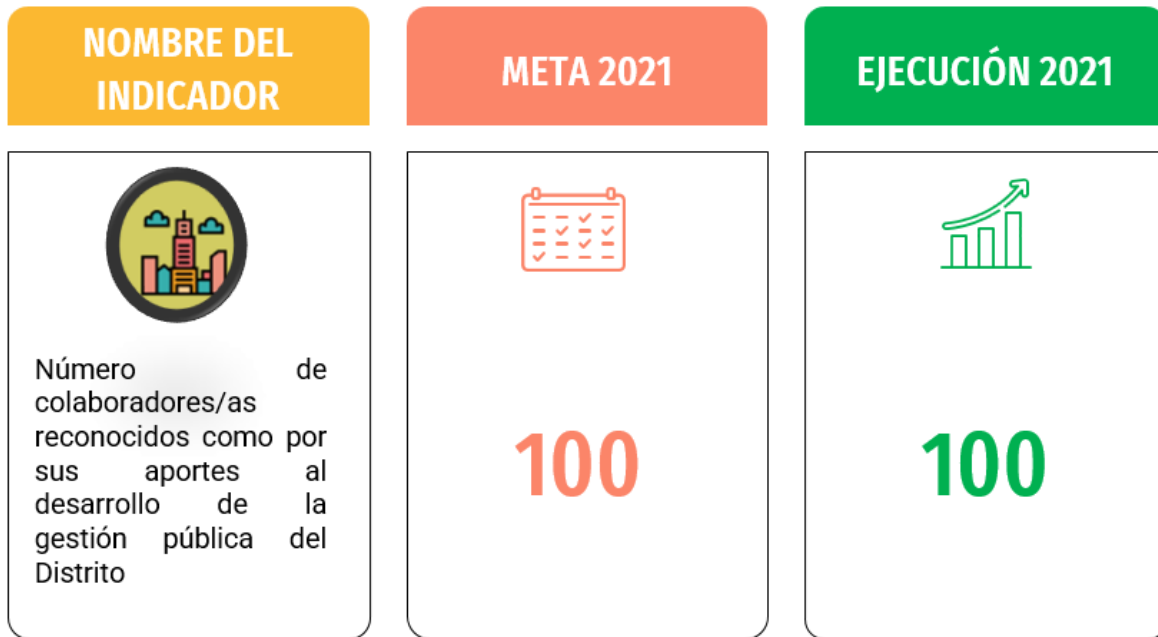
Durante la vigencia 2021, se capacitaron 173 personas en la estrategia de control social y rendición de cuentas del talento humano, como parte de la estrategia de la implementación de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito, adicionalmente, en el marco de esta estrategia, durante el año 2021, se realizaron las siguientes acciones:

1. Se acompañó y se hizo seguimiento a la realización de los diálogos ciudadanos, liderados por las secretarías, culminando con éxito la realización de 15 diálogos de las 15 secretarías.
2. En mesas de trabajo con profesionales del DASCD y de otras entidades, se realizó la evaluación del desarrollo de los diálogos ciudadanos.
3. Se elaboró un video de buenas prácticas mediante un dialogo interactivo entre las entidades ganadoras.
4. Se elaboró informe de implementación de la estrategia de la vigencia 2021.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

La entidad responsable del producto es la Veeduría Distrital, y el DASCD es el corresponsable en la implementación de la estrategia.

3.2.3.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales.



En el marco del “Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales”, de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito Capital 2019-2030 (Documento CONPES D.C. 007 DE 2019), se resalta la realización de la VI Gala de Reconocimiento Distrital, actividad que buscó resaltar el trabajo de los servidores y servidoras públicas distritales por su trabajo, desempeño, iniciativas y logros durante el año. Las categorías de reconocimiento estuvieron orientadas a exaltar la labor de los servidores con mejor ejecución en su evaluación de desempeño, proyectos de innovación pública, iniciativas del programa de formación en competencias digitales, competencias ambientales, acciones afirmativas de equidad de género, cultura ciudadana y participación.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

La Gala de Reconocimiento tiene como propósito elevar los niveles de motivación, compromiso y autoestima de los colaboradores, propendiendo por mejorar la productividad y la creación de ambientes laborales que incrementen la calidad de vida laboral en las instituciones públicas distritales.

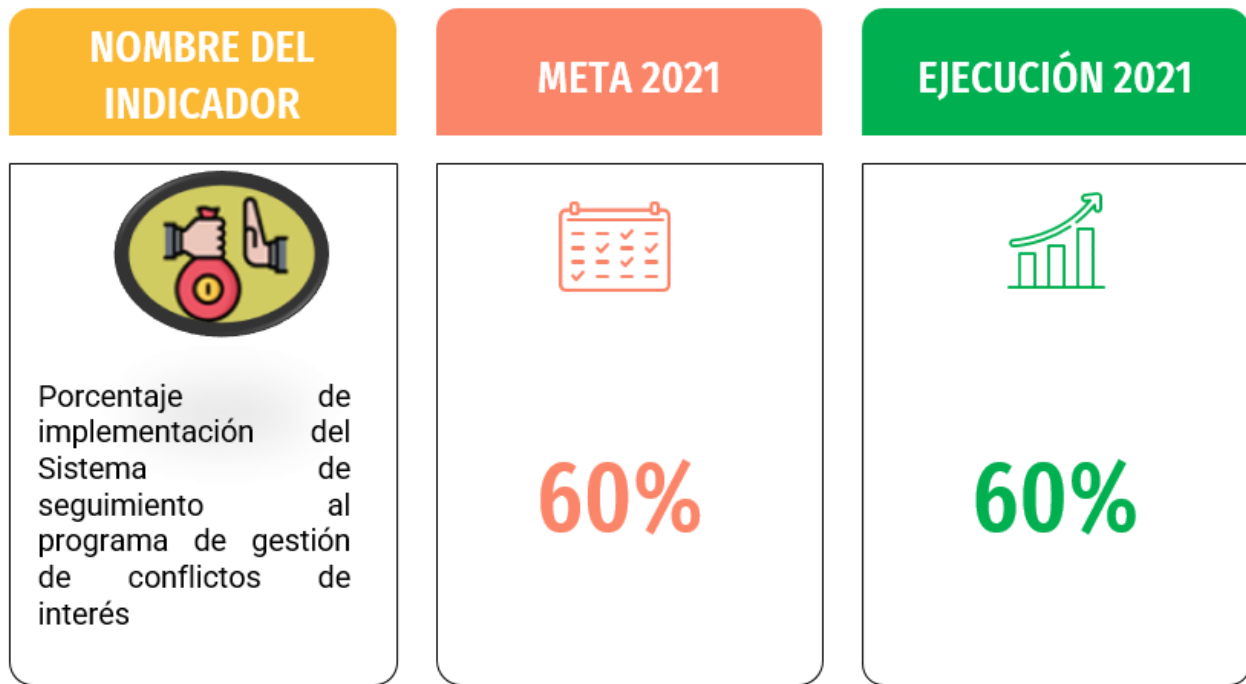
En 2021, se crearon nuevas categorías. En efecto, cuatro de las siete categorías fueron inéditas: a) por primera vez, se reconocieron los mejores proyectos en materia de Competencias Digitales, Academia 4R, b) También por primera vez se exaltaron los proyectos que promovieron la Cultura Ciudadana orientada al cuidado de las personas durante la Pandemia ocasionada por el COVID 19. c) Tuvimos una categoría nueva en el tema de Participación Ciudadana, en coordinación con la Veeduría Distrital, d) También se creó la Categoría Ambiental, para reconocer a las entidades distritales que cumplen los objetivos de eco eficiencia y que han impactado positivamente al medio ambiente. Igualmente se premiaron los proyectos de innovación pública de mayor impacto en las organizaciones y al servicio de la ciudadanía, todo esto articulado con el Laboratorio de Innovación de Bogotá - IBO. Así mismo, dando continuidad a la categoría creada en 2020, denominada Enfoque de Género, en 2021 también se reconocieron las iniciativas y acciones afirmativas que contribuyeron al cierre de brechas de género y al ejercicio pleno de los derechos de las mujeres. Muy importante resaltar que en la categoría de Enfoque de Género y en la Categoría de Participación, se abrió el espacio a la ciudadanía para que escogiera la mejor iniciativa.

3.2.3.5 Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, implementado.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





El sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, contribuye a disminuir actos de corrupción, de los cuales se sabe que trastocan los sistemas democráticos e igualitarios, y por ende impiden un desarrollo pleno de los derechos humanos por parte de los ciudadanos, desnaturalizando el Estado Social de Derecho y debilitando las instituciones. Los avances al 2021, representan un 60% de la totalidad del sistema. A continuación, se describen los principales avances:

Con corte al 31 de diciembre de 2021, se han realizado la declaración de conflictos de interés por 23.229 de contratistas; 14061 Servidores Públicos; 14704 Docentes; 249 de personas de las UAN. De las declaraciones realizadas se han registrado 1786, incursiones en causales de conflictos de interés. A continuación, se presenta el detalle:

TIPO DE VINCULACIÓN	No. de Declaraciones presentadas
Empleados Públicos	12.367
Trabajadores Oficiales	1.694
UAN	249

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Docentes	14.704
Contratistas	23.229
TOTAL	52.243

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Se desarrolló la herramienta tecnológica para la declaración de conflicto de intereses como un módulo del SIDEAP, también se elaboró el Manual de Conflicto de Interés y el Instructivo de manejo del módulo para de Declaración y Registro de Conflicto de Interés, componentes que hacen parte del procedimiento estándar para la declaración, registro y gestión de conflicto de intereses a nivel Distrital.

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



Durante la vigencia 2021, participaron 32 entidades con 621 personas en las capacitaciones de implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción, así:

1. Bomberos Bogotá

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



2. Caja De La Vivienda Popular
3. Canal Capital
4. Empresa De Acueducto Y Alcantarillado De Bogotá
5. Empresa De Renovación Y Desarrollo Urbano De Bogotá
6. Empresa De Transporte Del Tercer Milenio S.A. -Transmilenio S.A.
7. Entidad De Gestión Administrativa Y Técnica
8. Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá
9. Fundación Gilberto Álzate Avendaño
10. Instituto De Desarrollo Urbano
11. Instituto Distrital De Gestión De Riesgos Y Cambio Climático
12. Instituto Distrital De Patrimonio Cultural
13. Instituto Distrital De Recreación Y Deporte
14. Instituto Distrital Para La Protección De La Niñez Y La Juventud
15. Orquesta Filarmónica De Bogotá
16. Secretaria De Cultura Recreación Y Deporte
17. Secretaria Distrital De Ambiente
18. Secretaría Distrital De Cultura, Recreación Y Deporte
19. Secretaria Distrital De Hábitat
20. Secretaría Distrital De Integración Social
21. Secretaria Distrital De La Mujer
22. Secretaria Distrital De Movilidad
23. Secretaría Distrital De Salud
24. Secretaria Distrital De Seguridad, Convivencia Y Justicia
25. Secretaria Jurídica Distrital
26. Subred Integrada De Servicios De Salud Sur E.S.E
27. Terminal De Transporte S.A.
28. Transmilenio S.A.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.




Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- 29. Unidad Administrativa Especial De Servicios Públicos
- 30. Instituto Distrital para la Participación y la Acción Comunal
- 31. Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia
- 32. DADEP

Mediante el desarrollo de este producto, la veeduría Distrital, realiza acompañamientos a las Oficinas de Talento Humano en la implementación de estas estrategias a través de reuniones, capacitaciones y talleres en temas de manejo de conflictos de interés, prevención del soborno, integridad y la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción.

3.2.3.7 Directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios.

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Documento de directrices entregado a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios</p>	 <p>52</p>	 <p>52</p>

Para el desarrollo de este producto la Veeduría elaboró un documento denominado "Directrices a las Entidades Públicas Distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios"

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

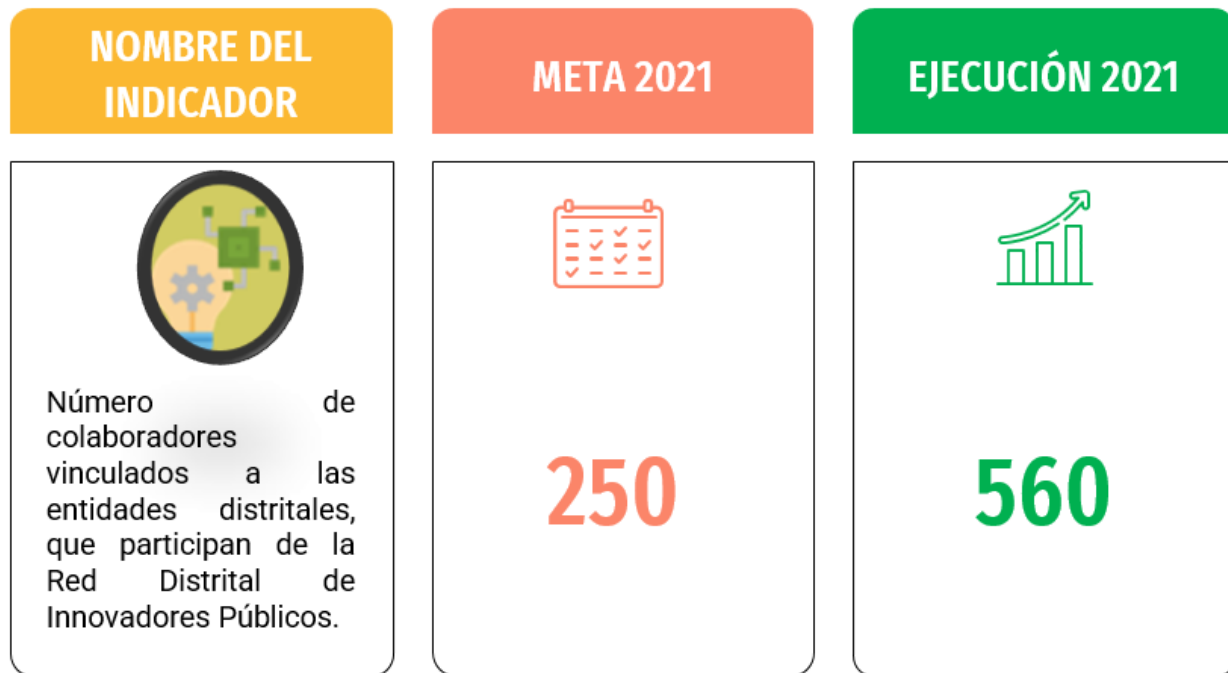
Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



El documento se encuentra publicado en la página de la Veeduría Distrital: <https://www.veduriadistrital.gov.co/sites/default/files/files/Publicaciones2021/DIRECTRICES%20A%20LAS%20ENTIDADES%20PUBLICAS%20DISTRITALES%20SOBRE%20LA%20INCORPORACIO....pdf>

Dicho documento fue remitido por correo electrónico, para su implementación a las 52 entidades distritales.

3.2.3.8 Red Distrital de Innovadores Públicos.



Con corte a 31 de diciembre, han participado en la red de innovadores públicos 560 colaboradores y colaboradoras en el Distrito, a través del desarrollo de 4 actividades de formación en diferentes temáticas con enfoque innovador, las cuales buscaron acercar a los servidores y colaboradores públicos a las necesidades de los ciudadanos:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

- Se desarrolló 1 ciclo de conferencias sobre servicio a la ciudadanía con la participación de 183 colaboradores. Se trabajó bajo las siguientes temáticas de: i) La Realidad del Teletrabajo, el cual contó con la participación de 70 servidores y colaboradores del Distrito; y ii) Accesibilidad de los canales de atención digitales, en este ciclo se contó con la participación de 113 servidores y colaboradores del Distrito,

- Se desarrolló un ciclo de conferencias sobre servicio a la ciudadanía con la participación de 332 colaboradores. Se trabajó bajo las bajo las temáticas de: i) Lenguaje Claro, se contó con la participación de 226 servidores y colaboradores del Distrito ii) Experiencias Significativas en Servicio a la Ciudadanía, se contó con la participación de 106 servidores y colaboradores del Distrito.

-Se realizó el "Curso de actualización: Innovación Pública en el Distrito", dirigido a servidores y colaboradores del Distrito, el cual se desarrolló en 4 sesiones las cuales tuvieron como tema principal: i) Gobierno Abierto, ii) Experiencias en lo Local, iii) Mejores Entidades del Índice y iv) Iniciativas Innovadoras. Y se entregaron 45 certificados a quienes cumplieron con la asistencia a las 4 sesiones del curso.

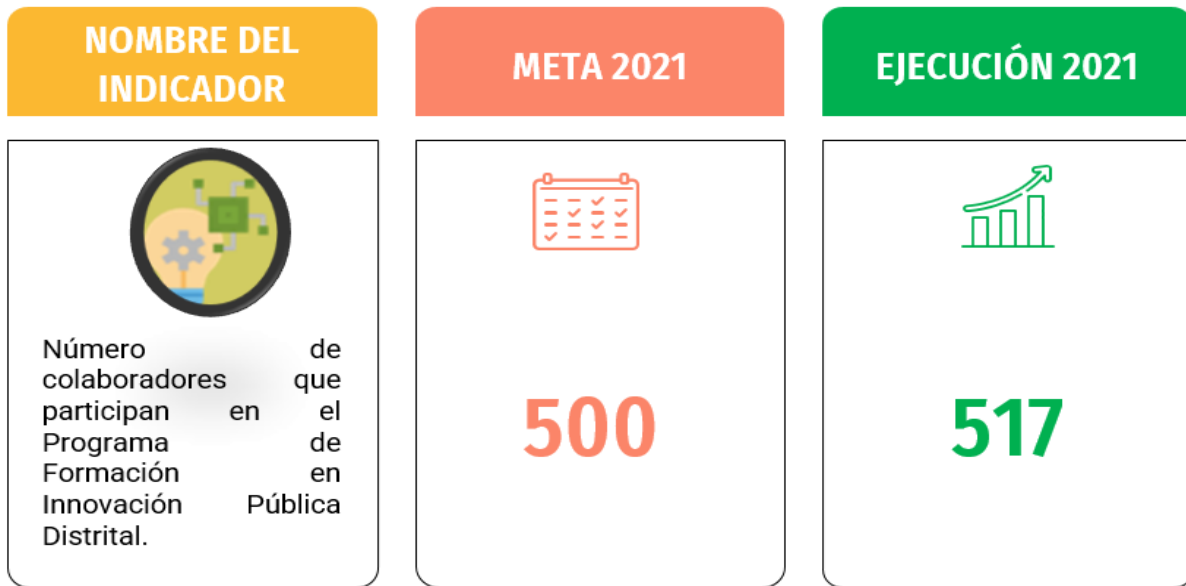
El desarrollo de este producto se da en el marco del Laboratorio Distrital de Innovación para la Gestión Pública, que adelanta una estrategia de formación que sistematiza y pone a disposición de la ciudadanía y de los servidores del Distrito Capital, el conocimiento técnico que produce la Veeduría Distrital. Emplea unas metodologías y enfoques innovadores para promover la reflexión, el cambio actitudinal y el intercambio de experiencias alrededor de temas claves para el ejercicio del control preventivo, el control social y la participación ciudadana incidente

3.2.3.9 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





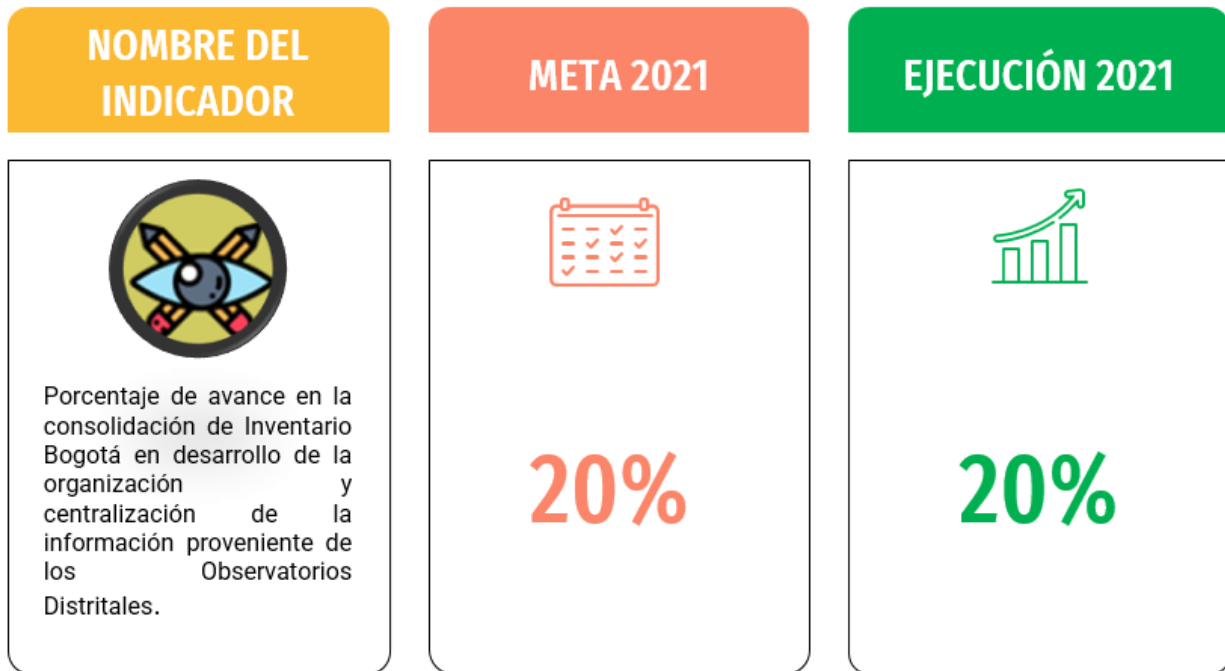
Con corte a 31 de diciembre de 2021, 517 servidores públicos participaron, con catorce actividades de capacitación en la modalidad virtual sincrónico, que permite que los colaboradores del Distrito Capital puedan aplicar conocimientos de innovación para buscar soluciones a problemas identificados al interior de sus entidades y en el servicio que prestan a los ciudadanos y grupos de interés. Entre las que se encontraron: Innovación para Directivos, Gestión del conocimiento e innovación pública, Pensamiento de Diseño, Prototipar y no morir en el intento, Cacería de oportunidades para innovar, Creatividad y pensamiento lateral, Crear o construir sobre lo construido, cómo pasar de un deseo a un proyecto, entre otros.

