



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

INFORME DE GESTIÓN Y RESULTADOS 30 DE JUNIO DE 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





INFORME DE GESTIÓN Y RESULTADOS PRIMER SEMESTRE 2021

Bogotá, D.C., julio 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



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

CLAUDIA NAYIBE LÓPEZ HERNÁNDEZ

Alcaldesa Mayor-Bogotá D.C

MARGARITA BARRAQUER SOURDIS

Secretaria General-Alcaldía Mayor de Bogotá D.C

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 Jurídica del Servicio Civil Distrital

MARCO ANTONIO MACHADO BLANDÓN

Subdirector de Gestión Corporativa y Control Disciplinario

LUIS FERNANDO MONTERO

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

SLENDY CONTRERAS AMADO

Jefe Oficina Asesora de Planeación

YOLANDA CASTRO

Jefe Oficina Asesora de Control Interno

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



CONTENIDO

INTRODUCCION.....	7
1. MARCO DE REFERENCIA	8
1.1 Funciones y deberes del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	8
1.2 Misión	10
1.3 Visión.....	11
1.4 Procesos y procedimientos	11
1.5 Estructura Organizacional	12
1.6 Equipo de trabajo del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	13
1.7 Recursos financieros del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	13
1.7.1 Ejecución gastos de funcionamiento	13
1.8 Estados financieros – corte 30 de junio de 2021	15
1.8.1 Estado de Situación Financiera de la Situación financiera a 30 de junio de 2021	15
1.9.2 Estado de Resultados Del 01 de enero al 30 de junio de 2021	16
1.10 Bienes y recursos Físicos del Departamento Administrativo del Servicio Civil.....	18
1.11 Informe PQRS vigencia 2021	18
2. POLITICA PÚBLICA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL	22
2.1 Definición de la problemática.....	22
2.2 Aprobación de la política pública	29
2.3 Población total afectada	31
2.4 Trámite de Aprobación de la Política PGITH.....	34
2.5 Implementación de la PPGITH en el año 2021	36
3. PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL...65	
3.1 Proyecto de inversión 7670 “Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI”	65
3.1.1 Objetivo general del proyecto:.....	65
3.1.3 Metas.....	66
3.1.4 Cumplimiento de metas:.....	66
3.2 Proyecto de inversión 7567 “Modernización de la arquitectura institucional del DASCD Bogotá”	96
3.2.1 Objetivo general del proyecto:.....	96
3.2.3 Metas.....	96

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



3.2.4 Cumplimiento de metas:..... 97

4. METAS SECTOR “UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI 2020-2024” 114

4.1 Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital 115

4.2 Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el periodo 2020 – 2024..... 117

5. OTROS LOGROS QUE REFUERZAN NUESTRA LABOR MISIONAL 123

5.1 Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales – SEVCOM- 123

5.2. Sindicatos 124

5.3 Fondos..... 125

5.3.1 Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital –FRADEC..... 125

5.3.2 Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados – FEDHE..... 128

6. AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN INTEGRAL – MIPG- 130

6.1 Dimensión de talento Humano: 132

6.2 Dimensión de direccionamiento estratégico y planeación 135

6.3 Dimensión de gestión con valores para resultados 136

6.4 Dimensión evaluación de resultados 141

6.5 Dimensión información y comunicación 141

6.5 Dimensión de gestión de conocimiento 144

6.6 Dimensión de Control interno 146

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



INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Activos DASCD 15

Tabla 2 Pasivos DASCD..... 16

Tabla 3 Gastos DASCD..... 16

Tabla 4 Ingresos DASCD 17

Tabla 5 Requerimientos primer semestre de 2021..... 18

Tabla 6. Indicador Banco de Proveedores " Talento no palanca " ¡Error! Marcador no definido.

Tabla 8. Indicador Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada ¡Error! Marcador no definido.