3.2.3.10 Inventario Bogotá.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co





En la vigencia del 2020, se concluyó con la fase de planificación y en el 2021 se realizaron acciones de la fase de definición de servicios, entre ellas: Se remitió la circular conjunta de la Secretarías General y de Planeación Distrital 008 de mayo 6 de 2021, mediante la que se consolidó la relación con 52 enlaces de entidades Distritales como responsables del envío de información página inventario Bogotá, dichos enlaces fueron capacitados y con algunos se han realizado reuniones particulares. Se cumplió la meta de reporte de los observatorios productores de información y las 45 entidades Distritales de la meta programada para la vigencia 2021.

Este producto se fundamenta en el Decreto Distrital 396 de 2010 que adoptó medidas para optimizar los recursos del Distrito Capital destinados a la elaboración y divulgación de estudios, información, estadísticas, modelos e indicadores y unifica criterios sobre su manejo, protección, intercambio y acceso y al Decreto Distrital 548 de 2016 que dispuso que la información proveniente de todos los Observatorios Distritales será centralizada en la página web www.inventariobogota.gov.co. En el marco de la Política de

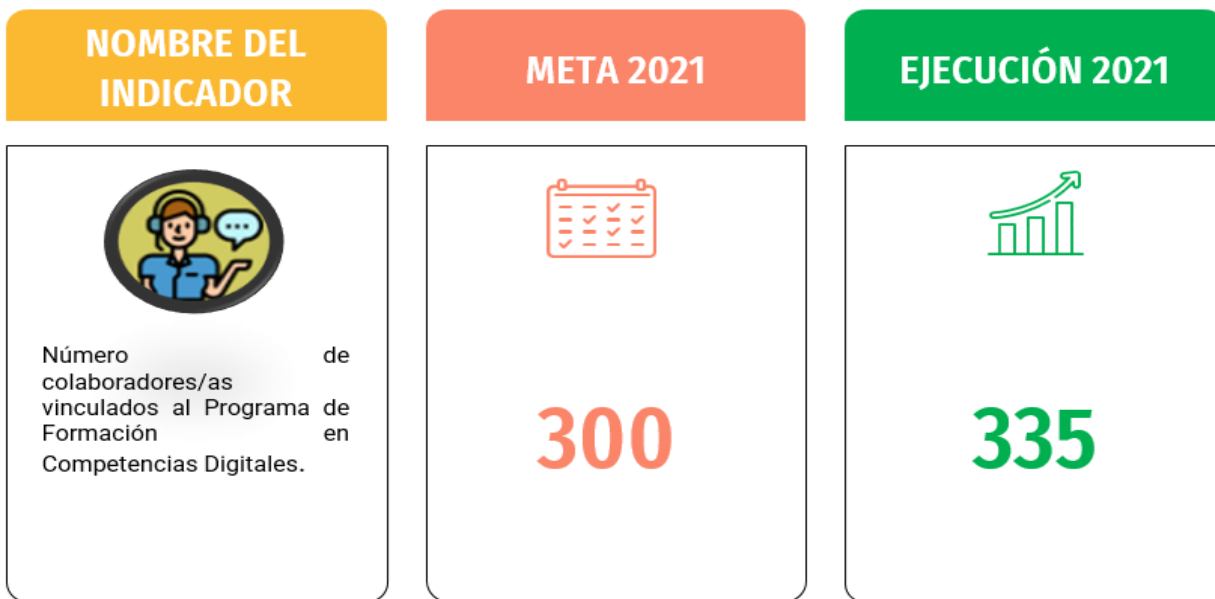
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



GITH se considera una herramienta fundamental para apalancar el proceso de gestión del conocimiento en la administración pública distrital y por tanto se planeó que como producto avance en cuatro fases: planificación, definición de servicios, rediseño de la página web, y mantenimiento de la página.

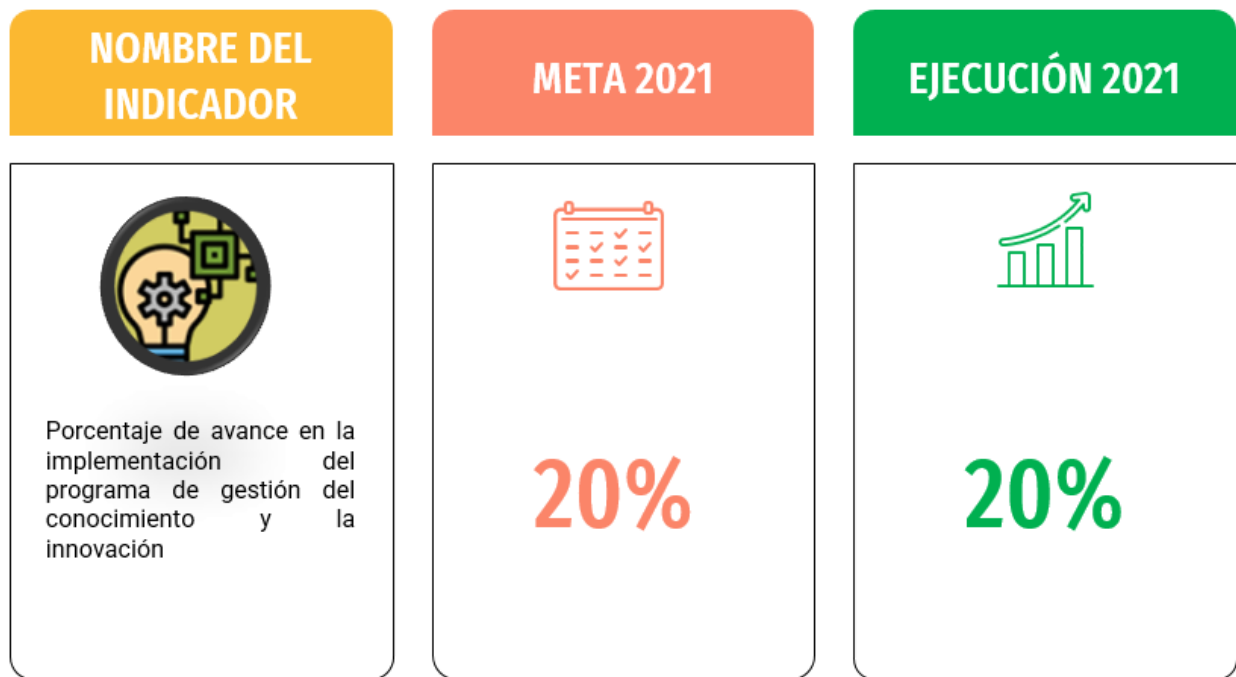
3.2.3.11 Programa de Formación en Competencias Digitales.



En el marco del desarrollo del Programa de Formación en Competencias Digitales en la vigencia 2021 se adelantaron las siguientes capacitaciones: Gestión de Proyectos TIC, con una intensidad horaria de 40 horas y una participación de 75 servidores públicos certificados; Fundamentos de Big Data, con una intensidad horaria de 40 horas y una participación de 85 servidores públicos certificados; Diseño de Base de Datos SQL, con una intensidad horaria de 40 horas y una participación de 87 servidores públicos certificados; Programación Básica con Python, con una intensidad horaria de 40 horas y una participación de 12 servidores públicos certificados; Visualización de Datos con Power BI, con una intensidad horaria de 8 horas y una participación de 57 servidores públicos certificados; y el curso Visualización de Datos con Google Data Studio, con una intensidad horaria de 8 horas y una participación de 19 servidores públicos certificados. En total se certificaron 335 servidores públicos.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

3.2.3.12 Programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado.






Con corte a 31 de diciembre de 2021, se ha implementado un 20% del programa de gestión de conocimiento y de innovación, liderado por la Secretaría General, el cual se representa principalmente en las siguientes actividades:

1. Se finalizó en su versión 2021 la estrategia de acompañamiento denominada "Cumbre del conocimiento" para la implementación de la Guía Metodológica de Construcción de Mapas de Conocimiento para entidades distritales, en la cual se realizaron ocho (8) talleres de acompañamiento a las entidades públicas distritales.
2. Se elaboró versión 3.0 del documento técnico de rutas del conocimiento, que permite a las entidades distritales generar planes de actuación y fortalecimiento de sus sistemas de gestión del conocimiento, incluyendo fase de diseño inicial.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

3.2.3.13 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública.

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Número de soluciones innovadoras orientadas a mejorar la gestión pública distrital a nivel de prototipos validados por los usuarios, producto de la Red Distrital de Innovadores Públicos</p>	 <p>5</p>	 <p>5</p>

Durante la vigencia 2021, en el marco del desarrollo del programa de Innovación Pública se adelantaron 5 actividades de formulación de iniciativas las cuales se publicaron en el Banco de Buenas Prácticas Distritales. Las iniciativas publicadas fueron:

- Incubadora de Robots (<https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/storage/uploads/70.pdf>),
- RapiApp (<https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/storage/uploads/67.pdf>), 3.
- IpesLab (<https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/storage/uploads/66.pdf>),
- Inteligencia Emocional (<https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/storage/uploads/65.pdf>)
- Control del Delito (<https://moodle.serviciocivil.gov.co/pao/public/storage/uploads/71.pdf>)

Este producto responde a la necesidad de constituir la innovación pública como un elemento crítico de éxito para promover el mejoramiento de la prestación de servicios a la ciudadanía y la efectividad de las políticas públicas a través de la generación de competencias endógenas para la innovación en el servicio público distrital, permitiendo a las entidades públicas distritales avanzar en un modelo de gobierno

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.




relacional con actores no gubernamentales en la búsqueda de soluciones a desafíos o problemas públicos y por consiguiente, contribuyendo tanto a la eficiencia en el gasto público (evita duplicidad de esfuerzos para problemas comunes) como en la generación de confianza y legitimidad ciudadana.

3.2.3.14 Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital implementado.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Porcentaje de avance en la implementación del programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital</p>	 <p>10%</p>	 <p>10%</p>

Durante el año 2021, El equipo asesor MIPG, mediante la realización de mesas de trabajo alcanzo el 10% de la implementación del Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital mediante la definición de los estándares mínimos que debían contener las caracterizaciones de proceso en cuanto a redacción, articulación e identificación de actividades claves y entradas y salidas, esto con el fin de asesorar de manera eficaz, armonizada y estandarizada a los líderes de los procesos priorizados.

Dicho equipo, acompaño permanentemente a los líderes de los 6 procesos transversales priorizados, logrando el siguiente avance en la estandarización de las caracterizaciones de proceso:

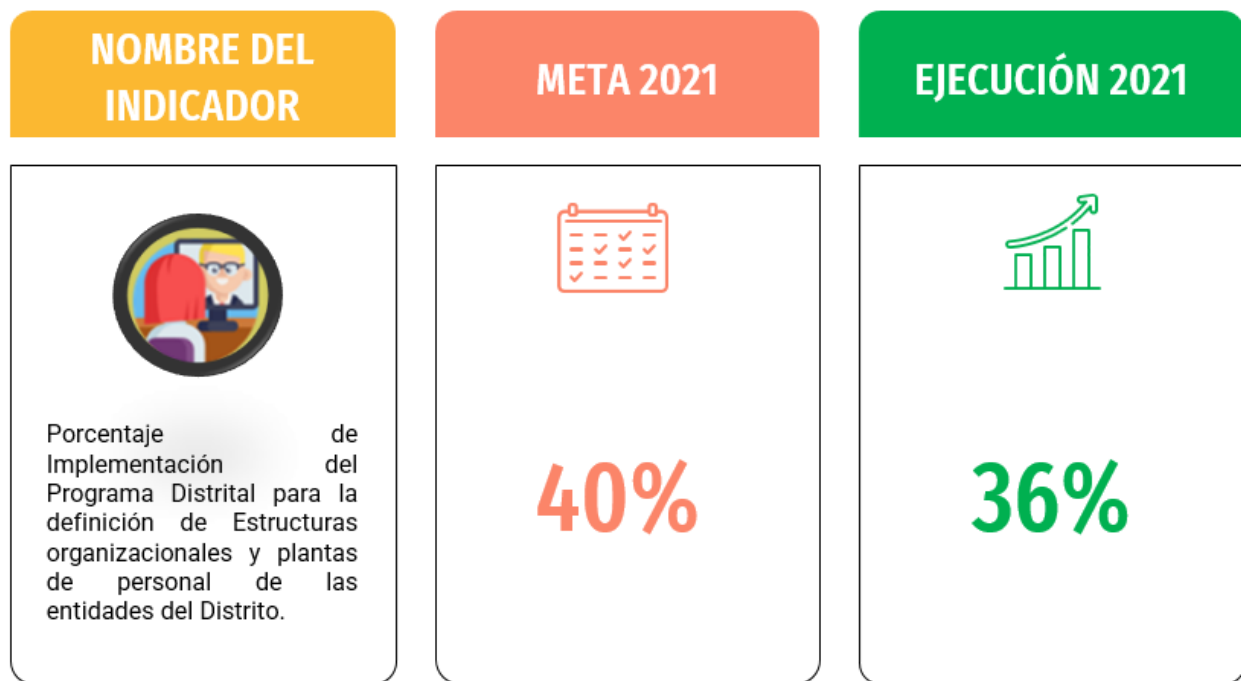
- Gestión TIC: 100%
- Direccionamiento Estratégico 100%
- Evaluación Independiente de la Gestión 100%
- Gestión del Talento Humano 100%
- Relacionamiento con la Ciudadanía 100%

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

- Defensa Jurídica 100%

Acorde a los avances planificados y reportados en cada uno de los seis procesos priorizados, la estandarización de las caracterizaciones de proceso se cumplió en un 100%.

3.2.3.15 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.



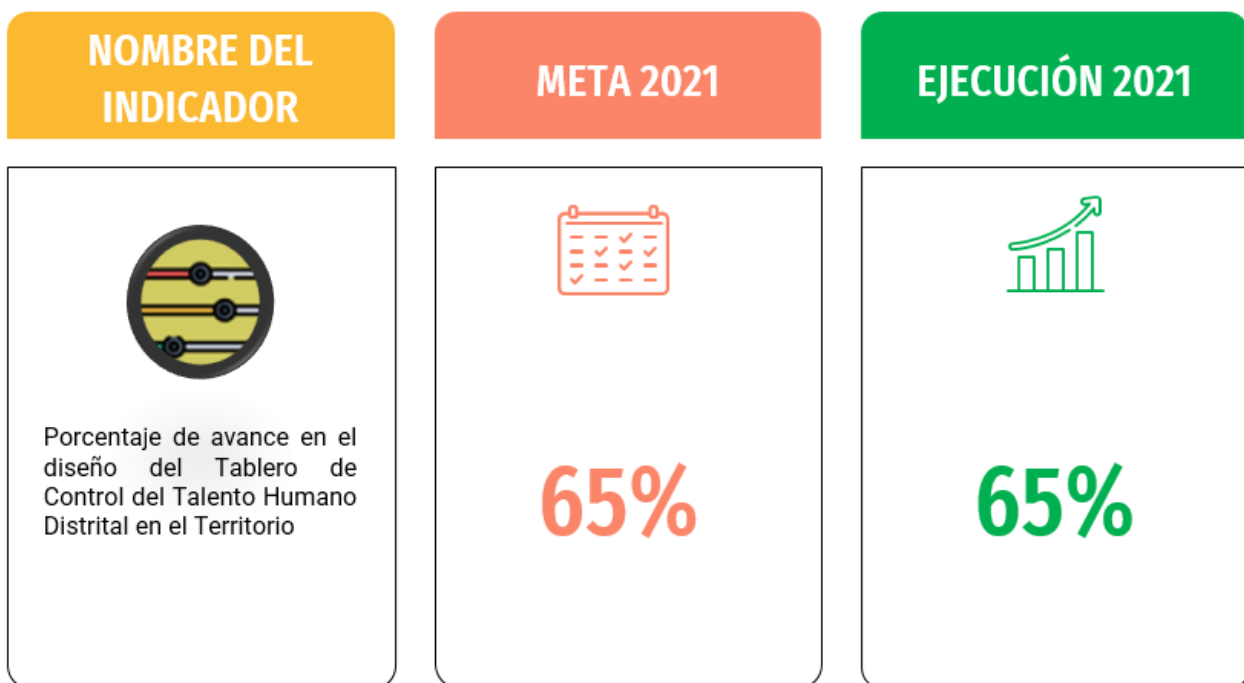
Durante la vigencia 2021, se avanzó en el 39% de la implementación del programa para la definición des Estructuras Organizacionales y Planeas de Personal, correspondiente al 90% de lo programado. Dicho porcentaje está representado en un documento de estandarización de dependencias con el fin de unificar funciones de las dependencias que tienen a cargo procesos transversales con el fin de tener uno de los insumos para esta labor, asimismo se desarrolló en el SIDEAP el módulo de plataforma estratégica para que las entidades pudieran cargar sus procesos y procedimientos y de esta manera lograr que cada contratista y servidor realice la asociación al proceso al que pertenece, luego de discutir la mejor estrategia

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

para este propósito se decidió que lo más viable es que cada colaborador realizara la asociación, y se desarrolló una ventana emergente para tal fin, que se puso en funcionamiento en la primera semana de diciembre con el fin de recolectar información actualizada de cara al cambio de anualidad.

Sin embargo, debido a las diferentes actividades que se debían desarrollar desde el área funcional (STDOEP) con ocasión del cierre de vigencia no fue posible realizar la campaña de divulgación para lograr que se diligenciara el 100% de la información por parte de los colaboradores que ocasiono el rezago.

3.2.3.16 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital.



Durante lo corrido de la implementación de la Política Publica de Gestión Integral del Talento Humano se ha avanzado en el 65 % del diseño del Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio, equivalente al 100% de lo programado durante la vigencia. Este porcentaje que corresponde al desarrollo de las actividades establecidas para el diseño del tablero, el cual consistió en la concreción del diseño

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

conceptual y metodológico, así como la consolidación de actividades como: i) Aprobación de funcionalidades del SIDEAP necesarias para brindar el soporte de datos del tablero, ii) elaboración de cinco mesas de trabajo con la Secretaría de Gobierno (Subsecretaría de Gestión Local) para conceptualizar el diseño metodológico del tablero, analizar sus utilidades en el territorio y precisar observaciones en las primeras pruebas de visualización del Tablero, y iii) Consolidación de la versión Beta de la visualización del tablero en Power Bi, la cual cuenta con información relacionada con Territorialización de las diferentes Entidades Distritales, distribuidas por localidad y UPZ ; Territorialización del lugar de residencia de Servidores Públicos y Contratistas del Distrito desagregado por grupo etario y nivel jerárquico; Densidad por localidad de sitios de trabajo y una visualización que compara los lugares de trabajo y lugares de residencia por localidad .

El Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio tiene por objetivo recopilar, registrar, almacenar, administrar, analizar y suministrar información en relación con la presencia de colaboradores de la administración pública distrital (empleados públicos, contratistas, trabajadores oficiales) en cada una de las localidades con el objetivo de soportar la formulación de políticas y la toma de decisiones por parte de la Administración en los temas de gestión de talento humano en cada entidad del Distrito Capital y; permitir el ejercicio del control social, suministrando a la ciudadanía información a escala territorial. El Tablero de Control puede ser consultado en:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMWNhYjgyMGEtNGEyYy00NWU2LTlhNjgtYjQ0ZjQ1MjQwYmY0IiwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOiJr9>

3.2.3.17 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
<p>Porcentaje de avance en la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital</p>	<p>10%</p>	<p>10%</p>

Durante la vigencia 2021, se alcanzó el 10% de la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital, mediante, el proceso de recopilación de información teórica sobre evaluación del desempeño y la productividad, se revisaron metodologías de medición de productividad y buenas prácticas en entidades públicas y privadas, se elaboró el diagnóstico del estado de la evaluación del desempeño en el nivel distrital, un Pre - diseño del documento técnico de soporte sobre Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital y se realizó un análisis jurídico y técnico de viabilidad del sistema de medición aprobado. Como producto se tiene un documento final con la propuesta del sistema de medición del rendimiento y la productividad.

Como resultado de la fase de agenda pública, resulta fundamental para esta política pública seguir avanzando en la adopción de instrumentos de gestión del desempeño en el nivel distrital que le apuesten a la productividad y a la generación de valor público a través de la correlación entre los desempeños individuales, organizacionales y el cumplimiento de las metas de los planes de desarrollo y las políticas institucionales; por consiguiente, se propuso la definición de un sistema de gestión del rendimiento y la

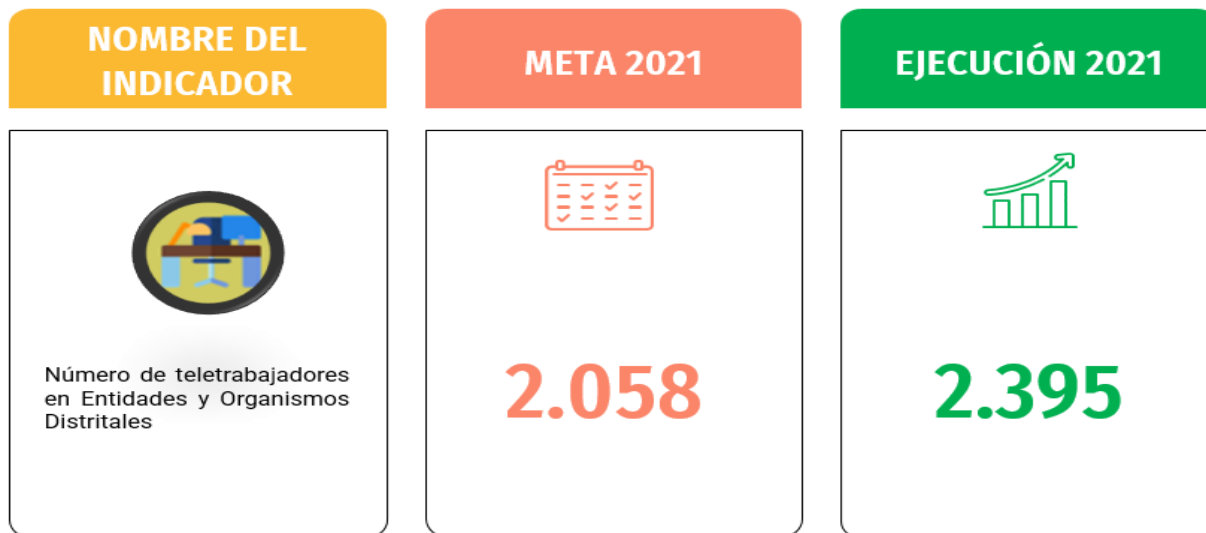
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



productividad a escala distrital que logre integrar la planeación y ejecución institucional con la gestión del desempeño de los colaboradores distritales.

3.2.3.18 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales implementado en entidades y organismos distritales



Durante la vigencia 2021, se consolidaron acciones articuladas con las 58 entidades y organismos distritales, que permitieron llegar a 2.395 teletrabajadores a diciembre de 2021, logrando una ejecución del 116% sobre la meta de la vigencia 2021.




Las acciones se concentraron en el fortalecimiento del modelo de teletrabajo distrital con enfoque diferencial. Para ello, se desarrollaron asistencias técnicas para implementación del modelo laboral con los equipos de apoyo en teletrabajo; el fortalecimiento de competencias a través de la plataforma Soy10 Aprende, en donde se han certificado 2.211 servidores; la firma del Pacto por el teletrabajo con enfoque diferencial con 16 sectores y sus entidades adscritas, así como los organismos de control; campaña de promoción y divulgación con el desarrollo de la actividad virtual "El Modelo+ en el Día Internacional del Teletrabajo" el 16 y 17 de septiembre, actividad en la cual se impactó en más de 3.700 personas.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Finalmente, desde el DASCD, se apoyó en la consolidación del Módulo de SIDEAP – Situaciones Administrativas para el correcto registro de esta modalidad laboral, asimismo se incluyó en el directorio de servidores públicos la variable “Modalidad laboral” como herramienta de transparencia en la que cualquier ciudadano o ciudadana acceder a esta información. El cual puede ser consultado en el siguiente enlace:

<https://sideap.serviciocivil.gov.co/sideap/publico/directorio/buscar.xhtml?cid=3&jfwid=c0dc36b1e52c1eb798b3d962c25c:1>

3.2.3.19 Programa de movilidad laboral (intersectorial, ubicación).

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Número de colaboradores beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral</p>	 <p>20</p>	 <p>4</p>

Durante la vigencia del 2021 se adelantaron las gestiones correspondientes para contar con la herramienta tecnológica que soportará el programa de movilidad laboral. Esta herramienta es un módulo del SIDEAP con 3 opciones de movilidad, a saber: 1. Comisión de Servicios, en donde las entidades podrán registrar su necesidad de persona en comisión de servicios y a la vez los funcionarios podrán ver estas publicaciones por medio del módulo de movilidad laboral y de cumplir el perfil podrán postularse por medio de la misma

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

funcionalidad; 2. Traslado: en esta opción el funcionario interesado en movilizarse laboralmente a través del módulo de movilidad laboral del SIDEAP puede manifestar su interés en trasladarse para esa entidad. 3. Permuta, por esta opción 2 funcionarios del mismo nivel jerárquico y grado salarial por medio del módulo de movilidad laboral de SIDEAP pueden acordar realizar la permuta. En todos los casos para que sea efectiva la movilidad laboral se requiere la aprobación por parte de las entidades correspondientes.

Es así que se realizó acompañamiento a la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá en el uso del módulo de movilidad, en el cual se realizó una invitación para realizar dos comisiones de servicios la cual fue publicada el 16 al 24 de diciembre de 2021, donde se estableció como límite 6 postulaciones. Dentro de las acciones que se contemplan en la ficha del producto está la identificación de necesidades institucionales que puedan ser provistas a través de alguna de las modalidades de movilidad (permuta, traslado o comisión de servicios, y posteriormente está el trámite de los actos administrativos que puedan concretar dicha movilidad, en este entendido el primer ejercicio de identificación se realizó al interior del DASCD en el mes de mayo, con ocasión a la suscripción del Convenio Interadministrativo 058 de 2021 con la Secretaría General para adelantar la conformación del banco de hojas de vida de los jefes de control interno, donde se evidenció la necesidad solicitar en Comisión de Servicios 4 personas que apoyaran la revisión de las hojas de vida de los aspirantes inscritos, de esta manera se adelantaron los trámites de los actos administrativos ante la Secretaría General, la Secretaría Distrital de Planeación y la Secretaría Distrital de Salud.

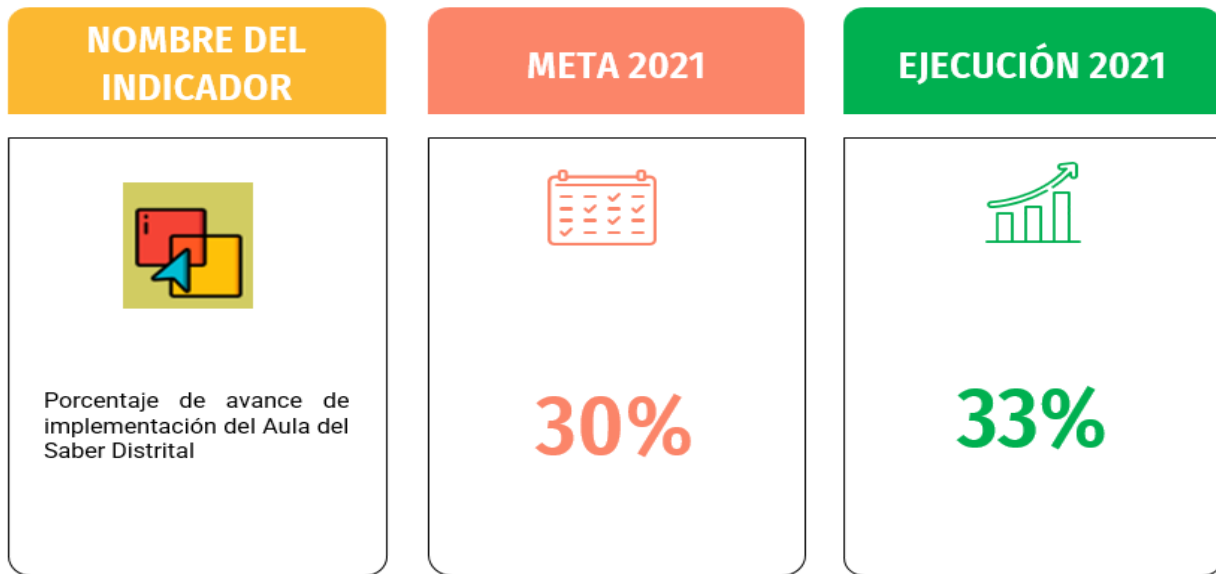
En esta meta se llegó a un cumplimiento del 20%, teniendo en cuenta que no se logró establecer las necesidades de entidades que pudieran ser suplidas a través del programa de movilidad laboral.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



3.2.3.20 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito



El avance del 33% de implementación del aula corresponde al desarrollo de acciones en la segunda fase del producto, representado en las siguientes actividades:

Se publicó en la página web del Servicio Civil Distrital el documento técnico, legal y financiero del Aula del Saber Distrital (<https://www.serviciocivil.gov.co/sites/default/files/documentos/Aula-del-saber.pdf>) .




Se ha realizado el proceso de fortalecimiento y adecuación institucional del DASCD para liderar la capacitación virtual del distrito a través de la conformación de grupos de trabajo (Producción de contenidos, evaluación del desempeño). En términos de integración de SIDEAP, se creó el módulo MAD y se ha desarrollado la metodología de medición de impacto (5%).

Se realizó el proceso de diseño y puesta en marcha del Plan Institucional de Capacitación Distrital - PIC en línea – SIDEAP.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

En la Plataforma de Aprendizaje Organizacional se organizó el repositorio de contenidos de cursos virtuales en las siguientes categorías que corresponde al (8%) de avance en 2021: BASE DASCD (ID 117) que está compuesta por los 29 cursos de la Red de Especialistas de Conocimiento, 2 cursos de Competencias Digitales, 4 cursos de la Alta Consejería de las TIC, 4 cursos diseñados por el DASCD en 2021. BASE EAN (ID 2) compuesto por 11 cursos desarrollados por la Universidad EAN para el DASCD. BASE UAECD (ID 57) que este compuesto por 2 cursos desarrollados en conjunto con la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital.

3.2.3.21 Programa de Formación en Competencias Ambientales.




NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Número de colaboradores formados en el Programa de Competencias Ambientales</p>	 <p>100</p>	 <p>101</p>

Durante la vigencia 2021, la Secretaría Distrital de Ambiente, sensibilizó a 101 servidores públicos de diferentes entidades del Distrito en el marco del “Programa de formación en Competencias Ambientales” para el cuidado y protección del entorno sobre las prácticas ambientalmente responsables para el cuidado y protección del entorno. Entre ellos, se desarrolló el proceso de formación denominado “Consumo

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

amigable con el ambiente”, con 11 sesiones virtuales enfocadas en la temática enunciadas en la matriz de planeación y una caminata ecológica virtual a la vereda de Pasquilla.

3.2.3.22 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales para colaboradores de la Administración Distrital).

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Número de colaboradores de las Entidades Distritales vinculados al programa de promoción de talentos</p>	 <p>100</p>	 <p>160</p>

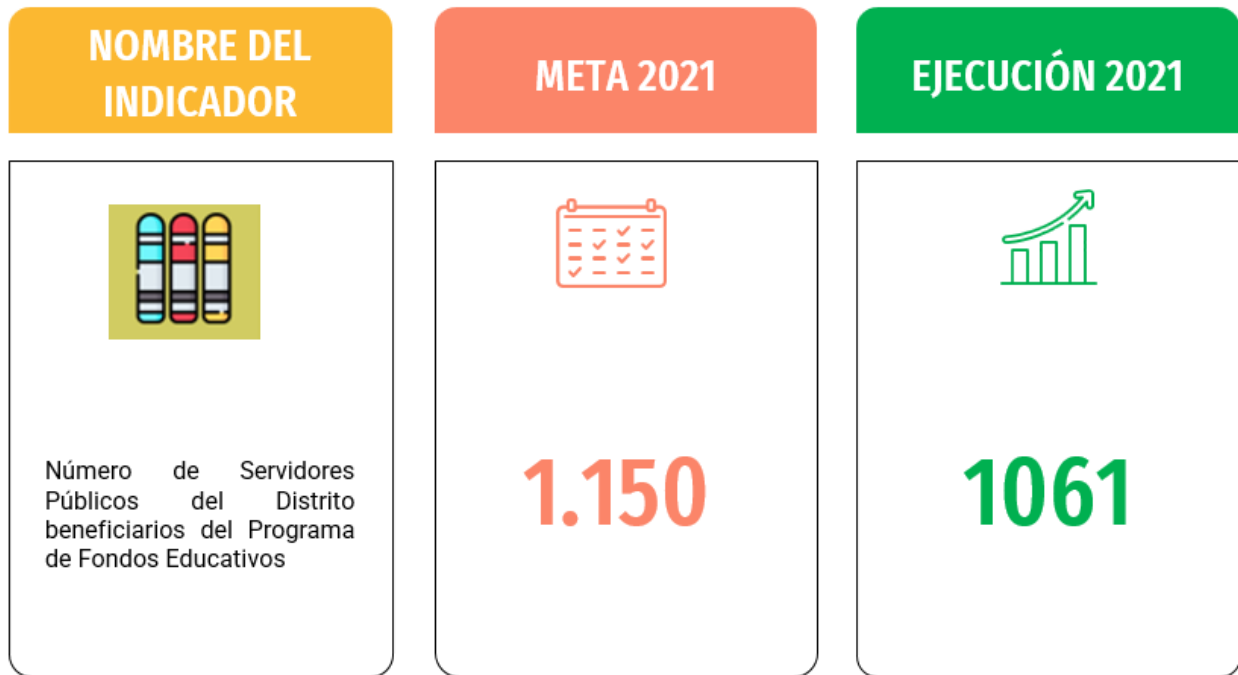
A 31 de diciembre del 2021 se cuenta con un acumulado de 160 beneficiados, que resulta de 60 beneficiarios del año 2020 y 100 beneficiados del 2021 de los 5 cursos de formación artística: Literatura, artes plásticas, artes electrónicas, música y audiovisuales. Se incluye dentro de los lineamientos de la galería virtual de arte distrital la posibilidad de participar con obras en las que se resalten los enfoques poblacionales diferencial, de género, de derechos humanos, de discapacidad o de etnia.

Es una estrategia que busca la formación artística y cultural de los colaboradores de la Administración Distrital de forma organizada, planeada, con una metodología de escuela de formación, que promueva la participación en competencias artísticas y culturales. Su importancia radica en las bondades que se ha

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

determinado tiene el arte en el desarrollo personal y profesional, siendo generador de valores como la solidaridad, el trabajo en equipo, la fluidez corporal, la oratoria, entre otras.




3.2.3.23 Programa Fondos Educativos



Los Fondos Educativos del Distrito han beneficiado a un total de 1061 servidores, al cierre del 2021. Que se distribuyen de la siguiente manera: 494 corresponden a la sumatoria de los beneficiarios de los fondos de la SED, SDIS, SHD, IDIPRON, Concejo de Bogotá y la Secretaría de Cultura, Recreación, y Deporte; 525 corresponden al Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital –FRADEC- y 42 beneficiarios del Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados – FEDHE-.

3.2.3.24 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Porcentaje de entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente</p>	 <p>80%</p>	 <p>80%</p>

En la vigencia del 2021 se realizó una sensibilización a través de la red de comunicaciones internas del distrito, en la cual se invitó a todas las entidades y organismos distritales a participar en mesas de trabajo donde, por medio de un lenguaje claro y ejemplos específicos, se indicó la importancia de construir un cambio cultural desde el lenguaje. Se llevaron a cabo 11 mesas de trabajo con 348 asistentes de 44 entidades distritales. Se realizó una estrategia de comunicación para dar a conocer el tema de lenguaje incluyente a través de la emisión de un comercial de televisión en medios privados (Caracol, RCN, City TV), con el apoyo de la Comisión de Regulación de Comunicaciones, se llevó a cabo una estrategia Free – Press con la publicación de 9 comunicados de prensa.

Se realizó la creación de manuales de comunicación: teniendo en cuenta la ficha formulada en la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano Distrital, se realizó el acuerdo con cada una de las entidades y organismos distritales, para la efectiva creación y modificación de sus respectivos manuales. Como resultado, 24 entidades realizaron la entrega su respetivo Manual o plan de comunicaciones junto

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

con los lineamientos de lenguaje incluyente. Como se evidencia a continuación. Se firmó el “Pacto distrital por el lenguaje incluyente y la consolidación ambientes laborales diversos, amorosos y seguros”.

De igual manera el diseño de contenidos acordes con lenguaje incluyente: Se ha verificado que las entidades del distrito, luego de las mesas de lenguaje incluyente, capacitaciones, firma del pacto distrital y recibir el material diseñado por el departamento, están cumpliendo con los “Lineamientos del lenguaje incluyente” en sus comunicaciones.

Con estas actividades realizadas se cumple con el 80% de la meta, equivalente a 42 entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente.

Este producto de política pública surge luego del desarrollo de un importante proceso de agenda pública que contó con la participación de diferentes actores de la sociedad civil, ciudadanía organizada, servidores y servidoras públicas, directivos o representantes gremiales y de entidades públicas del orden nacional y distrital, que permitió entender que no sólo es necesario repensar la gestión del talento humano en la administración pública distrital, sino además promover acciones concretas que apalanquen nuevos modelos de prestación de servicios y esquemas adecuados de relacionamiento con la ciudadanía para promover el goce efectivo de sus derechos, lo que pasa, necesariamente por el Lenguaje.




Vale la pena mencionar que desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital se hizo una apuesta institucional por posicionar este tema en la agenda pública nacional, buscando la emisión de un mensaje televisivo que busca llegar a todo el país con una invitación clara a transformar el lenguaje como puerta de entrada a la garantía de los derechos humanos, por lo que se solicitó a la Comisión de Regulación de Comunicaciones (CRC) la inclusión del mismo en la estrategia de mensajes institucionales durante 6 meses. En aplicación de la Circular 124 de 20194 expedida por la CRC, esa Comisión mediante oficio con radicación 2020525078 de fecha 22 de diciembre de 2020 aprobó la emisión del Espacio Institucional, con vigencia hasta el 22 de junio de 2021.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



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

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Número de entidades distritales con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados</p>	 <p>18</p>	 <p>20</p>

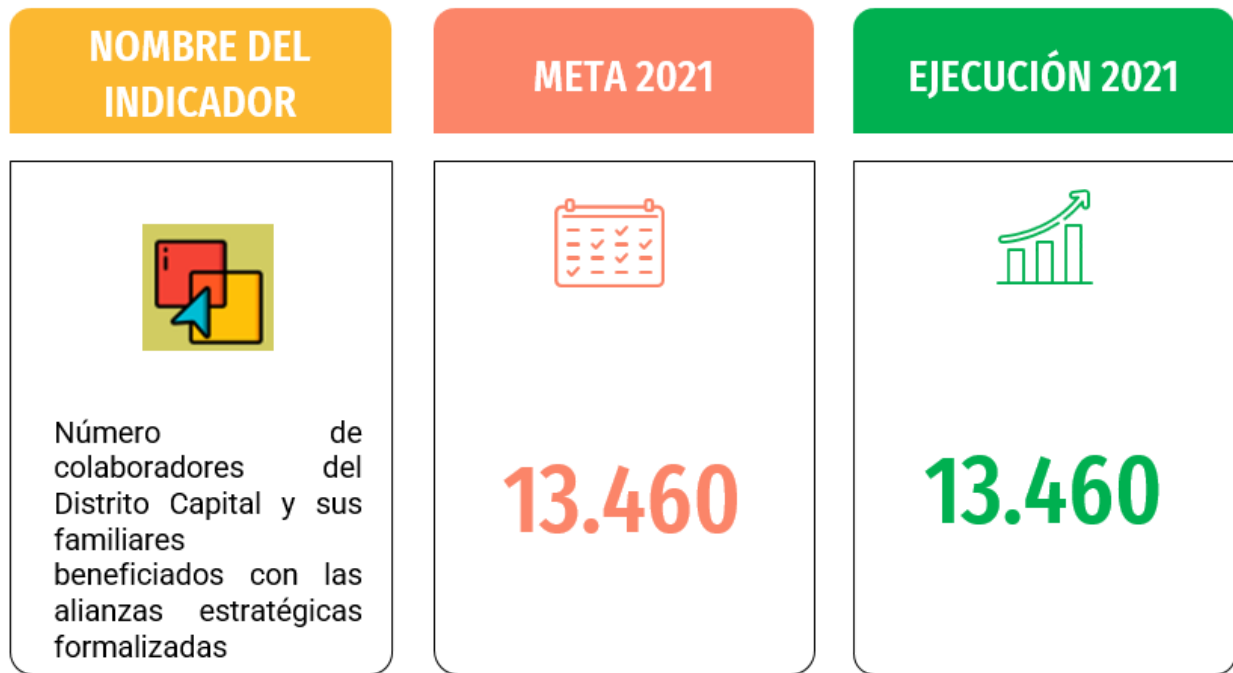
Este programa parte de reconocer que la columna vertebral de las entidades y organismos distritales son las personas y que por lo tanto en un mismo espacio se encuentran concurren diversas creencias, géneros, identidades étnicas, orientaciones sexuales, edad, personas con discapacidad etc. Por lo tanto, se crea el programa con el fin de promover acciones afirmativas que permitan contar con una caracterización adecuada del talento humano y promover espacios libres de discriminación.