Tabla 8 Detalle de Ejecución Meta 3 - Proyecto 7670 69

Tabla 9 Detalle de ejecución Meta 4 - Proyecto 7670 71

Tabla 10 Relación Formalización -creación de empleos 2021 a 30 de junio de 2021 72

Tabla 11. Relación convocatoria Distrito 4 - 2021 a 30 de junio de 2021 72

Tabla 12. Relación convocatoria Distrito 4 - 2021 a 30 de junio de 2021 73

Tabla 13. Relación Mérito -Libre Nombramiento y Remoción 2021 a 30 de junio de 2021 75

Tabla 14. Relación contratos suscritos por Talento No Palanca 2021 a 30 de junio de 2021 75

Tabla 15 Detalle Ejecución Meta 5 - Proyecto 7670 77

Tabla 16 Beneficiarios Actividades..... 78

Tabla 17 Ejecución Meta 6 - Proyecto 7670 80

Tabla 18 Detalle de ejecución Meta 7 - Proyecto 7670 83

Tabla 19 Detalle de ejecución Meta 8 - Proyecto 7670 87

Tabla 20 Ejecución Meta 9 - Proyecto 7670 89

Tabla 21 Ejecución Meta 10 - Proyecto 7670 92

Tabla 22 Ejecución Meta 11 - Proyecto 7670 94

Tabla 23 Detalle de ejecución Meta 1 - Proyecto 7567 97

Tabla 24 Detalle de ejecución Meta 4 - Proyecto 7567 101

Tabla 25 Detalle de ejecución Meta 7 - Proyecto 7567 103

Tabla 26 Detalle de Ejecución Meta 9 - Proyecto 7567 108

Tabla 27 Detalle de ejecución Meta 10 - Proyecto 7567 112

Tabla 28 Ejecución meta sector 496 115

Tabla 29 Ejecución meta sector 520 118

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Mapa de procesos 11

Ilustración 2. Estructura Organizacional 12

Ilustración 3 Identificación de factores estratégicos 22

Ilustración 4 Marco de la política Pública 28

Ilustración 5 Gestión de la experiencia humana 29

Ilustración 6 Entidades y productos de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano ... 35

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 7. Migración y organización carpeta Z..... 104
 Ilustración 8. Socialización “PINAR 2021-2024” 105
 Ilustración 9. Socialización “Programa de Gestión Documental / Procesos de la Gestión Documental” ... 106
 Ilustración 10. Socialización “Inventario Documental” 106
 Ilustración 11. Difusión protocolo de atención telefónica 109
 Ilustración 12. Difusión protocolo de atención de denuncias por posibles actos de corrupción..... 110
 Ilustración 13. Invitación capacitación Atención de personas con discapacidad física 111
 Ilustración 14. Invitación capacitación atención a personas con discapacidad visual y auditive 111
 Ilustración 15. Invitación capacitación atención a personas con discapacidad cognitiva, mental y múltiple el día 29 de junio 112
 Ilustración 16 Convocatoria fondo FRADEC 125
 Ilustración 17 Convocatoria FEDHE..... 128
 Ilustración 18 Imagen FEDHE 130
 Ilustración 19 Talento no Palanca **¡Error! Marcador no definido.**
 Ilustración 20 Imagenes de ganadores de premio ANDESCO a la sostenibilidad;**¡Error! Marcador no definido.**

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Requerimiento según tipología 20
 Gráfica 2 Presupuestos rubros de capacitación, bienestar y salud ocupacional 2016 -2019..... 26
 Gráfica 3 Total colaboradores en el Distrito 2016-2020 31

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 Y RESULTADOS – PRIMER SEMESTRE 2021

INTRODUCCION

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.

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, los logros de la política pública para la gestión integral del talento humano, la cual lidera 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 1° de enero y el 30 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



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 de 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

- Brindar soporte técnico a la Secretaría General en la adopción de políticas laborales para el Distrito Capital en materia de empleo público y de gestión de talento humano.
- Establecer la directrices técnicas respecto de la gestión del talento humano para el Distrito Capital en lo referente a las siguientes materias: planeación del talento humano, estructuras organizacionales internas, nomenclatura y clasificación de empleos, plantas de personal, manuales específicos de funciones y competencias, vinculación, permanencia y retiro de empleados públicos, sistema salarial,

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.

bienestar social e incentivos al personal, en la gestión del desarrollo y rendimiento del talento humano así como en las materias propias de la gestión de relaciones laborales.

- Prestar asistencia técnica y asesoría en la aplicación de instrumentos técnicos y jurídicos a partir de los cuales las entidades u organismos del Distrito Capital elaborarán los estudios técnicos que soportan la adopción, modificación y/o ajuste de sus estructuras organizacionales, sus plantas de personal, sus manuales específicos de funciones y competencias laborales y sus grupos internos de trabajo.
- Emitir Concepto Técnico previo para la adopción y/o ajuste de la organización interna, la creación o supresión de empleos públicos, la modificación de plantas de personal, la adopción, modificación y/o establecimiento de los manuales específicos de funciones y competencias laborales y la creación, modificación o supresión de grupos internos de trabajo de las entidades y organismos distritales, según las necesidades institucionales y las exigencias y requisitos legales sobre la materia.
- 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.
- Soportar técnicamente la adopción de las políticas, planes y programas de bienestar social y mejoramiento del clima laboral para el Distrito Capital, emitir lineamientos e implementar los planes, programas y acciones que sean comunes a las diferentes entidades y organismos del Distrito.
- Orientar y prestar asistencia técnica en materias de formulación de planes y programas de bienestar social y mejoramiento del clima laboral a las entidades y organismos distritales que lo requieran.
- Desarrollar planes, programas y/o actividades 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 las políticas definidas por la Alcaldía Mayor y la Secretaría General.
- Soportar técnicamente la adopción de las políticas, planes y programas de capacitación y formación del talento humano al servicio de las entidades u organismos del Distrito Capital. Emitir lineamientos e implementar los planes, programas de capacitación, propias de su objeto que puedan ser comunes a las diferentes entidades y organismos del distrito y en las que le atribuyan las disposiciones 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



- Orientar y prestar asistencia técnica a las entidades en materia de formulación de los planes de capacitación y coordinar la red de oferta de capacitación en el Distrito Capital consolidando los indicadores de desempeño en esta materia.
- Prestar asistencia técnica y capacitar a las entidades del Distrito en las reglas de los diferentes sistemas de evaluación del desempeño y calificación de servicios, de conformidad con los criterios establecidos en la ley, con las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil y del Departamento Administrativo de la Función Pública y con los instrumentos que se adopten en el Distrito Capital.
- Orientar la organización de los procesos de elección de las comisiones de personal en las entidades y organismos distritales de conformidad con la normatividad vigente.
- Emitir los conceptos y proyectar los actos administrativos que se requieran en términos de la gestión del talento humano en el Distrito Capital, según las exigencias y requisitos legales.
- Diseñar y administrar sistema de información que permita recopilar, registrar, almacenar y analizar información en materia de organización institucional, empleo público y contratos de prestación de servicios en el Distrito Capital, para soportar la formulación de políticas, la toma de decisiones por parte de la administración distrital y el reporte de información consolidada distrital a entidades públicas como Departamento Administrativo de la Función Pública, Comisión Nacional del Servicio Civil, entre otras, y hacer efectivo el ejercicio de control social.
- Desarrollar estudios e investigaciones, en los temas de su competencia para facilitar la formulación, implementación y evaluación de políticas, planes, programas, proyectos y/o acciones en relación con la gestión del talento humano en la Administración Distrital.
- Los demás que determinen las disposiciones legales o se le atribuyan de acuerdo con el reparto de asuntos y competencias que establezca la Alcaldía 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.