En el año 2021, se formalizan 20 entidades y sus grupos dinamizadores con los cuales se realizan sesiones de acompañamiento en la construcción de sus proyectos para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros. Las entidades que se encuentran formalizadas son: DASCD, Secretaría General, Secretaría Jurídica, Foncep, UAESP, Idartes, Secretaría de Planeación, IDPYBA, Secretaría de

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Movilidad, Empresa Metro, Desarrollo Económico, Acueducto, Catastro, Integración Social, IDPAC, Secretaría de Educación, Secretaría de Hacienda, Secretaría de la Mujer, OFB, SCJ

3.2.3.26 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado.






A 31 de diciembre del 2021 se cuenta con 13.460 beneficiados por el programa de alianzas.

Estos avances en el Programa de alianzas se obtienen a partir de la programación de actividades en el marco de las alianzas y convenios vigentes, dirigidas a servidores(as), colaboradores(as) del Distrito, y sus familias, realizando entre otros, acciones pedagógicas y recorridos para fortalecer competencias ambientales, charlas sobre cultura turística y apropiación de ciudad, charlas sobre temas de bienestar y salud. De manera complementaria, se obtienen beneficiarios de descuento en matrículas en programas académicos, estudios de idiomas, compras en establecimientos que ofrecen productos para la salud y bienestar, servicio de telefonía e internet y boletas relacionadas con temas de cultura, entretenimiento y

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

diversión. Actualmente, se ejecutan 30 alianzas estratégicas que ofrecen beneficios a servidores/as, colaboradores/as y sus familias a nivel educativo, salud y bienestar, hogar, entretenimiento familiar, cultura y ambiente.

3.2.3.27 Programa de Apoyo Emocional Distrital.

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Número de colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital</p>	 <p>1.100</p>	 <p>1.100</p>



Con corte a 31 de diciembre de 2021, se cuenta con 1100 personas que se han beneficiado con la atención telefónica del centro de apoyo emocional, también atención vía chat, y las actividades desarrolladas bajo el marco de primeros auxilios psicológicos y brigadas emocionales.

En cuanto a la plataforma REED “Red de Apoyo Emocional” se continuará consolidando a través de contenidos de apoyo y en vivos, donde los invitados conversan sobre temas de interés.

El programa de apoyo emocional se crea con el objetivo de generar una serie de estrategias para que los/as servidores/as y contratistas del Distrito Capital enfrenten sus dificultades emocionales y adquieran herramientas que les permitan ayudarse a sí mismos y a quienes los rodean.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

3.2.3.28 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital.

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Número de Funcionalidades del sistema de información de talento humano desarrolladas</p>	 <p>27</p>	 <p>27</p>

Durante lo corrido de la implementación de la Política Publica de Gestión Integral del Talento Humano se desarrollaron y optimizaron 27 funcionalidades que constituye Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital –SIDEAP como un instrumento de gestión del talento humano, el cual contribuye a la eficiencia administrativa, a la transparencia y a la consolidación de una cultura de analítica de datos públicos sobre la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital, puestos a disposición de la ciudadanía y grupos de valor; en tal sentido, se avanzó en el 100% de lo programado para el año.

Este porcentaje corresponde al mantenimiento y optimización de 22 funcionalidades del SIDEAP , sumado a lo anterior se puso en funcionamiento 5 desarrollos nuevos, estos son: i) Módulo denominado Selección de Talentos, que permite a las entidades y organismos distritales gestionar procesos de selección de personal abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica y, a la vez, a la ciudadanía, acceder de manera abierta, gratuita y en línea, a las diferentes ofertas laborales

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

realizadas por las entidades del Distrito Capital; ii) Mejoras al Módulo de Situaciones Administrativa-o Teletrabajo / Trabajo en Casa / Alternancia, para efectos de monitorear el funcionamiento de la administración distrital durante la emergencia sanitaria por el COVID1;iii) Inclusión del Enfoque Poblacional en IDEAP-Primera Fase, este desarrollo permite capturar información relacionada con las características sociodemográficas de los Servidores Públicos del Distrito, iv) Módulo de Reportes Dinámicos, el cual permite a las entidades del Distrito generar de forma automática reportes con las principales variables de su Talento Humano y V) Certificaciones del Reporte de Talento Humano, el cual permite a las entidades generar de forma automática y directa en el SIDEAP, la certificación del reporte oportuno de información sobre la gestión de talento humano en el SIDEAP. Así las cosas, hoy el sistema cuenta con 27 funcionalidades en operación.

Sumado a lo anterior se han realizado las siguientes actividades programadas en el Cronograma de Fortalecimiento SIDEAP 2021:

- ✓ Se puso en producción el Módulo de Movilidad Laboral, con la implementación del flujo de comisión de servicios, el cual permite realizar movilidad horizontal de los servidores públicos para ejercer sus funciones temporalmente en otras entidades
- ✓ Se realizó Módulo de Alertas tempranas COVID-19 (Nuevos ajustes registro de vacunación) con el fin de consolidar la información de los servidores públicos y contratistas que se han vacunado en el Distrito
- ✓ Se realizó el lanzamiento en versión beta del Chat Bot – “PAO-DASCD”, el cual facilita la interacción con los ciudadanos que requieren información sobre el uso de SIDEAP.
- ✓ Se potenció la Plataforma Talento No Palanca con diferentes mejoras entre ellas, la notificación al ciudadano cuándo su hoja de vida ha sido consultada, asimismo se habilitó en la plataforma la opción de consulta para que el ciudadano pueda verificar el estado de su hoja; Para las entidades, se mejoró el proceso de búsqueda de hojas de vida, adicionando el filtro de perfil profesional o técnico que optimiza los resultados de las consultas de acuerdo con la necesidad de las Entidades




Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- ✓ Se realizaron 2 interoperabilidades a través de servicios Web con la Secretaría de Integración Social y Secretaría Jurídica y se dio continuidad a la interoperabilidad con Secretaría de Hacienda y SIGEP II
- ✓ Durante lo corrido del año se brindó soporte técnico y atención de PQRS a las diferentes entidades y organismos, así como a la ciudadanía en general

3.2.3.29 Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado.

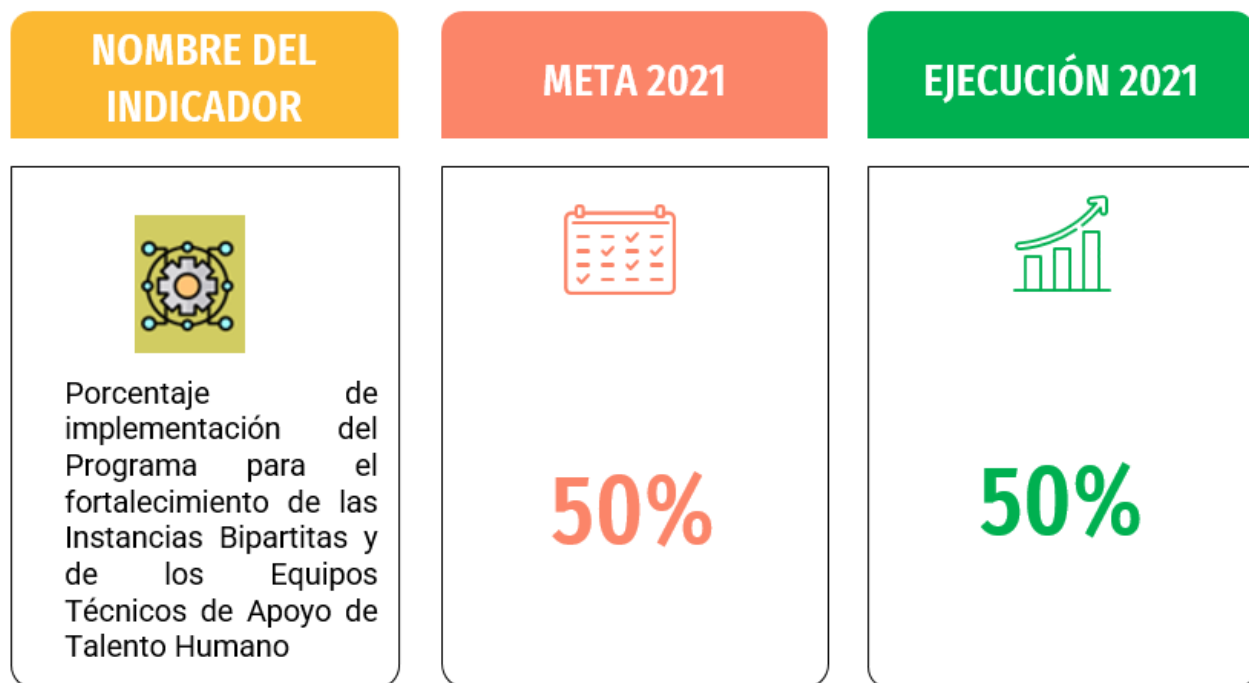
NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Entidades que han implementado el lineamiento GETH del MIPG</p>	 <p>18</p>	 <p>18</p>

Durante la vigencia del 2021 se realizó acompañamiento a 18 entidades de acuerdo con los resultados que se obtuvieron en la medición FURAG, durante este acompañamiento se adelantaron mesas de trabajo en las cuales se dieron orientaciones para que las entidades adoptaran medidas para la implementación del lineamiento.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Adicionalmente se aplicó el instrumento de medición para determinar el grado de avance de la implementación a las 18 entidades y se realizó el análisis de los resultados obtenidos, estableciendo que aquellas entidades que se encontraran por encima del 85% se entendía como implementado el lineamiento dentro de la entidad, sin perjuicio de las recomendaciones de mejora que se pudieran implementar.

2.2.3.30 Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano.



Con corte a 31 de diciembre de 2021 se reporta un avance del 50% en la implementación de este programa.

Dicho porcentaje se representa en el avance de las siguientes actividades:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

El programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas se ha desarrollado en cuatro fases, el diagnóstico (10%), diseño del sistema (10%) definición del plan de acción plurianual (10%) y ejecución del plan de acción plurianual (20%). Así mismo, durante la vigencia se realizó la socialización del programa de instancias bipartitas en las mesas técnicas de gestión de TH, se capacitó a y asesoró a Comités de Convivencia Laboral de entidades del distrito, comisiones de personal, Comités de Convivencia; y se realizaron talleres y capacitaciones, dirigidas a servidores públicos, Comisiones de Personal, servidoras y servidores públicos y COPASST en evaluación del Desempeño, regulación emocional, prevención de acoso laboral y acoso laboral sexual, escucha activa, prevención del acoso laboral y acoso laboral sexual. Finalmente, se llevó a cabo el seguimiento al cumplimiento de metas y objetivos e informe final de ejecución de la vigencia 2021. Logros: 3. Se capacitó en actualización normativa a 5 comités de Convivencia, 3 comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo y 5 Comisiones de Personal, además, se desarrollaron 8 capacitaciones masivas dirigidas a las instancias bipartitas en temas para el fortalecimiento de la gestión y el desarrollo de habilidades blandas.




Este programa consiste en el diseño y la implementación del Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y Grupos Técnicos de Apoyo de Talento Humano del Distrito Capital, a través del desarrollo de cuatro fases, que incluyen el diagnóstico, el diseño del programa, la definición del plan de acción plurianual y la ejecución.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



3.2.3.31 Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano.




NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Porcentaje de Implementación del Programa de Selección y Formación de jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital</p>	 <p>35%</p>	 <p>35%</p>

Con corte a 31 de diciembre de 2021 se cuenta con un avance acumulado del 35% del programa de selección e implementación de formación de jefes de talento humano. Este avance corresponde a:

De la primera fase se ha dado continuidad a la ejecución del programa SEVCOM en la vigencia 2021 (20% acumulado). De la segunda fase se viene desarrollando el curso de Inducción a Jefes de Talento Humano (5%); en la planeación para la implementación de la Plataforma de Aprendizaje Colaborativo, se actualizó el grupo colaborativo de jefes de Talento Humano que se tiene por WhatsApp (5%), y finalmente el en programa integral de entrenamiento se ha avanzado en la construcción de la Cartilla de desarrollo de competencias para Jefes de Talento Humano, se realizó el taller "¿Cómo hacer una entrevista por competencias?", donde se trabajó dos competencias comunes de orientación a resultados, (5% del producto).

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

3.2.3.32 Sistema de Indicadores de Talento Humano.

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados</p>	 <p>12</p>	 <p>12</p>

Durante lo corrido de la implementación de la Política Pública se consolidaron 12 indicadores de la batería de indicadores sobre la gestión del talento humano del sector público de Bogotá, D.C. equivalente al 100% de lo programado durante la vigencia. Los indicadores tienen como fuente de información los datos del Sistema de Información Distrital de Empleo y la Administración Pública -SIDEAP, lo cual permite que el Sistema de Indicadores de Talento Humano se convierta en una herramienta para la toma de decisiones y formulación de políticas en el Distrito.




Los 12 indicadores de la gestión del talento humano que componen la batería son: (1). Indicador de ley de cuotas. (2). Participación efectiva de mujeres. (3). Indicador de discapacidad. (4) Plan anual de vacantes. (5). Plan Anual de vacantes para carrera administrativa. (6). Frecuencia de ocurrencia de accidentes de trabajo. (7) Incidencia de enfermedad laboral. (8) Ausentismo por causas relacionadas a la salud. (9). Indicador de nivel de madurez. (10). Indicador de estándares mínimos. ((11) Índice de desarrollo Civil (12). Implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano. Estos indicadores se

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

encuentran publicados en la página web del DASCD para la consulta de la ciudadanía y grupos de interés en la siguiente ruta:

<https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-del-talento-humano>

3.2.3.3 Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular la creación de empleos de Gerentes Técnicos en el Distrito Capital</p>	 <p>20%</p>	 <p>17%</p>

Según el documento de diagnóstico e identificación de factores estratégicos de la Política Pública, una de las causas asociadas al desaprovechamiento del potencial del talento humano para la generación de valor público en la ciudad corresponde a la ausencia de prácticas institucionalizadas sobre la gestión de la continuidad en la administración pública distrital. Como quiera que el régimen electoral Colombiano, implica que cada cuatro años, la administración distrital cambie tanto a sus dirigentes como a los cuadros directivos a cuyo cargo se encuentra el direccionamiento de la acción pública distrital; esta situación puede llegar a impactar considerablemente los procesos que son recurrentes de la administración así como las metas a cargo de la entidad, debido a los diferentes modelos de liderazgo, los enfoques del desarrollo de la ciudad, la gestión de las curvas de aprendizaje organizacional y, la rescisión o variación de la fuerza laboral con que cuentan las entidades al final de los períodos de gobierno.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

El avance de este producto del 17% ha requerido la estructuración de la propuesta normativa desde el punto de vista técnico y jurídico para efectos de promover su discusión y aprobación en el Congreso de la República, previo visto bueno del Gobierno Nacional, en especial del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

De acuerdo con lo establecido en el plan plurianual del producto, se avanzó en la construcción del documento en el que se sustentará la propuesta normativa. Para la construcción del documento, se ha consultado bibliografía sobre gerencia técnica y consultado países referentes que hayan adelantado situaciones similares, así mismo realizó la consolidación de la normativa interna que pueda sustentar la propuesta normativa, sin embargo, sobre los siguientes puntos que componen el documento no se han concluido: Definición del concepto de gerencia técnica, los criterios para determinar que empleos harían parte de la gerencia técnica y la identificación de escenarios en el distrito.




Vale la pena mencionar que antes de finalizar estos aspectos que resultan fundamentales, a partir de los criterios definidos, se debe realizar un análisis de cada uno de los empleos de gerencia pública del distrito para poder determinar un escenario claro de aplicación de la propuesta. Teniendo en cuenta que esta última parte depende del establecimiento de los criterios, que aún están en construcción, al considerarse es necesario fortalecer la argumentación doctrinaria, solo se logró adelantar de manera parcial. Por lo anterior, la finalización del documento se tiene programada para marzo de 2022.

3.2.3.34 Propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular la contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el nivel territorial</p>	 <p>60%</p>	 <p>60%</p>




Se cuenta con un avance del 60% en la estructuración de la propuesta para el 2021. La propuesta normativa está orientada a mitigar las inequidades existentes en derechos que pueden verse menoscabados para quienes están vinculados a una entidad pública mediante una contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión; y tienen en esta forma de vinculación su única fuente de ingresos laborales o familiares.

El producto avanzó en el 60% correspondiente a las actividades de la Fase I del producto, en el que se realizó un documento técnico de soporte que justifica la iniciativa normativa desde el punto de vista técnico y legal y se proyectaron los escenarios que se contemplaron como viables en la iniciativa normativa, así mismo se realizó la propuesta de articulado. Teniendo en cuenta que las acciones propuestas en el artículo no representan una erogación significativa para las entidades, no se consideró necesario acudir a la Secretaría de Hacienda en esta primera fase.

Luego de agotarse la fase I se realizarán las respectivas socializaciones con la Secretaría Jurídica.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

3.2.3.35 Propuesta normativa para regular las licencias de maternidad de las mujeres gestantes y de personas con enfermedades catastróficas cuya vinculación a una entidad sea el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para promover acciones afirmativas para mujeres en estado de gestación y personas con enfermedades catastróficas</p>	 <p>60%</p>	 <p>50%</p>

Se cuenta con un avance del 50% en la estructuración de la propuesta para el 2021. La propuesta normativa está orientada a mitigar las inequidades existentes en derechos que pueden verse menoscabados para quienes están vinculados a una entidad pública mediante una contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, específicamente sobre el pago de las licencias de maternidad y de incapacidad que para el caso de los contratistas se liquida sobre el 40% del valor de los honorarios mensuales.

El avance corresponde a las actividades realizadas en la Fase I del producto:

Se realizó mesa de trabajo en el Departamento para revisar la propuesta que sería presentada a Secretaría de la Mujer y se decidió separar la propuesta normativa de mujeres gestantes y la de enfermedades

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

catastróficas para ser tramitadas de manera independiente. Teniendo en cuenta lo anterior, en el 2021 se concentraron esfuerzos en adelantar la propuesta respecto de mujeres gestantes y se ha adelantado el documento técnico para soportar la iniciativa normativa, así mismo, se ha establecido contacto con el Ministerio de Salud y se han adelantado mesas de trabajo con el fin de sacar estadísticas que sirvan de soporte para la propuesta normativa.

El 6 de octubre se llevó a cabo la mesa de trabajo con Secretaría de la mujer donde se explicó el objetivo de la propuesta y los escenarios propuestos. En atención a la reunión realizada se remitió el proyecto normativo y la exposición de motivos a la Secretaría con el fin de que se realizaran comentarios, sugerencias y observaciones.

La Secretaría de la mujer remitió oficio con observaciones y sugerencias, algunas de las cuales fueron acogidas, se realizaron los ajustes por parte del Departamento y posteriormente fue enviado a Secretaría de Hacienda y Secretaría Jurídica.