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



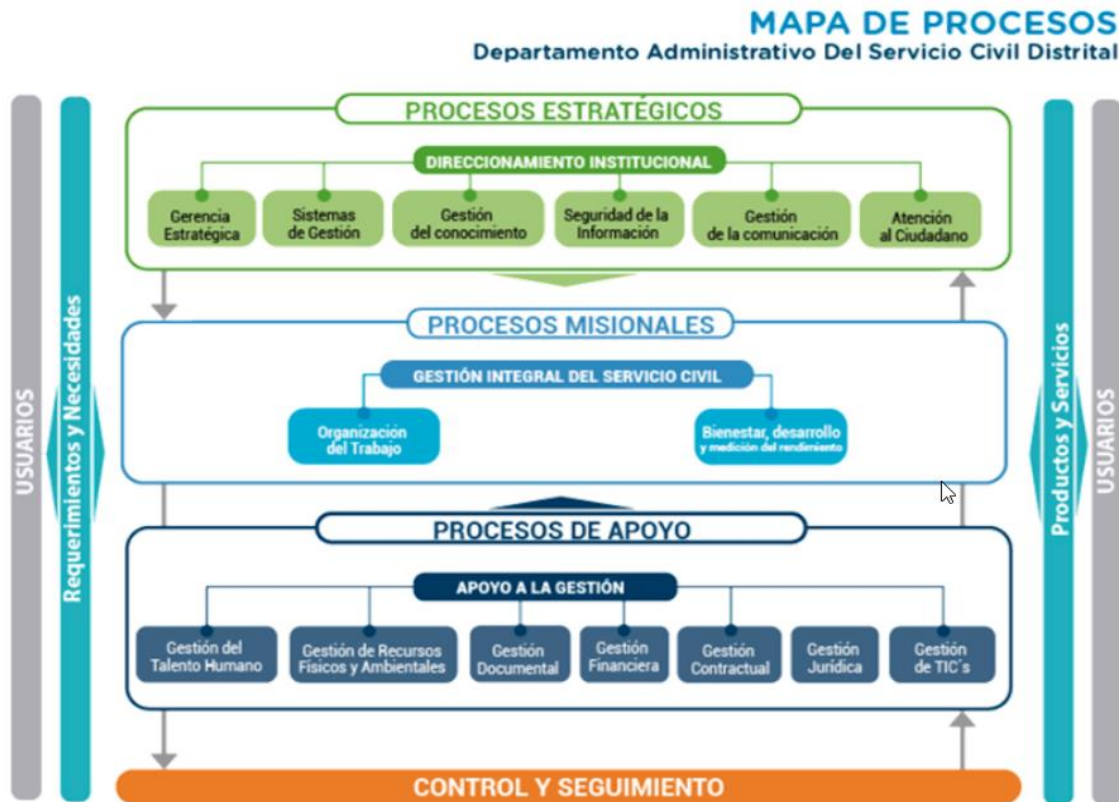
1.3 Visión

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 Procesos y procedimientos

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital estableció, documentó e implementó los procesos necesarios para su funcionamiento. Los procesos se clasifican en procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación.

Ilustración 1. Mapa de procesos



Mapa de Procesos aprobado el 09/05/2018 por el Comité Directivo - Actas Comité de Desarrollo Institucional 5-2018

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



Este mapa establece un modelo de gestión por procesos, que permite al Departamento alinear las actividades para la obtención de en cumplimiento de la misión, visión y objetivos trazados por la administración enfocado en el cliente.

1.5 Estructura Organizacional

La estructura organizacional es el marco de dependencias en el que se desarrolla una organización, de acuerdo con este, las funciones son divididas, agrupadas, coordinadas y controladas, para el logro de objetivos, según el siguiente organigrama:



Fuente: Oficina Asesora de Planeación 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



1.6 Equipo de trabajo del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

El equipo de trabajo que conforma el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital está constituido por:

NIVEL	NÚMERO DE FUNCIONARIOS DE PLANTA	NÚMERO DE PERSONAS VINCULADAS POR PRESTACIÓN SERVICIOS 30-06-2021
Directivo	6	
Asesor	5	
Profesional	35	51
Técnico asistencial		12
Conductor	2	
Auxiliar servicios generales		
Otro. ¿Cuál? Se incluye todos los del nivel asistencial secretario, Auxiliar Administrativo y Operativo, exceptuando conductores	12	
TOTAL	60	63

1.7 Recursos financieros del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

A continuación, se presenta la ejecución presupuestal de gastos de funcionamiento y de inversión realizada durante el primer semestre de la vigencia 2021. Las cifras son presentadas en (\$ cifras en pesos).

1.7.1 Ejecución gastos de funcionamiento

Concepto	Apropiación Disp 2021	Ejecución a junio	% Ejecución	Giros a junio	% Giros
Gastos de personal	\$7.698.073.000	\$3.387.164.599	44,00%	\$3.354.522.631	43,58%
Adquisición de BB y SS* DASCD	\$1.169.144.000	\$703.879.666	60,20%	\$240.984.930	20,61%
Adquisición de BB y SS** Acuerdo Sindical Distrito	\$2.650.000.000	\$1.230.000.000	46,42%	\$1.230.000.000	46,42%
Total Gastos	\$11.517.217.000	\$5.321.044.265	46,20%	\$4.825.507.561	41,90%

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.