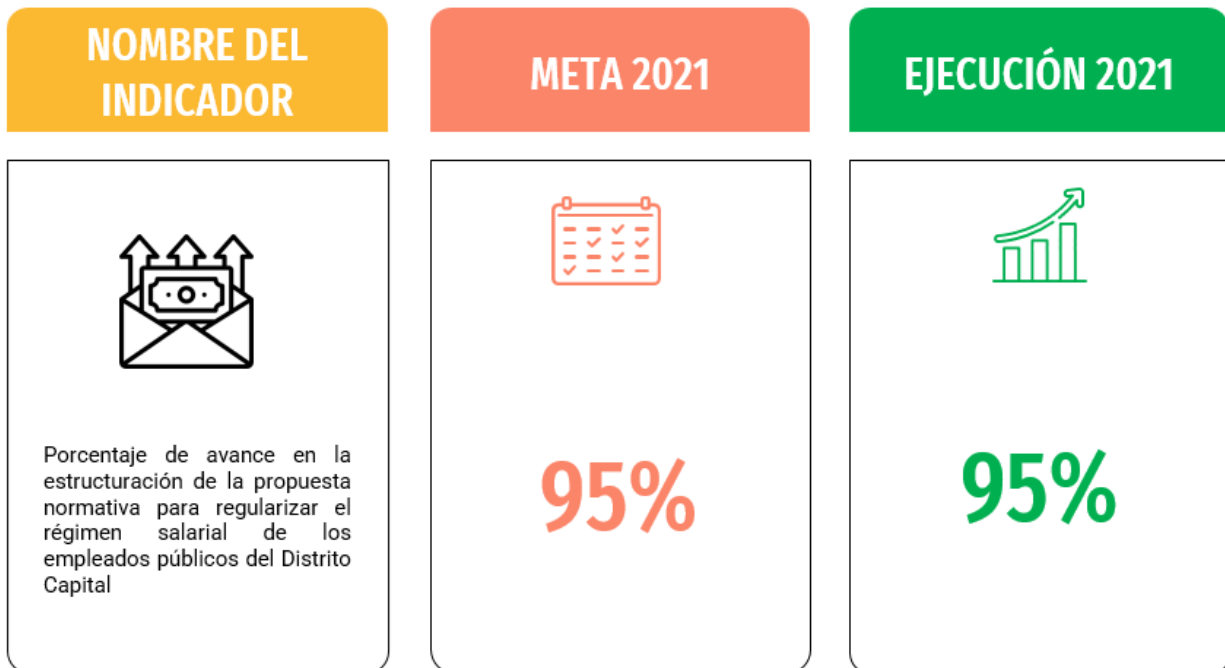
Teniendo en cuenta que luego de analizar que se requerían dos propuestas normativas diferentes y que estratégicamente se debían dividir, se decidió por parte de la unidad ejecutora (STDOEP) focalizar esfuerzos en la propuesta sobre la propuesta de beneficiar a mujeres en gestación y fortalecer la argumentación para formular una propuesta para personas con enfermedades catastróficas que tenga mayor viabilidad desde el punto de vista contractual, financiero y que favorezca al contratista, por lo tanto, las propuestas se encuentran en diferentes estados de avance, estando más avanzada la de mujeres gestantes.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



3.2.3.36 Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales



La propuesta normativa promueve la materialización de una remuneración competitiva y equitativa y a la vez los principios fundamentales de la igualdad, protección y garantía de los derechos económicos, sociales y culturales

En atención a la expedición de la Ley 2116 de 2021, en la cual se dispuso que el gobierno Nacional dentro de los 6 meses siguientes debía expedir un decreto que reglamentara el régimen salarial especial de los empleados públicos de Bogotá, se solicitó la modificación a la ficha de la política pública en el sentido de reprogramar la finalización de la meta para el 2022 y así poder realizar el seguimiento a la expedición del decreto en el marco de la Política Pública.




Bajo este escenario, luego de la aprobación de la modificación de la ficha del producto de política pública por parte del Comité Sectorial de Desempeño, se realizó por parte del DASCD la solicitud de modificación

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

a la Secretaría de Planeación para que la misma fuera formalizada a través de CONPES, pues como se advierte, la misma obedece a una nueva normatividad expedida en julio de 2021-

Así las cosas, y bajo el nuevo escenario normativo, durante el 2021 el DASCD realizó los ajustes pertinentes al proyecto de Decreto para que a través de la alcaldesa se remitiera al gobierno nacional para su trámite. El 30 de diciembre de 2021 se remitieron los documentos definitivos a la Secretaría General para la firma de la Alcaldesa. (Proyecto de decreto, memoria justificativa, oficio para la remisión y respuesta a las observaciones.) para que se realizará la radicación del proyecto de Decreto ante el Gobierno Nacional. Con estas acciones se entiende que el producto llega a una ejecución del 95% quedando pendiente el seguimiento y gestión para la expedición del Decreto.

3.2.3.37 Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular el régimen laboral de los empleados públicos de las Empresas Sociales del Estado de Bogotá D.C</p>	 <p>20%</p>	 <p>20%</p>

La adopción de un régimen laboral específico para los servidores del sector salud, en especial, de las Empresas Sociales del Estado, busca explorar y proponer un nuevo régimen de vinculación de este factor




Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

humano. Este producto es liderado por la Secretaría de Salud, quienes reportaron un avance del 20% reflejado en las siguientes acciones:

Se adelantó el 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. Vale la pena señalar que para complementar el documento Técnico que se estableció en la ficha del producto se contará en el año 2022 con los insumos para poder establecer la población objetivo representados en los estudios de cargas laborales que se adelantan con la Universidad Nacional, mediante el contrato No. 1968109.




3.2.3.38 Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Porcentaje de avance en el diseño de la estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical</p>	 <p>100%</p>	 <p>100%</p>

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

El producto de Política Pública llega a un cumplimiento del 100% por parte de la Secretaria General, correspondiente a las acciones desarrolladas en la vigencia 2020 y 2021. Los avances se concluyen en tres aspectos: a) Tres de tres (3) seguimientos al cumplimiento de los acuerdos laborales en el Distrito Capital previstos para el 2021. b) Dos (2) de dos (2) capacitaciones previstas para la vigencia 2021: Se realizó capacitación normativa en negociación sindical con sesión de preguntas y respuestas, y capacitación en conversaciones efectivas. c) El sistema se encuentra desarrollo del sistema de información de acuerdos laborales para el D.C., se ira implementando en el distrito, a medida que se oficialice, el cual en su maduración dará oportunidad de mejora que responda a las nuevas necesidades de ajuste particulares de las diferentes entidades del distrito.

3.2.3.39 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Porcentaje de avance en la Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital</p>	 <p>15%</p>	 <p>15%</p>

Con corte a 31 de diciembre, se ha avanzado en un 15% de la implementación del expediente único laboral del Distrito Capital. Este porcentaje está representando en el desarrollo de las siguientes actividades:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

- Se diseñó una nueva encuesta para determinar cómo se realizaba el manejo de las historias laborales en las entidades del Distrito
- Se remitió la encuesta. Durante el mes de diciembre de 2021, 46 entidades dieron respuesta a la encuesta.
- Se elaboró un documento sobre la normatividad vigente

El Expediente Único Laboral del Distrito Capital busca proveer a las entidades y organismos distritales de una herramienta 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

Es importante mencionar que el producto de la política Pública, a partir de la vigencia 2022 el Archivo Distrital liderará su ejecución.

4.PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



El DASCD cuenta con dos proyectos de inversión, los cuales ejecuta en el marco del plan de desarrollo distrital “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI 2020-2024”. A continuación, se presenta un contexto general del proyecto y el avance presupuestal y de cumplimiento de metas por cada uno de ellos en el año 2021.

4.1 Proyecto de inversión 7670 “Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI”

4.1.1 Objetivo general del proyecto:

Implementar efectivamente acciones estratégicas incluyentes de Talento Humano en las entidades distritales, en el marco de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano, apostándole a la meritocracia para responder a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible e inteligente.

4.1.2 Objetivos específicos:

- Promover el fortalecimiento organizacional de las entidades distritales para adaptarse a los retos y cambios del entorno frente a la prestación de servicio a la ciudadanía y la generación de un mayor valor público.
- Fortalecer la oferta institucional del DASCD y articular la Gestión del Talento Humano a nivel distrital para potenciar el desarrollo de competencias, habilidades, el bienestar laboral y la seguridad y salud en el trabajo de las y los colaboradores vinculados al Distrito Capital para prestar un servicio de excelencia a la ciudadanía.
- Incorporar la analítica de datos del talento humano para la toma de decisiones y la planeación en el largo plazo de la fuerza laboral pública de la ciudad.

4.1.3 Metas:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co

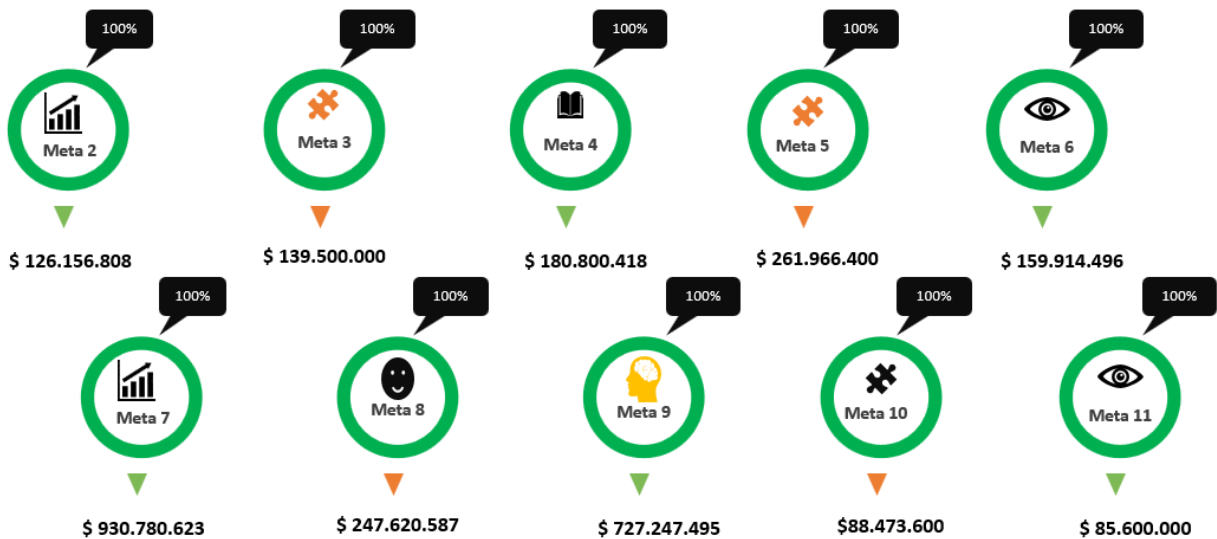


Metas programadas vigencia 2021

<p>Asistir técnicamente a 52 entidades y organismos del D.C. en el rediseño institucional, la estandarización de sus estructuras organizacionales, actualización de plantas de personal y/o manuales específicos de funciones y competencias laborales</p> <p style="text-align: center;">02</p>	<p>Asistir técnicamente a 52 entidades y organismos distritales en la implementación de acciones que contribuyan a la gestión estratégica de su talento humano</p> <p style="text-align: center;">03</p>	<p>Implementar en 52 entidades y organismos distritales la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y meritocrático de la administración pública distrital.</p> <p style="text-align: center;">04</p>	<p>Capacitar a 25000 colaboradores y colaboradoras vinculados al distrito capital con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD.</p> <p style="text-align: center;">05</p>	<p>Asistir y apoyar la implementación de 2 sistemas de gestión del rendimiento y la productividad distrital y del programa de selección y formación de jefes de talento humano en el distrito capital.</p> <p style="text-align: center;">06</p>
<p>Contar con 58000 beneficiarios de los programas de bienestar desarrollados, que generen sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y organismos distritales.</p> <p style="text-align: center;">07</p>	<p>Asistir y apoyar a 52 entidades, organismos y dependencias para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en las entidades distritales.</p> <p style="text-align: center;">08</p>	<p>Actualizar 1 sistema poniendo en operación nuevas funcionalidades en el sistema de información distrital del empleo y la administración pública (Soleap), que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la gestión del talento humano en el distrito capital.</p> <p style="text-align: center;">09</p>	<p>Efectuar la estructuración técnica, de 1 sistema de información con sus requerimientos funcionales y el análisis de datos para la puesta en funcionamiento del tablero de control del talento humano en el territorio de Bogotá D.C..</p> <p style="text-align: center;">10</p>	<p>Consolidar 1 batería de indicadores diseñados e implementados sobre la gestión del talento humano del sector público de Bogotá, D.C..</p> <p style="text-align: center;">11</p>

4.1.4 Cumplimiento de metas:

A continuación, se presenta un resumen de cumplimiento de las metas en el año 2021. Posteriormente se presenta el detalle de avance de cada una de ellas.



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Meta 2: Asistir Técnicamente a 52 entidades y organismos del D.C. en el rediseño institucional, la estandarización de sus estructuras organizacionales, actualización de plantas de personal y/o manuales específicos de funciones y competencias laborales



Avance físico y presupuestal – Vigencia 2021					
Magnitud programada vigencia 2021	27	Magnitud ejecutada vigencia 2021	27	% ejecución vigencia	100%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 126.156.808	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 126.156.808	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo – SEGPLAN. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2021

Durante lo corrido de la vigencia 2021, se emitieron veintisiete (27) conceptos técnicos a las siguientes Entidades:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



1. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
2. Empresa Metro de Bogotá
3. Secretaría Distrital de Movilidad
4. Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UAERMV
5. Instituto para la Economía Social – IPES.
6. Lotería de Bogotá
7. Instituto Distrital del Patrimonio Cultural – IDPC
8. Instituto para La Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON
9. Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos – UAECOB
10. Instituto De Desarrollo Urbano – IDU
11. Secretaría Distrital De La Mujer
12. Unidad Administrativa Especial De Servicios Públicos – UAESP
13. Instituto Distrital De Las Artes – IDARTES
14. Caja De Vivienda Popular – CVP
15. Empresa De Renovación, Desarrollo Urbano De Bogotá D.C. – ERU
16. Secretaría Distrital Del Hábitat
17. Secretaría Distrital de Ambiente
18. Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA
19. Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio S.A
20. Instituto Distrital de Turismo – IDT
21. Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP
22. Jardín Botánico "José Celestino Mutis" – JBB
23. Secretaría Distrital de la Mujer
24. Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD
25. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD
26. Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS
27. Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER -

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

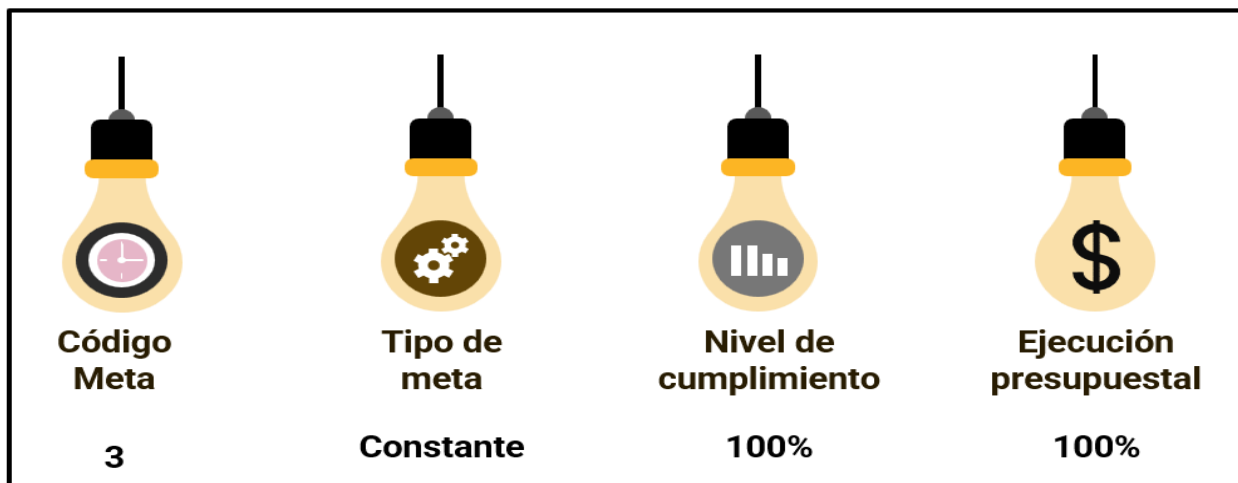
Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



Es importante mencionar que esta meta se articula y complementa con el producto denominado Programa distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito, con el que se pretende determinar las necesidades de personal a escala distrital, sectorial y por entidad, de acuerdo con el modelo de operación y de prestación de servicios existente, así como la definición de escenarios para su implementación, mediante las siguientes dos (2) fases:

1. La realización de estudios técnicos, consolidación de información y conceptos de viabilidad técnica y presupuestal, donde las entidades y organismos distritales elaboran los estudios técnicos de modernización institucional y presentan ante el DASCD los resultados obtenidos.
2. Si efectuados los análisis anteriores se determina que existen faltantes en la planta de personal, durante la segunda fase, se tramitarán los conceptos técnicos y de viabilidad presupuestal ante el DASCD y la Secretaría Distrital de Hacienda, respectivamente y, de resultar favorables, se perfeccionarán las decisiones mediante los actos administrativos a los que haya lugar.

Meta 3. Asistir técnicamente a 52 entidades y organismos distritales en la implementación de acciones que contribuyan a la gestión estratégica de su talento humano.



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	52	Magnitud ejecutada vigencia 2021	52	% ejecución vigencia	100%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 139.500.000	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 139.500.000	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo – SEGPLAN. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2021

A 31 de diciembre de 2021, se asistieron técnicamente en la implementación de acciones que contribuyen a la gestión estratégica de su talento humano a 52 entidades del distrito, de esta forma la meta para la vigencia tiene un cumplimiento del 100%.

Lo anterior materializado a través de la cobertura de los servicios de asistencia que brinda el departamento a través de la conceptualización técnica y/o jurídica para la gestión estratégica de su talento humano, con los cuales se asiste a las entidades y organismos del Distrito, además, también cuenta la emisión de circulares externa y circulares conjuntas con lineamientos técnicos en materia de empleo público y gestión integral del talento humano.

Meta 4. Implementar en 52 entidades y organismos distritales la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y meritocrático de la Administración Pública distrital.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	52	Magnitud ejecutada vigencia 2021	52	% ejecución vigencia	100%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 180.800.418	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 180.800.418	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo – SEGPLAN. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2021

A 31 de diciembre de 2021, la estrategia se implementó en las 52 entidades del distrito, es decir el 100% de lo programado, este avance está representado en la implementación de la estrategia en los siguientes componentes:

- **Componente de Formalización:** Se logró la creación efectiva de 1.728 empleos en entidades y organismos del Distrito Capital (resultado neto que se obtiene de restarle al número total de empleos creados, el número de cargos suprimidos). En la que participaron 26 entidades

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

- **Componente de Mérito:** Este componente se materializó, a través de las convocatorias abiertas y meritocráticas como la “Convocatoria Distrito IV” que a través de la Comisión Nacional de Servicio Civil se realizó el concursos para proveer 2.020 empleos de carrera administrativa de 32 entidades y Organismos Distritales. También se realizaron convocatorias abiertas por parte de las entidades para proveer empleos de carácter temporal y de periodo fijo, para las cuales el DASCD en cabeza del Programa de Reclutamiento de Talentos que corresponde a una de las líneas de acción de la PPGITH, desarrolló y puso al servicio de las entidades el módulo de SIDEAP denominado como “Selección de Talentos” con el fin de consolidar los procesos de selección para abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de otras naturalezas diferentes a la carrera, facilitando la concurrencia de múltiples aspirantes y la conformación de bancos de candidatos, es así que se realizó la convocatoria para la provisión de 248 empleos de carácter temporal para la Secretaría de Gobierno, que además de lograr la provisión de estos empleos a través de una convocatoria pública, se inició la conformación del Banco de Hojas de Vida del programa Selección de Talentos, con el fin de optimizar los recursos que se han invertido en los procesos de selección.

Con el fin de proveer a través de nombramientos provisionales 89 empleos de carrera que se encontraban en vacancia definitiva, la Secretaría de Educación Distrital hizo uso del banco de hojas de vida para privilegiar el mérito y aplicar criterios diferenciales como edad y género. De igual manera, haciendo uso del programa Selección de Talentos, se conformó el Banco de hojas de vida para la selección de 47 jefes de Control Interno de las entidades Distritales. Aunado a lo anterior, en cuanto a Gerentes Públicos, en DASCD se realizó el proceso de medición de competencias a través del SERVCOMP a los candidatos previos a su designación por parte de la autoridad nominadora, configurando procesos de selección objetiva con los cuales se ha realizado la provisión de 959 empleos de libre nombramiento y remoción. En la que participaron 50 entidades

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- Componente de “Talento No Palanca”: Se han suscrito 11.188 contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión por parte de las diferentes entidades y Organismos Distritales. De los cuales 6.179 Contratos suscritos a 31 diciembre 2020³ y 5.009 contratos suscritos a 31 de diciembre del 2021.⁴ En la que participaron 37 entidades en cumplimiento de la Directiva 001 de 2020

Sumado a lo anterior, la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y meritocrático de la Administración Pública distrital, se articula con la implementación de 6 productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano:

- Programa de Reclutamiento de Talentos, que le apuesta a la consolidación de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, empleos temporales, empleos de período fijo) y al uso de herramientas tecnológicas para facilitar la concurrencia de múltiples candidatos, la medición de competencias laborales y la conformación de bancos de candidatos.
- Banco de Proveedores “Talento no Palanca” constituye una herramienta web puesta a disposición de la ciudadanía para que quienes estén interesados en vincularse contractualmente con entidades y organismos distritales puedan postular su oferta de servicios, para ser usado por las entidades y organismos distritales en el cubrimiento de sus necesidades de personal.
- Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital.
- Propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

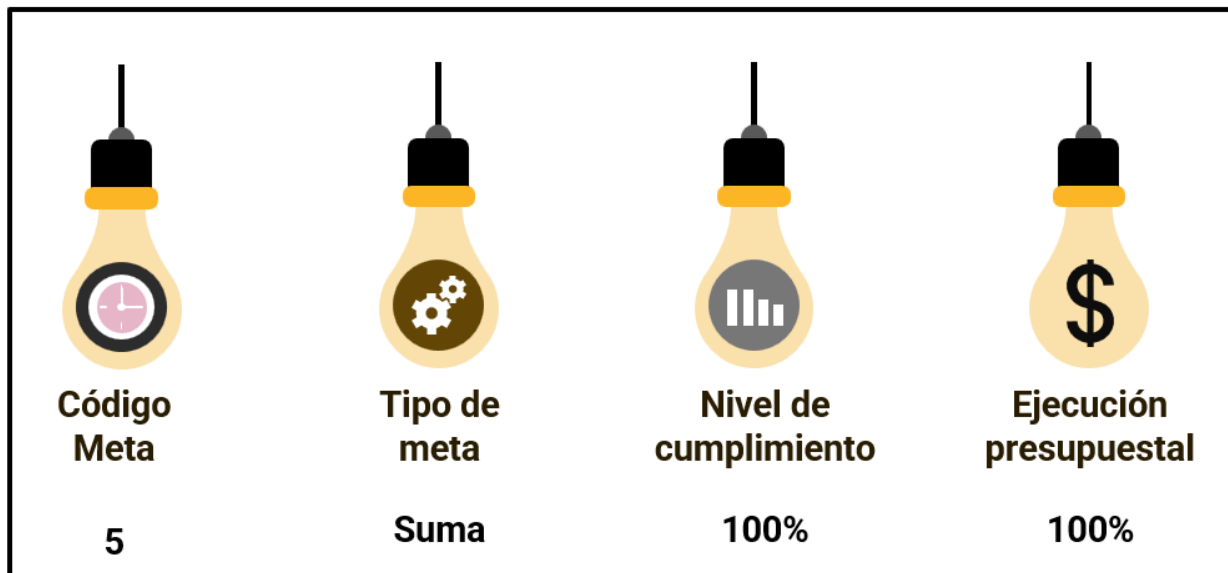
³ Fecha de consulta SIDEAP: 4 de enero 2021

⁴ Fecha de consulta SIDEAP: 5 de enero 2022

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

- Propuesta normativa para regular las licencias de maternidad de las mujeres gestantes y de personas con enfermedades catastróficas cuya vinculación a una entidad sea el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.
- Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales.

Meta 5. Capacitar a 25000 colaboradores y colaboradoras vinculados al distrito capital con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD.



Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	6824	Magnitud ejecutada vigencia 2021	6824	% ejecución vigencia	100%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 261.966.400	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 261.966.400	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo – SEGPLAN. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2021

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Durante la vigencia 2021 se capacitaron 6.824 colaboradores y colaboradoras vinculados al distrito capital en los ochenta y seis (86) cursos abiertos y ofertados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD -, a través de diferentes estrategias o líneas de intervención, como capacitaciones técnicas, competencias digitales, comunicación efectiva, inteligencia colectiva, Plataforma de Aprendizaje Organizacional – PAO y/o Aula del Saber Distrital, Programa de Innovación Pública y Red de Especialistas del Conocimiento – REC - (plataforma audiovisual de micro contenidos o metodología Microlearning). La estrategia de mayor acogida fue PAO con un 45% de participación.

Esta meta está articulada con la implementación de tres (3) productos de la PPGITH, los cuales corresponden a:

1. Programa de Formación en Innovación Pública Distrital.
2. Programa de Formación en Competencias Digitales
3. Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito.

Meta 6. Asistir y apoyar la implementación de 2 sistemas de gestión del rendimiento y la productividad distrital y del programa de selección y formación de jefes de talento humano en el distrito capital.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	0,75	Magnitud ejecutada vigencia 2021	0,75	% ejecución vigencia	100%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 159.914.496	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 159.914.496	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo – SEGPLAN. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2021

Durante lo corrido del plan de desarrollo se ha avanzado en la implementación del 0.75 del sistema de gestión del rendimiento y la productividad distrital y del programa de selección y formación de jefes de talento humano en el distrito capital.

Este avance se representa principalmente a través del desarrollo de las siguientes actividades asociadas al desarrollo de dos (2) productos de la PPGITH: 1) Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital, con este se pretende realizar una herramienta de evaluación que permita conocer la

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



productividad de las personas vinculadas a la administración distrital, se convierte en una oportunidad para dinamizar la política de recursos humanos, al ofrecer oportunidades a los empleados (promociones, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo y 2 Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables del Talento Humano:

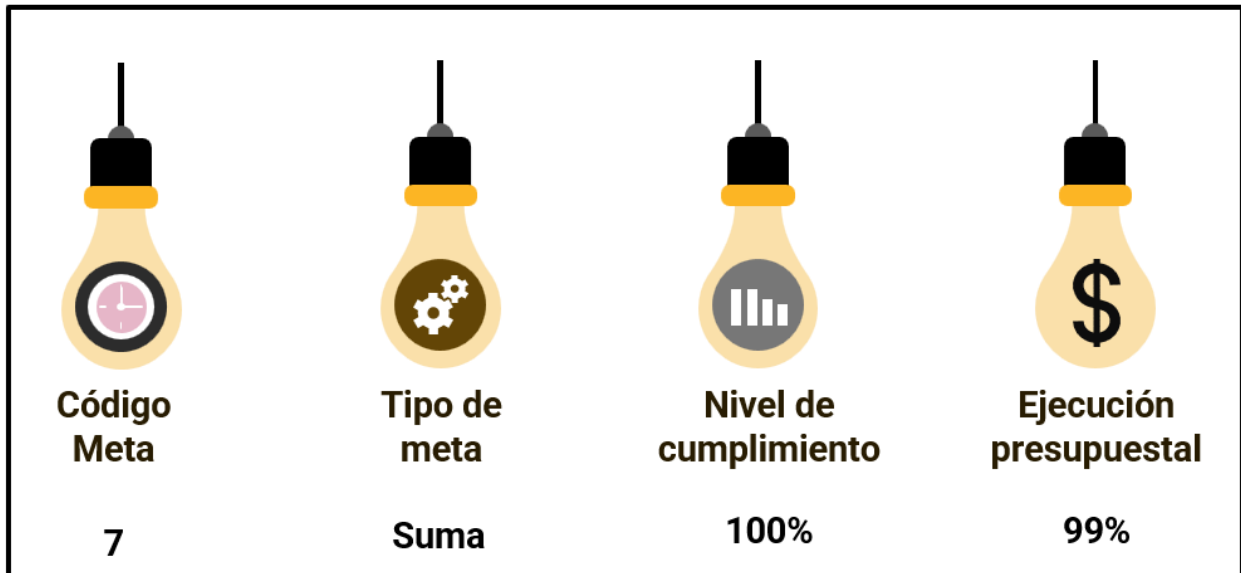
- Se realizó la convocatoria, invitación e implementación del curso virtual denominado Inducción para jefes de talento humano.
- Se elaboraron 5 documentos de diagnóstico, investigativos y estructurales denominados "Análisis de Módulos e información sistematizada existente transversal, propuesta de diccionario y escala de evaluación de competencias comportamentales, Revisión cultura y clima organizacional, Gestión del conocimiento e innovación en el distrito, Diseño y articulación del modelo de gestión por competencias laborales distrital".
- Se elaboró un resumen de la metodología del diagnóstico para el documento de medición del rendimiento y la productividad, se realizó el análisis teórico de la Evaluación de Desempeño Laboral, además de realizarse el respectivo análisis jurídico del análisis y medición del rendimiento y la productividad, ejecución de una mesa de expertos en donde se evalúa el sistema de la Evaluación de Desempeño Laboral, se diseñó la encuesta sobre percepción Sistema Tipo Evaluación del Desempeño Laboral - EDL (Evaluadores). Finalmente, se consolidó el documento de propuesta del sistema de medición del rendimiento y la productividad.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Meta 7. Contar con 58000 beneficiarios de los programas de bienestar desarrollados, que generen sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y organismos distritales.



Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	25187	Magnitud ejecutada vigencia 2021	25187	% ejecución vigencia	100%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 930.847.683	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 930.847.683	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo – SEGPLAN. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2021

Durante la vigencia 2021 se beneficiaron 25.187 funcionarias, funcionarios y sus familiares quienes participaron en los programas de bienestar, a través de diferentes estrategias como talleres,

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

capacitaciones, líneas de atención y escucha, apoyo emocional, alianzas educativas, recreativas, deportivas, entre otros, los cuales generaron sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y le aportaron a mejorar el clima laboral de las entidades y organismos distritales

Esta meta está articulada con la implementación de los siguientes cuatro (4) productos de la PPGITH:

1. Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales, el cual busca hacer un homenaje a los/las colaboradores/as que sobresalen por sus contribuciones en el desarrollo del Distrito.
2. Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital
3. Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital, el permite beneficiar el desarrollo de las competencias de los colaboradores, gestionar beneficios en descuentos de oferta de capacitación, turismo, recreación, etc. Para todas las personas vinculadas al Distrito.
4. Programa de Apoyo Emocional Distrital, el cual presenta un conjunto de estrategias para que todas y todos los colaboradores del Distrito enfrenten sus dificultades emocionales y adquieran herramientas que les permitan ayudarse a sí mismos y a quienes los rodean.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Meta 8. Asistir y apoyar a 52 entidades, organismos y dependencias para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en las entidades distritales.



Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	20	Magnitud ejecutada vigencia 2021	20	% ejecución vigencia	100%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$247.620.587	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$247.620.587	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo – SEGPLAN. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2021

Durante lo corrido del plan de desarrollo Distrital “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI 2020-2024”, veinte (20) entidades distritales formalizaron el programa "Construcción De Ambientes Laborales Diversos, Amorosos Y Seguros", las cuales se relacionan a continuación:

1.- Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- 2.- Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia
- 3.- Empresa Metro de Bogotá D.C,
- 4.- Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP –
- 5.- Secretaría de Desarrollo Económico
- 6.- Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP -
- 7.- Instituto Distrital de las Artes – IDARTES -
- 8.- Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA –
- 9.-Secretaría Jurídica Distrital
- 10.- Secretaría Distrital de Planeación.
- 11.- Orquesta Filarmónica de Bogotá (OFB)
- 12.- Secretaría Distrital de Educación
- 13.- Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital
- 14.- Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – EAAB –
- 15.- Secretaría Distrital de Hacienda
- 16.- Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal – IDPAC –
- 17.- Secretaría Distrital de Movilidad
- 18.- Secretaría de Integración Social
- 19.- Secretaría Distrital de la Mujer
- 20.- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD.

Adicionalmente, en la vigencia del 2021 se realizó una sensibilización a través de la red de comunicaciones internas del distrito, en la cual se invitó a todas las entidades y organismos distritales a participar en mesas de trabajo donde, por medio de un lenguaje claro y ejemplos específicos, se dio a conocer la importancia de construir un cambio cultural desde el lenguaje. Se llevaron a cabo 11 mesas de trabajo con 348 asistentes de 44 entidades distritales. Se realizó una estrategia de comunicación para dar a conocer el tema de lenguaje incluyente a través de la emisión de un comercial de televisión en medios privados

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co

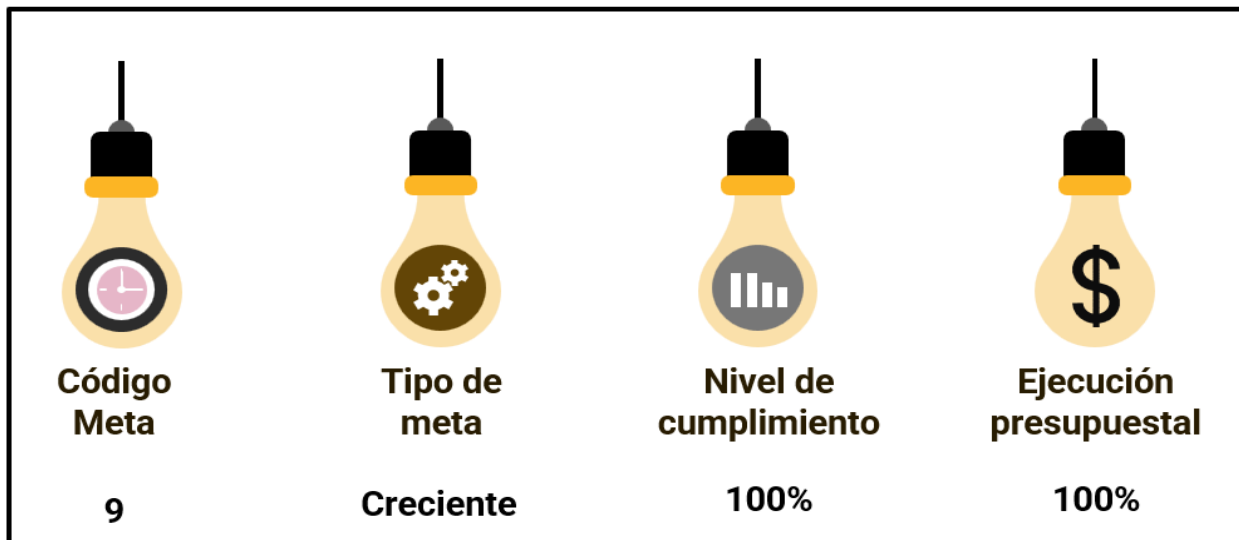


(Caracol, RCN, City TV), y con el apoyo de la Comisión de Regulación de Comunicaciones, se llevó a cabo una estrategia Free – Press con la publicación de 9 comunicados de prensa.

Esta meta está articulada con la implementación de dos (2) productos de la PPGITH:

1. El Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente que promueve un lenguaje inclusivo libre de discriminación y de sesgos.
2. Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros que busca promover acciones afirmativas que permitan contar con una caracterización adecuada del talento humano y promover espacios libres de discriminación y cerrar estas brechas se propone desde un enfoque de derechos humanos, poblacional – diferencial a través de los planes y programas de bienestar, clima y cultura promover el respeto por la diferencia y construir ambientes de trabajo seguros, diversos y amorosos para todos y todas.

Meta 9. Actualizar 1 sistema poniendo en operación nuevas funcionalidades en el sistema de información distrital del empleo y la administración pública (SIDEAP), que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la gestión del talento humano en el distrito capital.



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	0,35	Magnitud ejecutada vigencia 2021	0,35	% ejecución vigencia	100%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 727.397.248	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 727.397.248	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo – SEGPLAN. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2021

Durante lo corrido del Plan de Desarrollo “Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI” se ha avanzado en el 0,35 de la actualización del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), mediante el desarrollo, optimización, mantenimiento y soporte de 27 funcionalidades que constituye el sistema como un instrumento de gestión del talento humano, el cual contribuye a la eficiencia administrativa, a la transparencia y a la consolidación de una cultura de analítica de datos públicos sobre la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital, puestos a disposición de la ciudadanía y grupos de valor; en tal sentido, se avanzó en el 100% de lo programado para el año.

Este porcentaje corresponde al mantenimiento y optimización de 22 funcionalidades del SIDEAP, sumado a lo anterior se puso en funcionamiento 5 desarrollos nuevos, estos son: i) Módulo denominado Selección de Talentos, que permite a las entidades y organismos distritales gestionar procesos de selección de personal abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica y, a la vez, a la ciudadanía, acceder de manera abierta, gratuita y en línea, a las diferentes ofertas laborales realizadas por las entidades del Distrito Capital; ii) Mejoras al Módulo de Situaciones Administrativa-o Teletrabajo / Trabajo en Casa / Alternancia, para efectos de monitorear el funcionamiento de la administración distrital durante la emergencia sanitaria por el COVID1; iii) Inclusión del Enfoque Poblacional en IDEAP-Primera Fase, este desarrollo permite capturar información relacionada con las características sociodemográficas de los Servidores Públicos del Distrito, iv) Módulo de Reportes

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Dinámicos, el cual permite a las entidades del Distrito generar de forma automática reportes con las principales variables de su Talento Humano y V) Certificaciones del Reporte de Talento Humano, el cual permite a las entidades generar de forma automática y directa en el SIDEAP, la certificación del reporte oportuno de información sobre la gestión de talento humano en el SIDEAP. Así las cosas hoy el sistema cuenta con 27 funcionalidades en operación como avance en su actualización.

Esta meta está articulada con la implementación del producto de la PPGITH Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital que busca consolidar SIDEAP como un sistema de información para el acopio de información e indicadores que permita tener control de toda la gestión del talento humano distrital y la gestión pública correlacionada, de forma transaccional y así mismo permita a todas las entidades y organismos distritales como a todas las personas vinculadas tener acceso permanente a la información y las aplicaciones que se brindan a las entidades en temas de talento humano.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Meta 10. Efectuar la estructuración técnica, de 1 sistema de información con sus requerimientos funcionales y el análisis de datos para la puesta en funcionamiento del tablero de control del talento humano en el territorio de Bogotá D.C.



Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	0,35	Magnitud ejecutada vigencia 2021	0,35	% ejecución vigencia	100%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 88.719.360	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 88.719.360	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo – SEGPLAN. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2021

Durante lo corrido del Plan de Desarrollo "Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI" se ha avanzado en el 0,35 de la estructuración técnica del Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio de Bogotá D.C. equivalente al 100% de lo programado durante la vigencia. Este porcentaje que

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

corresponde al desarrollo de la Fase No 2, establecida para el tablero , el cual consistió en la concreción del diseño conceptual y metodológico, así como la consolidación de actividades como: i) Aprobación de funcionalidades del SIDEAP necesarias para brindar el soporte de datos del tablero, ii) elaboración de cinco mesas de trabajo con la Secretaría de Gobierno (Subsecretaría de Gestión Local) para conceptualizar el diseño metodológico del tablero, analizar sus utilidades en el territorio y precisar observaciones en las primeras pruebas de visualización del Tablero, y iii) Consolidación de la versión Beta de las visualización del tablero en Power Bi, la cual cuenta con información relacionada con Territorialización de las diferentes Entidades Distritales, distribuidas por localidad y UPZ; Territorialización del lugar de residencia de Servidores Públicos y Contratistas del Distrito desagregado por grupo etario y nivel jerárquico; Densidad por localidad de sitios de trabajo y una visualización que compara los lugares de trabajo y lugares de residencia por localidad

El Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio de Bogotá D.C esta disponibles en:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMWNhYjgyMGEtNGEyYy00NWU2LTlhNjgtYjQ0ZjQ1MjQwYmY0IiwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05>

Esta meta está articulada con la implementación del producto de la PPGITH Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio que permitirá que de forma organizada y estandarizada se identifique el talento humano en cada localidad y así mismo se dirigen acciones para el fortalecimiento de sus capacidades; adicionalmente, permitirá tomar decisiones que mejoren la relación entre las necesidades específicas de los territorios y el perfil del talento humano destinado a cubrir dichas necesidad.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Meta 11. Consolidar 1 batería de indicadores diseñados e implementados sobre la gestión del talento humano del sector público de Bogotá, D.C.



Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	0,35	Magnitud ejecutada vigencia 2021	0,35	% ejecución vigencia	100%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 85.600.000	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 85.600.000	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo – SEGPLAN. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2021

Durante lo corrido del Plan de Desarrollo "Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI" se ha avanzado en el 0,35 de la consolidación de la batería de indicadores sobre la gestión del talento humano del sector público de Bogotá, D.C. equivalente al 100% de lo programado durante la vigencia. Este porcentaje corresponde al diseño e implementación de 12 indicadores sobre la Gestión del talento humano calculados a escala Distrital, los cuales toman como fuente de información los datos del Sistema

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

de Información Distrital de Empleo y la Administración Pública -SIDEAP, lo cual permite que el Sistema de Indicadores de Talento Humano se convierta en una herramienta para la toma de decisiones y formulación de políticas en el Distrito.

Los 12 indicadores de la gestión del talento humano que componen la batería, son: (1). Indicador de ley de cuotas. (2). Participación efectiva de mujeres. (3). Indicador de discapacidad. (4) Plan anual de vacantes. (5). Plan Anual de vacantes para carrera administrativa. (6). Frecuencia de ocurrencia de accidentes de trabajo. (7) Incidencia de enfermedad laboral. (8) Ausentismo por causas relacionadas a la salud. (9). Indicador de nivel de madurez. (10). Indicador de estándares mínimos. ((11) Índice de desarrollo Civil (12). Implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano. Estos indicadores se encuentran publicados en la página web del DASCSD para la consulta de la ciudadanía y grupos de interés en la siguiente ruta:

<https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-del-talento-humano>

Esta meta está articulada con la implementación del producto de la PPGITH 3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano contribuir al fortalecimiento de las unidades de personal y al desempeño de los órganos centrales del servicio civil que han sido considerados factores estratégicos para la ciudad.

4.2 Proyecto de inversión 7567 “Modernización de la arquitectura institucional del DASCSD Bogotá

4.2.1 Objetivo general del proyecto:

Implementar estrategias de modernización que fortalezcan la arquitectura institucional y aumenten la capacidad de responder a las exigencias de los grupos poblacionales y sectores sociales que habitan la ciudad y grupos de valor del DASCSD.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCSD.

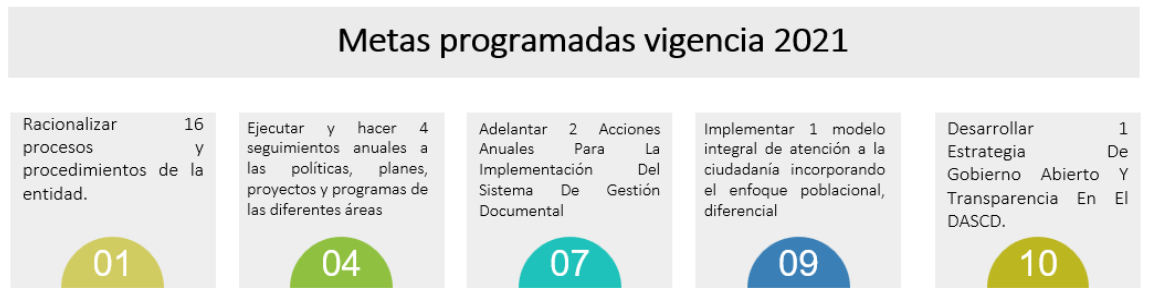
Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



4.2.2 Objetivos específicos:

- Mejorar los procesos y procedimientos de la Entidad.
- Fortalecer las competencias del talento humano de la Entidad, relacionadas con innovación, gestión del conocimiento y Tics, así como con en el abordaje de enfoques de derechos humanos, de género, población diferencial y ambiental.
- Consolidar una cultura organizacional, basada en la transparencia y el servicio a la ciudadanía incorporando el enfoque poblacional diferencial.
- Fortalecer la arquitectura TIC de la Entidad.