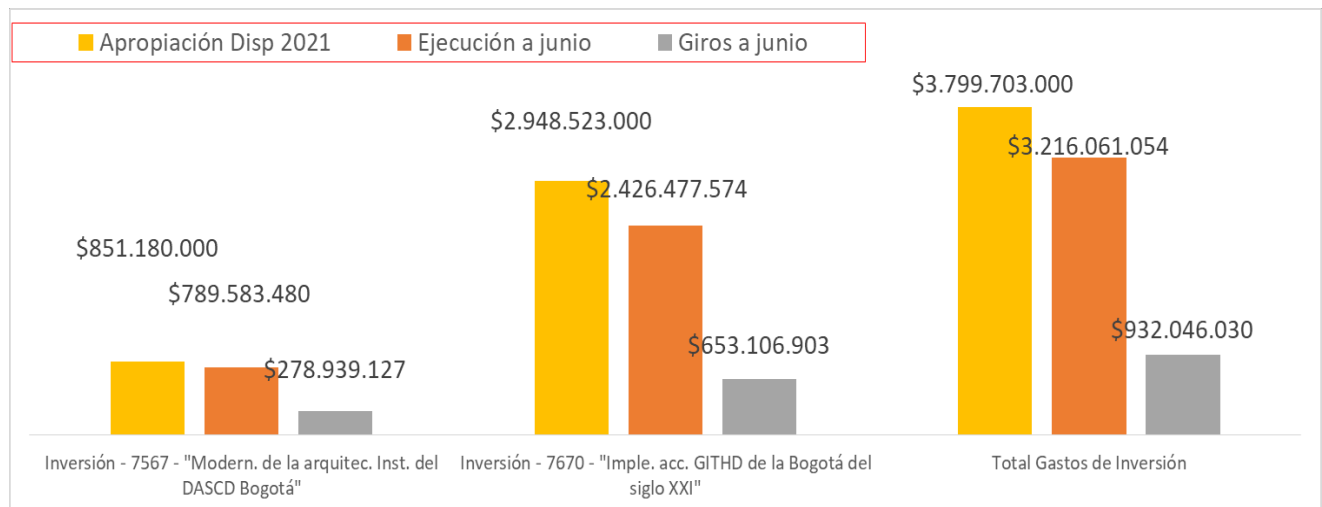
Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





1.7.2 Ejecución gastos de funcionamiento

Concepto	Apropiación Disp 2021	Ejecución a junio	% Ejecución	Giros a junio	% Giros
Inversión - 7567 - "Modern. de la arquitect. Inst. del DASC Bogotá"	\$851.180.000	\$789.583.480	92,76%	\$278.939.127	32,77%
Inversión - 7670 - "Imple. acc. GITHD de la Bogotá del siglo XXI"	\$2.948.523.000	\$2.426.477.574	82,29%	\$653.106.903	22,15%
Total Gastos de Inversión	\$3.799.703.000	\$3.216.061.054	84,64%	\$932.046.030	24,53%



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 DASC.

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



1.8 Estados financieros – corte 30 de junio de 2021

1.8.1 Estado de Situación Financiera de la Situación financiera a 30 de junio de 2021

El Estado de Situación Financiera en el DASCD se encuentra conformado por la siguiente estructura: (cifras en pesos colombianos).

Activo:

Tabla 1 Activos DASCD

Cuentas	Valor
Activo corriente	\$27.228.113
Cuentas por cobrar	\$12.848.395
Préstamos por cobrar	\$8.648.340
Otros activos	\$5.731.378
Activo no corriente	\$8.367.857.812
Cuentas por cobrar	\$2.897.438
Préstamos por cobrar	\$24.114.861
Propiedades, planta y equipo	\$512.372.520
Otros activos	\$7.828.472.993
Total activo	\$8.395.085.925

La partida más representativa del activo corresponde a Otros Activos en donde se encuentran registrados, entre otros rubros, los recursos entregados para el pago de las matrículas de los funcionarios beneficiarios de los Convenios No. 38 de 2014, y No. 065 de 2019, que se encuentran en época de estudios, de los cuales no se espera a futuro ingreso de flujo financiero, pero que están en proceso de condonación (asciende a \$2.876.991.311).

De igual manera, allí se registran los recursos pendientes por desembolsar a los funcionarios y sus hijos beneficiarios de los dichos créditos condonables (asciende a \$3.970.356.458).