4.3 Metas:



Para la vigencia 2021, las metas 2,3,5,6,8, 11 y12 no fueron programadas y por ende no se relaciona avance en cumplimiento de estas metas para este año, ni avance en ejecución presupuestal.

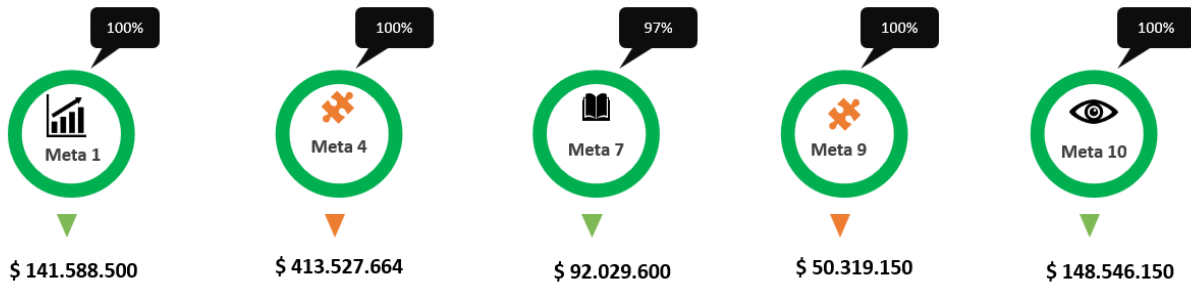
4.4 Cumplimiento a metas

A continuación, se presenta un resumen de cumplimiento de las metas en el año 2021. Posteriormente se presenta el detalle de avance de cada una de ellas.

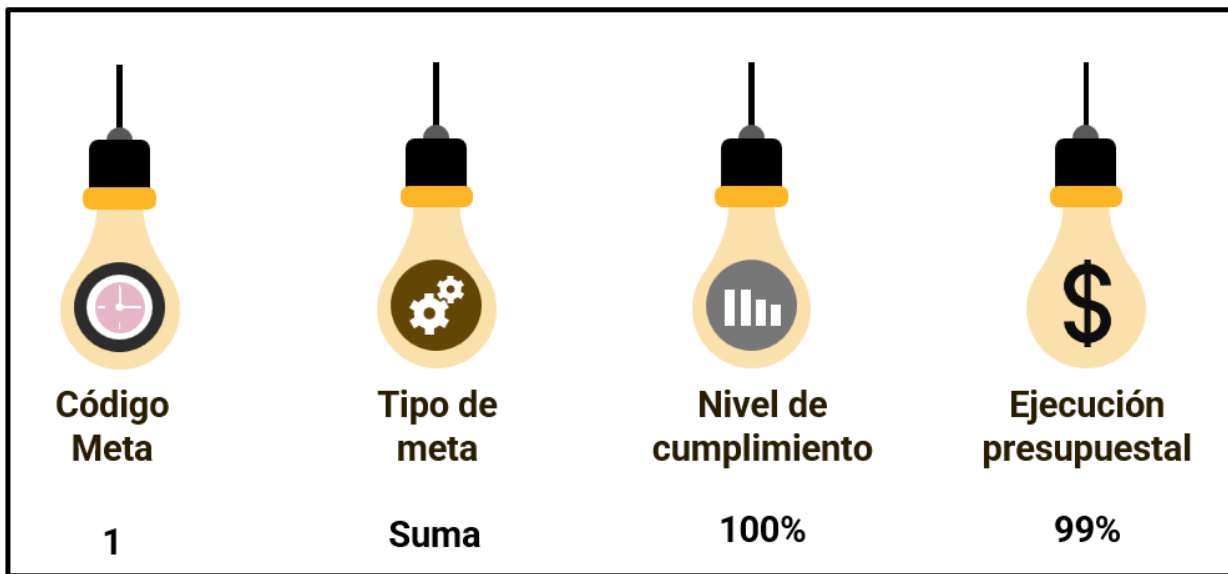
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





Meta 01: Racionalizar 16 procesos y procedimientos de la entidad.



Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	4	Magnitud ejecutada vigencia 2021	4	% ejecución vigencia	100%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 143.588.500	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$141.588.500	% ejecución	98,6%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo – SEGPLAN. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2021

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Para la vigencia 2021 la entidad racionalizó 4 procesos, estos son: Talento Humano; Gerencia Estratégica; Organización del Trabajo y Atención al Ciudadano.

Esta racionalización conllevó cambios para contribuir a la eficacia y eficiencia del DASCD y fortalecer, entre otros, los principios de buena fe, confianza y transparencia, entre las actividades realizadas para optimizar los procesos, se encuentran la modificación y actualización de los formatos y responsables según las actividades, actualización normativa y de Políticas organizacionales, eliminación y ajuste de actividades, enlace puntual con formatos existentes para evitar la duplicidad de actividades, reducción u optimización de formatos, creación de formatos automatizados y especialmente para el proceso de Gerencia Estratégica, se diseñó el tablero gerencial de seguimiento al PAI en Power Bi el cual puede ser consultado en el siguiente link :

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiODhkNDY5MjEtNjM2YS00MWU4LWJiMGQtMjRjOGJmNDIhYjU0IiwidCI6IjYyZDk5M2VlTzKODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOiR9>,

Asimismo se desarrolló la herramienta PAI-DASCD, como una solución tecnológica que permite planear y hacer seguimiento al Plan Estratégico Institucional, marcando el horizonte de planeación de la Entidad y optimizar el seguimiento y control sobre los cronogramas que marcan el camino de cumplimiento de las metas proyectos de inversión, productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano y objetivos estratégicos.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Meta 04: Ejecutar y hacer 4 seguimientos anuales a las políticas, planes, programas y proyectos de las diferentes áreas.



Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	4	Magnitud ejecutada vigencia 2021	4	% ejecución vigencia	100%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$413.527.664	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$413.527.664	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo – SEGPLAN. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2021

Durante el 2021 se realizaron cuatro seguimientos al cumplimiento del Plan de Acción Institucional -PAI- y cada uno de los proyectos que lo componen:

1. El primero de estos se realizó en enero, para hacer cierre del año 2020 y se encuentra en el enlace: <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/planeacion/metras-objetivos->

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

indicadores. Ruta: Informe de Gestión por Plan de Acción Institucional - 2020 - Plan de Acción Institucional DASCD V4 - Corte 30-12-2020

2. El segundo se realizó en abril, para hacer seguimiento del primer trimestre del 2021 y se encuentra en el enlace: <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/planeacion/metas-objetivos-indicadores>. Ruta: Informe de Gestión por Plan de Acción Institucional - 2021 - Seguimiento Plan de Acción Institucional 2021_V2_C31032021
3. El tercero se hizo en julio, para hacer seguimiento al segundo trimestre del 2021 y se encuentra en el link: <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/planeacion/metas-e-indicadores/seguimiento-plan-de-acci%C3%B3n-institucional-2021-v2>
4. El cuarto se hizo en octubre, para hacer seguimiento al tercer trimestre del 2021: <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/planeacion/metas-e-indicadores/seguimientoplantacioninstitucionalv2c30092021>

Adicional a los seguimientos trimestrales, mensualmente se reportan los avances de los 60 cronogramas que componen el Plan de Acción Institucional del Departamento, y se hace un seguimiento a esos reportes para generar alertas tempranas y tomar medidas correctivas que permitan superar los rezagos presentados.

Meta 07: Adelantar 2 Acciones Anuales Para La Implementación Del Sistema De Gestión Documental.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	2	Magnitud ejecutada vigencia 2021	2	% ejecución vigencia	100%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 95.198.254,00	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$92.029.600	% ejecución	97%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo – SEGPLAN. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2021

Para la vigencia 2021 las dos acciones planteadas para la implementación del Sistema de Gestión Documental se basaron en el cumplimiento de dos cronogramas asociados el proceso de Gestión Documental. Con los cuales obtuvieron los siguientes logros:

1. Sistema de Gestión de Documento Electrónico de Archivo – SGDEA

Se está implementando el Sistema de Gestión de Documento Electrónico de Archivo del DASCD, a través de las siguientes acciones:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

- Definición de Estrategias para crear una Cultura Institucional del Documento Electrónico de Archivo: Se incluyó el Capítulo de Estrategia de implementación del SGDEA en el Programa Específico de Gestión de Documento Electrónico de Archivo.
- Actualización y articulación de políticas y/o directrices: Se revisó y actualizó la política de Gestión Documental y se cambió a la nueva plantilla. Esta incluye políticas de Sistema Integrado de Conservación y el sistema de Gestión de documento Electrónico de Archivo articuladas entre sí.
- Diagnóstico de identificación de Flujos Documentales Electrónicos de Archivo: Se identificaron los flujos documentales electrónicos teniendo como base los procedimientos y la Matriz de Caracterización de Activos de Información.
- Se acompañó e hizo seguimiento a la migración de los Documentos Electrónicos de Archivo a los repositorios del Archivo de Gestión Electrónico y la depuración de los repositorios de trabajo colaborativo

2. Plan Institucional de Archivos - PINAR y Programa de Gestión Documental-PGD

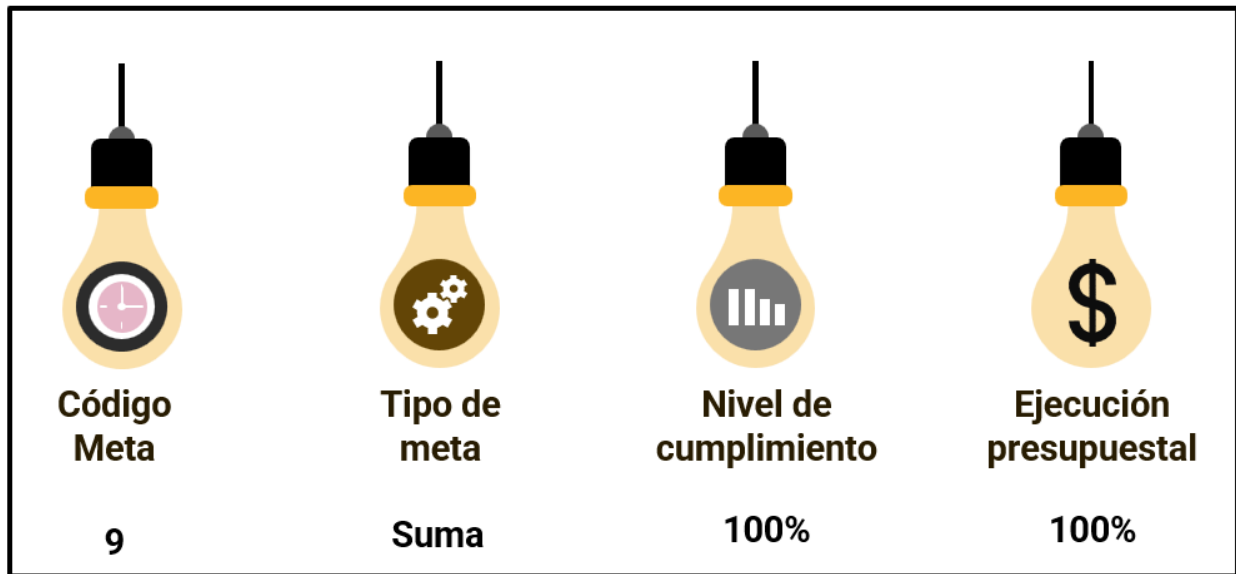
El PINAR tiene como objetivo “Desarrollar de manera técnica y planificada la gestión documental del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital”. En ese sentido se han desarrollado las siguientes actividades:

- Plan de Gestión del Cambio - Capacitación y difusión de temas de gestión documental a los colaboradores del DASCD
- Se actualizó el Manual del SIGA y el Reglamento Interno de Archivo y Correspondencia.
- Se actualizaron las tablas de control de acceso para el establecimiento de categorías adecuadas de derechos y restricciones de acceso y seguridad aplicables a los documentos
- Se revisó y ajustó el documento Bancos Terminológicos de tipos, series y subseries documentales

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

- Se digitalizaron documentos como: historias laborales, contratos, actas de comité, resoluciones, entre otros.

Meta 09: Implementar 1 modelo integral de atención a la ciudadanía incorporando el enfoque poblacional, diferencial.



Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	0.2	Magnitud ejecutada vigencia 2021	0.2	% ejecución vigencia	100%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$50.319.150	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$50.319.150	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo – SEGPLAN. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2021

Durante la vigencia 2021 se alcanzó el 0.2 de la implementación del modelo integral de atención a la ciudadanía incorporando el enfoque poblacional, diferencial, mediante el diseño del Modelo Integral de

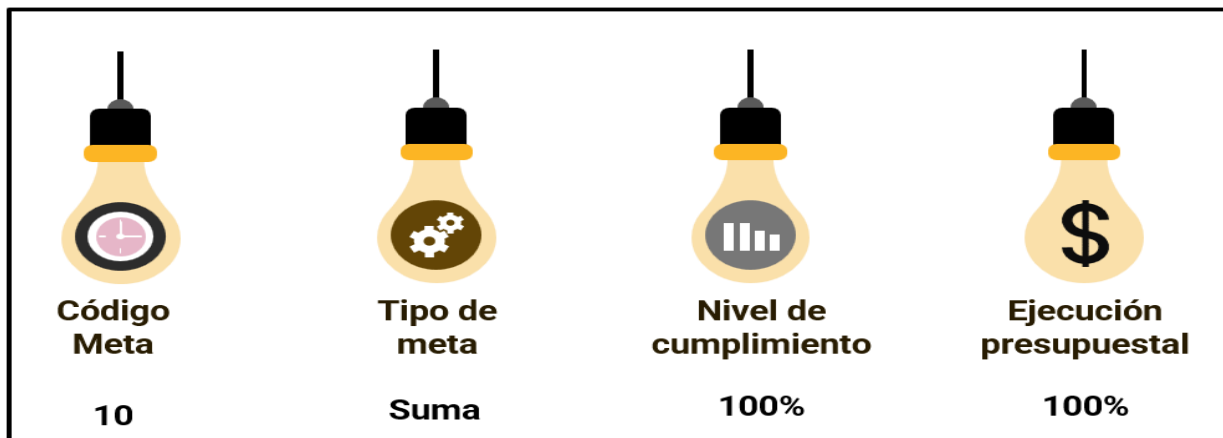
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Atención a la Ciudadanía incorporando el enfoque poblacional diferencial” que tiene como objetivo la elaboración del Modelo Integral y “Generar condiciones que favorezcan la participación ciudadana y comunitaria y promueven la corresponsabilidad social, consideradas acciones importantes para incidir en las decisiones públicas.”.

Para esto, se revisaron y actualizaron los documentos que brindan los lineamientos para la atención a la ciudadanía en la Entidad; con lo que se logró: Actualizar el Normograma de Atención al Ciudadano; Alinear el Modelo Integral de Atención a la ciudadanía con la Planeación estratégica de la entidad y su Sistema Integrado de Gestión; elaborar el Reglamento Interno para la gestión de peticiones y quejas; actualizar la Caracterización del Proceso de Atención al Ciudadano; y actualizar el documento carta de trato digno. Así como también se diseñó el Modelo Integral de Atención a la Ciudadanía incorporando el enfoque poblacional diferencial del DASCD.

Adicionalmente, con el fin de mejorar la atención y la percepción de los usuarios del Departamento: se ajustó el aplicativo para el registro de usuarios atendidos a través de los diferentes canales; se actualizó su caracterización para conocer mejor la población objetivo y adaptar la atención a sus necesidades; se ajustó la Ventanilla Virtual en la página web del DASCD; se realizó el lanzamiento del chatbot en la página web de SIDEAP, con el fin de atender las inquietudes de los usuarios en tiempo real.

Meta 10. Desarrollar 1 Estrategia De Gobierno Abierto Y Transparencia En El DASCD.



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	0.2	Magnitud ejecutada vigencia 2021	0.2	% ejecución vigencia	100%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 148.546.432	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 148.546.432	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo – SEGPLAN. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2021

Durante la vigencia 2021 se alcanzó el 0.2 de la implementación de la estrategia de gobierno abierto, que tiene por objeto orientar a la Entidad en las transformación de la gestión pública y su manera de gobernar, fomentando espacios de interlocución directa entre la entidad, la ciudadanía y sus diferentes grupos de interés, con el fin de promover buenas prácticas que garanticen el derecho de acceso a la información pública, la rendición de cuentas y la participación colaborativa con la ciudadanía.

Así las cosas, se realizaron las siguientes acciones en el marco de la estrategia como avance fundamental de la meta:

1. Seguimiento y programación del plan de acción GAB -DASCD.
2. Implementación y seguimiento a las actividades propuestas en GAB: Senda de integridad, Democracia directa: consulta ciudadana, Publicación hojas de vida, Informe Bienes y rentas, Hojas de Vida SIDEAP, estrategia para la Ideación e Innovación: Sistema Analítica de Datos y Datos Abiertos, también se revisó y se diligencio el formato para postulación en concurso al premio distrital a la gestión de la categoría Gobierno Abierto, Responsabilidades Estratégicas como son: "Talento no palanca" y "PAO" y por último la Transformación Digital, la cual se evidencia por medio del Plan estratégico de comunicaciones.
3. Se potencializo y actualizo el Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital , que pone a disposición de ciudadanía en general, órganos de control, grupos de investigación y demás grupos de interés, un sets de datos que permiten el análisis de las principales variables del Talento

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Humano. El tablero de analítica de datos, puede ser consultado en la siguiente ruta: <https://www.serviciocivil.gov.co/tablero-de-control>, gracias a ello el DASCDC fue galardonado en el Premio Distrital a la Gestión - Categoría Gobierno Abierto, Pilar de Transparencia

4. Se da cumplimiento a los lineamientos de la resolución 1519 de 2020 "Por la cual se definen los estándares y directrices para publicar la información señalada en la Ley 1712 del 2014 y se definen los requisitos en materia de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos" por lo tanto el DASCDC cuenta con un nuevo portal web renovado y accesible, que cuenta con el botón de "Transparencia y Acceso a la Información Pública" el botón de "Participación" y el botón de "Atención y Servicios a la Ciudadanía" que puede ser consultado en el siguiente link: <https://www.serviciocivil.gov.co/>
5. Conscientes de la necesidad de implementar medidas que contribuyan a la eficacia del diálogo social, como mecanismo democrático para la participación de la ciudadanía y el fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil, en los términos previstos en el artículo 111 de la Ley Estatutaria 1757 de 2015 "Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática", el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCDC), realizó 6 Diálogos Sociales, denominados "Espacio Público de Diálogo con el Servicio Civil Distrital" en el que se abordaron las siguientes temáticas: Transformación del concepto de familia en lo público; Aves cuidadoras para proteger la vida ¡Ponemos el ojo en los detalles que salvan!, Tienes dudas sobre cómo hacer tu reporte de Bienes y Rentas; Innovación y competencias digitales en el servicio público de Bogotá; Lanzamiento del Aula del Saber Distrital y En el lenguaje incluyente está toda la gente.

Estos espacios, han permitido que los y las colaboradoras y las y los servidores del DASCDC interactúen con la ciudadanía a través de espacios que hacen uso de las TIC para conectarse con las necesidades de los usuarios y grupos de valor y, para adelantar procesos de retroalimentación permanentes que permitan brindar mejores servicios y conocer las dudas, inquietudes y expectativas de nuestros usuarios en el marco del Gobierno Abierto de Bogotá.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCDC.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



En los Diálogos Ciudadanos , se abordaron las siguiente temáticas:

- Transformación del concepto de familia en lo público



- Aves cuidadoras para proteger la vida ¡Ponemos el ojo en los detalles que salvan!



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- Tienes dudas sobre cómo hacer tu reporte de Bienes y Rentas



- Innovación y competencias digitales en el servicio público de Bogotá



- Lanzamiento del Aula del Saber Distrital



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- En el lenguaje incluyente está toda la gente



Estos espacios, han permitido que los y las colaboradoras y las y los servidores del DASCD interactúen con la ciudadanía a través de espacios que hacen uso de las TIC para conectarse con las necesidades de los usuarios y grupos de valor y, para adelantar procesos de retroalimentación permanentes que permitan brindar mejores servicios y conocer las dudas, inquietudes y expectativas de nuestros usuarios en el marco del Gobierno Abierto de Bogotá.

Metas Sectoriales

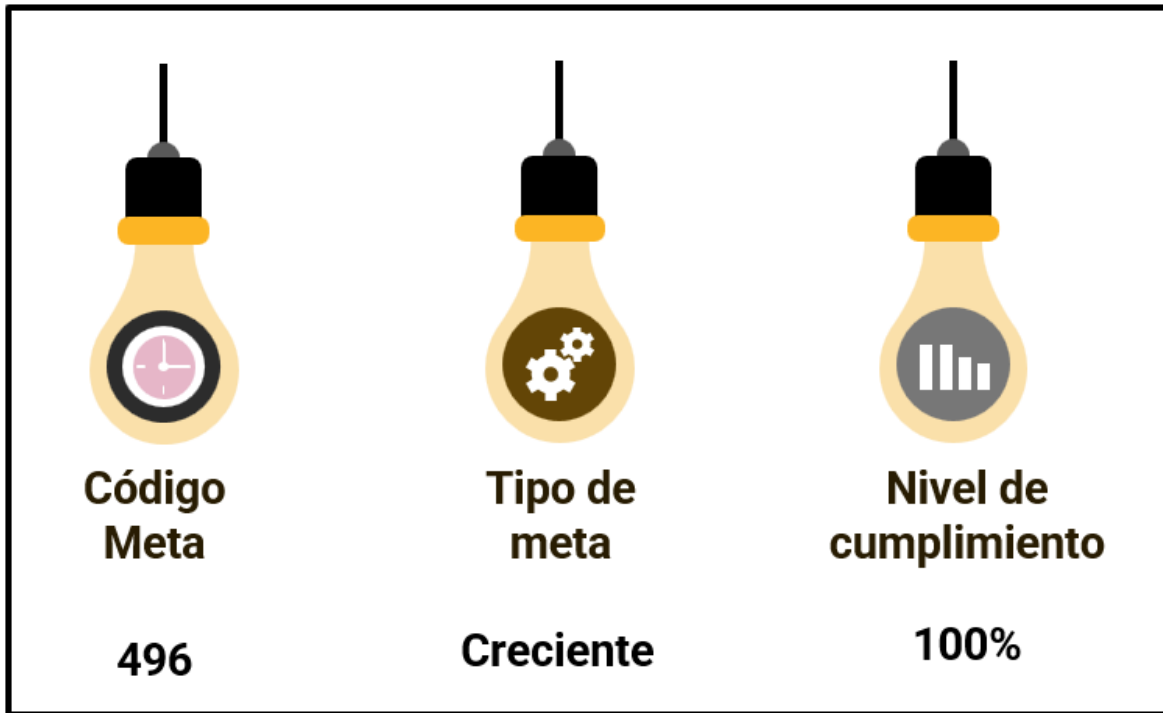
El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital tiene a cargo 2 metas sectoriales: “Meta 520 - Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 – 2024”, la cual fue detallado en el apartado de No 3 Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano . A continuación, se presenta el avance porcentual:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



IMeta 496. Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital, la cual a continuación se presenta el avance:



No. Meta sectorial	Meta Plan de Desarrollo	Nombre indicador propósito	Tipo Indicador	Magnitud 2020 - 2024			Magnitud - Vigencia 2021		
				Programada	Ejecutado	% avance PDD	Programada	Ejecutado	% avance Vigencia 2021)
496	Diseñar e implementar una estrategia de Formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital	Porcentaje de avance en la implementación de la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital	Creciente	100%	42.3%	42.3%	50.0%	50%	100%

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital avanzó en un 50% en la implementación de la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital, correspondiente a un avance de 100% respecto a lo programado para la vigencia 2021.

El avance de la meta se ve reflejado en el avance de los tres componentes que conforman la meta así:

- **Componente de Formalización:** Se logró la creación efectiva de 1.728 empleos en entidades y organismos del Distrito Capital (resultado neto que se obtiene de restarle al número total de empleos creados, el número de cargos suprimidos).
- **Componente de Mérito:** Este componente se materializó, a través de las convocatorias abiertas y meritocráticas como la “Convocatoria Distrito IV” que a través de la Comisión Nacional de Servicio Civil se realizó el concursos para proveer 2.020 empleos de carrera administrativa de 32 entidades y Organismos Distritales. También se realizaron convocatorias abiertas por parte de las entidades para proveer empleos de carácter temporal y de periodo fijo, para las cuales el DASCD en cabeza del Programa de Reclutamiento de Talentos que corresponde a una de las líneas de acción de la PPGITH, desarrolló y puso al servicio de las entidades el módulo de SIDEAP denominado como “Selección de Talentos” con el fin de consolidar los procesos de selección para abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de otras naturalezas diferentes a la carrera, facilitando la concurrencia de múltiples aspirantes y la conformación de bancos de candidatos, es así que se realizó la convocatoria para la provisión de 248 empleos de carácter temporal para la Secretaría de Gobierno, que además de lograr la provisión de estos empleos a través de una convocatoria pública, se inició la conformación del Banco de Hojas de Vida del programa Selección de Talentos, con el fin de optimizar los recursos que se han invertido en los procesos de selección.

Con el fin de proveer a través de nombramientos provisionales 89 empleos de carrera que se encontraban en vacancia definitiva, la Secretaría de Educación Distrital hizo uso del banco de hojas de vida para privilegiar el mérito y aplicar criterios diferenciales como edad y género. De

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

igual manera, haciendo uso del programa Selección de Talentos, se conformó el Banco de hojas de vida para la selección de 47 jefes de Control Interno de las entidades Distritales. Aunado a lo anterior, en cuanto a Gerentes Públicos, en DASCD se realizó el proceso de medición de competencias a través del SERVCOMP a los candidatos previos a su designación por parte de la autoridad nominadora, configurando procesos de selección objetiva con los cuales se ha realizado la provisión de 959 empleos de libre nombramiento y remoción.

- Componente de “Talento No Palanca”: Se han suscrito 11.188 contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión por parte de las diferentes entidades y Organismos Distritales. De los cuales 6.179 Contratos suscritos a 31 diciembre 2020⁵ y 5.009 contratos suscritos a 31 de diciembre del 2021.⁶

Meta 520 - Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 – 2024



⁵ Fecha de consulta SIDEAP: 4 de enero 2021

⁶ Fecha de consulta SIDEAP: 5 de enero 2022

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



No. Meta sectorial	Meta Plan de Desarrollo	Nombre indicador propósito	Fuente	Magnitud 2020 - 2024			Magnitud - Vigencia 2021		
				Programada	Ejecutado	% avance PDD	Programada	Ejecutado	% avance Vigencia 2021
520	Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 - 2024	Porcentaje de avance en la implementación de la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital Porcentaje de avance en la implementación de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 - 2024	Reporte seguimiento o Plan de Acción de la Política Pública	56.49	40.11%	71%	40.11	40.11	100%

Gracias a la articulación interinstitucional, durante lo corrido de la vigencia 2021 se ha avanzado en el 40.11% de la Implementación del Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 – 2024

El porcentaje acumulado se obtiene del avance en cada uno de los 39 productos activos durante el 2021 y cuyos avances porcentuales fueron reportados por cada una de las Entidades responsables: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Secretaría de Ambiente, Veeduría Distrital, Secretaría de Planeación y Secretaría General.

Dentro de los principales avances se encuentra el producto 3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital, con logros significativos ya que se pone a disposición de la ciudad y grupos de interés 27 funcionalidades en el Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP. Asimismo se cuenta con avances significativos en el producto de Banco de Proveedores " Talento no palanca " con más de 11 mil contratos realizados haciendo uso de la plataforma, durante lo corrido del Plan de Desarrollo , igualmente avances importantes en programas de formación como en innovación y competencias ambientales, estrategias de enfoque diferencial .así como en los productos 3.3 Inventario Bogotá; 1.2.1 Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés; 2.2.1 Programa de teletrabajo ;2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros; 2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales); entre otros.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



5. AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN INTEGRAL – MIPG-

Para la vigencia 2020 el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital llevo a cabo el desarrollo del FURAG en el primer trimestre 2021 acorde a los lineamientos dados tanto por la Función Pública como por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor, ejercicio que se realiza acorde al cronograma por ellos establecido para cada vigencia, cuyos resultados servirán para identificar lo avanzado y las brechas aún existentes con el fin de generar acciones en la implementación del Modelo.

En el marco del plan de desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” se continuó con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, por tanto, a continuación, se presentan los principales logros obtenidos en el año 2021, por cada una de las dimensiones del MIPG:

Es importante tener en cuenta que se relacionan los avances de las actividades objeto de seguimiento incluidas en el Plan de Implementación MIPG alineadas a los proyectos por Dependencia, que conforman el Plan de Acción Institucional del DACSD.

A continuación, se relacionan los logros obtenidos en el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, por cada uno de los componentes del MIPG:

5.1 Dimensión de talento Humano:

En el marco de esta dimensión, durante el año 2021, se tuvieron los siguientes logros de gestión:

- a. Mediante Resolución No. 024 de 2020 se adoptó el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2020 "Unidos para Servir", el cual fue publicado en la página el 31 de enero de 2020.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

- b. Durante la vigencia 2021 se actualizó el formato A-GTH-FM-036 denominado Informe entrega de cargo, el cual tiene como fin unificar la información presentada por el personal que se retira y tener claridad sobre el estado del puesto de trabajo.
- c. Para la vigencia 2020 se dio la provisión de las vacantes definitivas correspondientes a la Convocatoria 807 de 2018, así mismo se hizo la provisión de algunas vacantes de manera provisional.
- d. Con respecto al tema de Prevención del Acoso laboral y el Acoso Sexual, se diseñó la estrategia formación de Capacitaciones Técnicas, se socializó y divulgó, y las jornadas fueron desarrolladas para todas las entidades distritales.
- e. En el marco de la línea de acción de la PPGITH, denominada como "Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, implementado", cuyo objetivo es Estandarizar el procedimiento y desarrollar una herramienta informática para la gestión de conflictos de interés en el Distrito, se realizó el desarrollo tecnológico de dicha herramienta
- f. Se realizó encuesta sobre la percepción de la apropiación de los valores por parte del personal de la entidad.
- g. Se promociona el código de integridad entre los grupos de interés por correo electrónico, donde se invita a conocer el Código de integridad del Distrito para Dummies.
- h. Se realizó la campaña denominada "Entrega lo Mejor de Ti" mediante la cual se sensibilizó a los servidores sobre todo lo que el Distrito nos da y el compromiso que tenemos de dar lo mejor de nosotros a nivel laboral.
- i. Se realizó el mural "Unidos Para Servir" en el cual cada servidor registró su compromiso de entregar lo mejor sí para el desempeño de sus funciones
- j. Se realizó la Campaña interna Valores para el trabajo en casa y desde casa, con el propósito de potenciar valores en época de cuarentena.
- k. Se realizó encuesta sobre la percepción de la apropiación de los valores por parte del personal de la entidad.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- l. Con el propósito de fomentar competencias relacionadas con la gestión del conocimiento, concretamente habilidades para enseñar en espacios formales e informales de aprendizaje, se desarrollaron acciones de formación a formadores, específicamente: * Cursos: Cómo explicarle al cerebro. * Talleres: cómo hacerme entender* Webinars: ¿Cómo optimizar nuestras sesiones virtuales?, “Nadie me entiende”. ¿Cómo explicar efectivamente?, ¿Cómo optimizar el contenido para el aprendizaje asincrónico? Todas las acciones se ofertaron abiertamente para que las entidades y servidores públicos distritales pudieran participar.

5.2 Dimensión de direccionamiento estratégico y planeación

En el marco de esta dimensión, durante el año 2021, se tuvieron los siguientes logros de gestión:

- Se asesoró técnicamente a las dependencias en la construcción e implementación de los Cronogramas para la presente vigencia, los cuales integraron el Plan de Acción Institucional – PAI 2022 y que fueron publicados a 31 de enero en el botón de Transparencia y Acceso a la Información Pública junto a la publicación del presente informe
- Se hizo seguimiento y reporte mensual a la ejecución de los 60 Cronogramas que conformaron el PAI de la vigencia 2021
- A partir del seguimiento realizado al PAI, mediante la analítica de datos - Power Bi se presentó el resultado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para que el Equipo Directivo generara y orientara acciones de acuerdo a los resultados. (<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrjoiODhkNDY5MjEtNmM2YS00MwU4LWJiMGQtMjRjOGJmNDIhYjU0IiwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOiR9>)

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

- Se realizó seguimiento a la matriz de riesgos tanto en la primera línea de defensa frente a las actividades de la SPGITH, como en la segunda línea de defensa de todas las actividades de la entidad.
- Se realizó seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC, así como al de Participación Ciudadana tanto en la primera línea de defensa frente a las actividades de la SPGITH, como en la segunda línea de defensa de todas las actividades de la entidad.
- Se aprobó la Política de Riesgos del DASCD con base en la Guía para la Administración y el Diseño de Controles en Entidades Públicas V5 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Se actualizó el registro documental del Proceso que lo orienta a la caracterización, procedimientos, instructivos, políticas, manuales y formatos de acuerdo a los cambios en el contexto interno y externo.
- Se llevó a cabo la medición de los indicadores de gestión formulados para el proceso que se publicó trimestralmente en el Balance ScoreCard de la entidad.
- Aumentó el resultado de la medición obtenida en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG con respecto a la vigencia anterior.
- Se creó con la participación de la OTIC la herramienta PAI-DASCD para la construcción de los Planes de Acción Institucional.

5.3 Dimensión de gestión con valores para resultados

En el marco de esta dimensión, durante el año 2021, se tuvieron los siguientes logros de gestión:

Ventanilla hacia Adentro

- a. Se llevó a cabo la revisión de la política de calidad y su alineación con los objetivos.
- b. Se realizó la capacitación en relación con la Política Ambiental del Departamento y se aplicó la respectiva evaluación.
- c. Se envió la retroalimentación de la Política Ambiental del Departamento a todos los funcionarios y contratistas con el fin que todos la conozcan y la implementen

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

- d. Se realizó el mantenimiento de la Certificación ISO 9001-2015
- e. Se actualizó el Plan Estratégico de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones PETI
- f. Se desarrolló el catálogo de servicios de Tecnologías de la Información TI - vista usuario final.
- g. Se llevaron a cabo los correspondientes mantenimientos para los bienes informáticos y la UPS, y se elaboró el plan de mantenimiento correspondiente.
- h. Con respecto a la migración IPV4 a IPV6. Se hizo el estudio de mercado y se elaboraron los estudios previos para iniciar el proceso de contratación de la migración. Y el proceso está publicado en el SECOP DASCD-SAMC-003-2020.
- i. Se realizó la actualización de la política de gestión de riesgos de la entidad.
- j. Se formalizó el E-SIN-FM-012 Formato Matriz de Riesgos de Seguridad Digital, revisando y actualizando la formulación de los campos y actualizando el seguimiento para los riesgos de alta criticidad
- k. Se define que la variable a medir es la gestión de las vulnerabilidades y se plantea hacerlo desde los diagnósticos de las herramientas firewall y antivirus.
- l. Se encuentra el normograma actualizado acorde al procedimiento y publicado en la página web.

Ventanilla hacia afuera – Relación Estado-Ciudadano

- a. Se diseño el modelo de Atención al Ciudadano, en la que se detalla la estrategia para fortalecer el relacionamiento con el ciudadano.
- b. Se difundió el taller de lenguaje claro a los servidores públicos y contratistas del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante correo electrónico.
- c. Se actualizó la Caracterización de usuarios y portafolio de servicios
- d. Se cuenta con un trámite inscrito en el SUIT,
- e. Se realizó el ejercicio de rendición de cuentas interno por medio de los informativos virtuales que se publican internamente todos los viernes. Para la ciudadanía se establece una campaña distrital.
- f. Se realizó video rendición de cuentas.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

- g. Se generó encuesta con el propósito de conocer la percepción de nuestra gestión y la forma de mejorar nuestros servicios.
- h. Se realizó la audiencia pública de rendición de cuentas por Facebook live.
- i. que conscientes de la necesidad de implementar medidas que contribuyan a la eficacia del diálogo social, como mecanismo democrático para la participación de la ciudadanía y el fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil, en los términos previstos en el artículo 111 de la Ley Estatutaria 1757 de 2015 “Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática”, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) en la vigencia 2021, realizó 6 Diálogos Sociales, denominados “Espacio Público de Diálogo con el Servicio Civil Distrital” en el que se abordaron las siguiente temáticas:

- **Dimensión evaluación de resultados**

De manera mensualizada se reportan los indicadores, los cuales fueron remitidos a la Subdirección de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano los cuales fueron validados y publicados en el repositorio Z, en el formato E-GES-FM-021 BALANCED SCORE CARD Adicionalmente se publicó los resultados en el nuevo tablero de control del BSC

- **Dimensión información y comunicación**

En el marco de esta dimensión, durante el año 2020, se tuvieron los siguientes logros de gestión:

- a. El informe de PQRS incluye las solicitudes de acceso a la información contestadas negativamente y las contestadas negativamente por ausencia de la información.
- b. Se realizó la campaña del que y el cómo al por qué y para que de SIDEAP 2.0 la herramienta de transparencia del Distrito.
- c. Se realizó seguimiento mensual al índice de Transparencia y Acceso a la Información - ITA
- d. Se realizó la autoevaluación ITA acorde a la circular 026 de la PGN. Donde se obtienen 100 de 100 puntos posibles.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

- e. Informes trimestrales de la encuesta sobre transparencia y acceso a la información.
- f. Se realizó digitalización de los contratos de las vigencias 2018 y 2019.
- g. Se realizaron dos inspecciones en la sede del archivo de gestión y dos inspecciones en la sede del archivo del centro
- h. Se realizan cuatro sesiones de socialización de "Procesos de la Gestión Documental"
- i. Se realizó campaña de comunicación de la Circular interna 015 de 2020 "Documento Electrónico de Archivo - DEA" y socialización de la misma
- j. En el marco del proceso de Gestión Documental se adelantó la inserción, organización, validación y foliación de documentos Se realizó punteo y verificación de 6 ml y 38,5 ml (metros lineales).
- k. Se actualizó el Plan Institucional de Archivos PINAR 2021-2024.

5.4 Dimensión de gestión de conocimiento

En el marco de esta dimensión, durante el año 2021, se tuvieron los siguientes logros de gestión:

- Coordinar la Implementación del Cronograma del Plan de Acción 2022
- Coordinar la Implementación de los lineamientos de la Dimensión y de la Política bajo el enfoque MIPG, en el Nivel Básico.
- Avanzar en sus procesos, en el talento humano de la Subdirección el Desarrollo de una cultura de Gestión del Conocimiento
- Avanzar en la Documentación el proceso con la caracterización, propuesta de procedimientos, guías, estándares y formatos de la Gestión del Conocimiento en el DASCD, a partir de lo que ha venido logrando a través de su existencia los procesos.
- Estudiar y definir en los procesos de la Subdirección cómo Desarrollar la Innovación bajo estrategias, metodologías, estándares y parámetros técnicos.
- Desarrollar estrategias de medición específica del proceso, de la implementación de la dimensión y la política bajo los lineamientos MIPG.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- Definir en el nuevo proceso Gestión de la Información del Talento Humano Distrital, procesos de innovación a retos públicos relacionados con la misionalidad, evaluarla y documentar, bajo estándares de ejecución y control.
- Elaborar el Inventario de Conocimiento Tácito de sus procesos a partir de la identificación de temas y sus concedores, al interior de cada proceso.
- Identificar la ausencia de Conocimiento en temas de los procesos para iniciar llenar esos vacíos.
- Evaluar y realizar el Autodiagnóstico 2022 de la Política

6.5 Dimensión de Control interno

En el marco de esta dimensión, durante el año 2021, se tuvieron los siguientes logros de gestión:

Durante el año 2021, se realizó el plan Anual de Auditoría para la vigencia 2021 estuvo compuesto de la siguiente manera:

Auditorías: se realizaron (8) auditorías.

Informes de Ley: 15 clases de Informes: 6 anuales, 5 semestrales, 1 cuatrimestral, 1 trimestral, 2 mensuales. Total: 53 informes para la vigencia.

Seguimientos: 10 clases de informes de seguimiento: 5 anuales, 3 semestrales, 1 cuatrimestral, 1 mensual. Total: 24 seguimientos para la vigencia.

Se realizó el plan Anticorrupción, Atención al ciudadano: Para el Proceso de Gestión y Seguimiento se programaron 16 actividades para desarrollar en la vigencia, compuesto por cinco (5) fases, que corresponden a los componentes del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano. El plan se cumplió en su totalidad.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

NIDIA ROCIO VARGAS

Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

ACCIÓN	FUNCIONARIO	CARGO	FIRMA	FECHA
Revisado por:	Siendy Contreras Amado	Subdirectora de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano Distrital		28 enero de 2022
	Gina Paola Silva Vásquez	Subdirectora Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público		28 enero de 2022
	Jose Agustin Hortua Mora	Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño		28 enero de 2022
	Luis Fernando Montero	Jefe Oficina de tecnología de la información y las comunicaciones		28 enero de 2022
	Fabian Romero	Subdirector de Gestión Corporativa		28 enero de 2022
Proyectado por:	Lorena Campos Gomez	Contratista Subdirección de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano		28 enero de 2022
<p><i>Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, y por lo tanto, lo presentamos para firma del subdirector(a) de la Subdirección de planeación y gestión de la información del talento humano del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).</i></p>				

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co