Estas dos partidas tienen un porcentaje de participación del 82% del total del activo con corte a 30 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



Pasivo:

Tabla 2 Pasivos DASCD

Cuentas	Valor
Pasivo corriente	\$1.774.336.517
Cuentas por pagar	\$91.805.540
Beneficios a los empleados	\$1.682.530.977
Pasivo no corriente	\$162.052.130
Beneficios a los empleados	\$162.052.130
Total pasivo	\$1.936.388.647
Patrimonio	\$6.458.697.278
Total pasivo más patrimonio	\$8.395.085.925

El rubro más representativo del pasivo corresponde a Beneficios a Empleados y comprende todas las retribuciones que la entidad proporciona a sus trabajadores a cambio de sus servicios con un porcentaje de participación del 95% del total del pasivo con corte a 30 de junio de 2021.

1.9.2 Estado de Resultados Del 01 de enero al 30 de junio de 2021

El Estado de Resultados en el DASCD se encuentra conformado con la siguiente estructura: (cifras en pesos colombianos).

Gastos:

Tabla 3 Gastos DASCD

Gastos	\$6.615.065.292
De Administración y de Operación	\$6.252.705.606
Sueldos y salarios	\$1.962.504.862
Contribuciones efectivas	\$632.769.155
Aportes sobre la nómina	\$132.486.000
Prestaciones sociales	\$1.549.463.150
Gastos de personal diversos	\$20.704.500

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.

Gastos	\$6.615.065.292
Generales	\$1.954.594.939
Impuestos, contribuciones y tasas	\$183.000
Deterioro, depreciaciones, amortizaciones y Provisiones	\$252.229.061
Operaciones Interinstitucionales	\$86.039.173
Otros Gastos	\$24.091.452
Excedente (Déficit del ejercicio) (Ingresos menos Gastos)	882.234.610

Este grupo se encuentra conformado por las cuentas de administración y operación, deterioro, depreciaciones, amortizaciones y provisiones, operaciones interinstitucionales y otros gastos.

El rubro más representativo de los gastos corresponde a los Gastos de Administración y Operación, asociados para el desarrollo de la actividad básica o principal del –DASCD–, así como los diferentes gastos de planificación, organización, dirección y control, a cargo del Departamento.

Ingresos:

Tabla 4 Ingresos DASCD

Ingresos	\$7.497.299.902
Operaciones interinstitucionales	\$7.487.215.352
Operaciones de enlace	\$7.487.215.352
Otros Ingresos	\$10.084.550
Financieros	\$967.900
Ingresos diversos	\$69.998
Reversión pérdidas del deterioro	\$9.046.652
Excedente (Déficit del ejercicio) (Ingresos menos Gastos)	\$882.234.610

Este grupo se encuentra conformado por las categorías de operaciones interinstitucionales y otros ingresos.

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 rubro más representativo es el de la cuenta de Operaciones Interinstitucionales, dado que representa el registro del valor de las operaciones realizadas entre el Departamento y la Secretaría Distrital de Hacienda, respecto al reconocimiento de los recursos girados por concepto de nómina y de las obligaciones que se giran a través de la Dirección Distrital de Tesorería, con cargo al presupuesto del Departamento tanto de gastos de funcionamiento como gastos de inversión.

1.10 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.

1.11 Informe PQRS vigencia 2021

Durante el primer semestre de la vigencia 2021, se recibieron 5809 requerimientos, los cuales se clasificaron según su tipología de la siguiente manera:

Tabla 5 Requerimientos primer semestre de 2021

TIPOLOGÍA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	TOTAL
Comunicaciones Internas	3	18	8	13	26	9	77
Consulta	24	125	90	96	98	138	571
Denuncia por Actos de Corrupción	0	0	2	1	1	0	4
Derecho de Petición de Interés General	6	3	4	2	1	4	20
Derecho de Petición de Interés Particular	48	56	75	63	79	84	405
Felicitaciones	0	1	0	0	0	0	1
Queja	0	2	1	0	3	3	9
Reclamo	0	11	7	77	14	416	525
Requerimientos Judiciales	7	15	13	12	28	16	91

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



TIPOLOGÍA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	TOTAL
Solicitud de Acceso a la Información	628	778	663	673	698	655	4095
Solicitud de Copia	0	2	0	2	0	4	8
Sugerencia	0	0	0	3	0	0	3
TOTAL GENERAL	716	1011	863	942	948	1329	5809

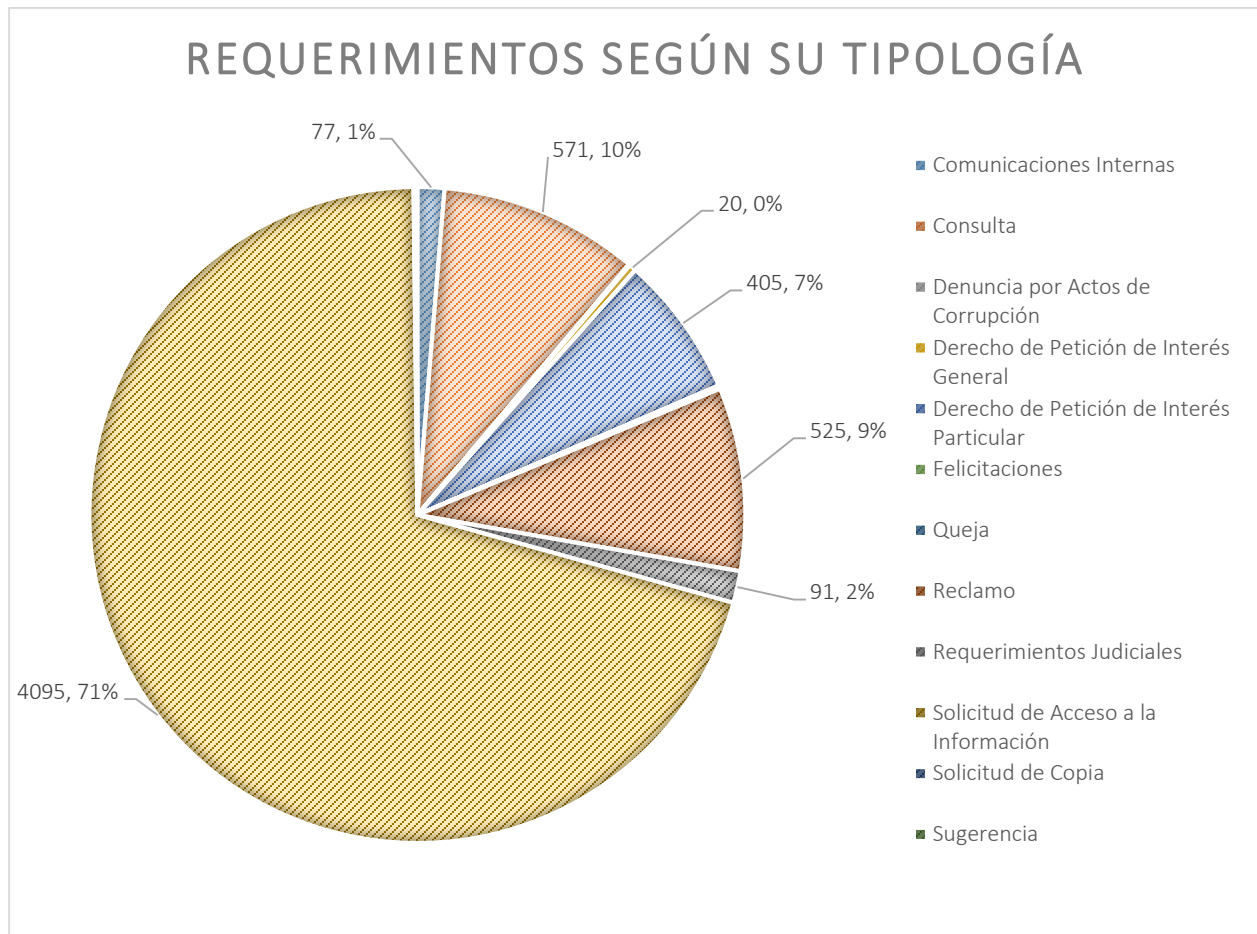
Frente a lo anterior, se evidencia que en los seis primeros meses de año, la totalidad de los usuarios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital hizo uso de los canales de servicio virtual debido a la prolongación de la Emergencia sanitaria por el COVID- 19; de otra parte, analizando el consolidado del sexto mes se evidencian los siguientes datos: relativos con solicitudes de acceso a la información (70%), consultas (10%), Derechos de petición de interés particular (7%), mientras que rara vez lo hacen para tratar temas como Felicitaciones (0.02%).

Asimismo, se evidencia que hubo un aumento del número de solicitudes radicadas. Para el mes de mayo fueron 948; para el mes de junio la cifra se ubicó en 1329, lo que representa un incremento del 40.1%. En el mismo periodo del año 2020 la recepción de solicitudes fue de 431 y se tenía un acumulado de 2807 solicitudes recibidas.

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





Gráfica 1 Requerimiento según tipología

Con relación a las quejas y reclamos, es importante indicar que ambas tipologías representan el 9.2% del total de las solicitudes recibidas en la entidad. En los seis primeros meses del año se han recibido 9 quejas; los temas de las que corresponden a la entidad son:

- Queja por acoso laboral (2).
- Seguimiento queja acoso laboral
- Inconformidad Juegos distritales – torneo de bolos

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.

- Demora en emisión de certificado laboral

Las otras quejas corresponden a servicios o situaciones de otras entidades públicas:

- Vulneración de derechos por firma de poder judicial.
- Mal trato a compañeros

Por otro lado, se recibió una felicitación, relacionada con un reconocimiento por el concepto técnico favorable para la modificación de Manual de Funciones del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP.

Ahora, en los primeros seis meses del año, se han recibido 525 reclamos, de los cuales 521 corresponden a servicios de la entidad así:

- Convocatoria jefes de Control Interno
- Convocatoria plata temporal Secretaría de Gobierno
- SIDEAP: Error en el aplicativo para la postulación en la Convocatoria de Planta Temporal en la Secretaría de Gobierno.
- Talento no palanca: los contratos deberían ser de más duración.
- PAO: No se puede registrar en curso.
- FRADEC: Valor de la deuda.
- VI Juegos deportivos distritales: No le han entregado premio

Los otros reclamos corresponden a Inscripción en SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil y carga laboral en Secretaría Distrital de Hacienda, situación administrativa en Secretaria de Educación, Juegos deportivos en Secretaría de Educación.

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. POLITICA PÚBLICA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL

2.1 Definición de la problemática

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 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

Ilustración 3 Identificación de factores estratégicos



Lo anterior permitió establecer que son enormes los desafíos para el sector público del país en materia laboral ya que ha sido inminente establecer acciones para propiciar el desarrollo de una política pública 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.

facilite la gestión estratégica del talento humano, con el fin de tener servidores públicos efectivos, calificados, orientados al servicio y satisfechos.

En este contexto, al igual que como sucede en el país, el servicio civil en Bogotá no solo afronta el desafío de conformar una fuerza de trabajo que responda con calidad a las necesidades del Estado y de la sociedad, sino que tiene el reto de vincular a los mejores talentos, renovar y fortalecer las competencias de su personal, retener a funcionarios de alto desempeño y desarrollar estrategias que visibilicen y valoren de forma positiva a los servidores y a las entidades.

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 presentan, 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. Debe crearse los espacios para esa conciliación de su vida personal, familiar y laboral que genere ese compromiso permanente con su ciudad.

Del análisis específico para Bogotá, se evidencia que la ciudad está en constante crecimiento, como lo indican las cifras del DANE de 6.302.881 habitantes que tenía la ciudad en el año 2000, la población se incrementó a 7.878.783 para 2015, 2020²: 8.380.800, lo que genera un aumento en la demanda de servicios, sin embargo, las Entidades Distritales que tienen la responsabilidad de administrar la Ciudad y satisfacer las necesidades de una ciudadanía creciente, no han ido creciendo ni modernizándose proporcionalmente, presentando un rezago en su rediseño, principalmente por factores de carácter legal y presupuestal que han impedido dicha evolución y generando de una parte que el Talento Humano se vincule de manera transitoria y rotativa, y de otra que las unidades de talento humano no estén posicionadas estratégicamente dentro de la estructura organizacional o de procesos de las entidades distritales, lo que impide un verdadero desarrollo del servicio civil.

² https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/ITMoDto2005_2020/Bogota.xls

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 gestión del talento humano en la ciudad ha sido circunscrita a la esfera del accionar administrativo de las entidades y organismos distritales asociándola a un proceso de administración y control de los recursos institucionales, entre éstos el humano, y desconociendo la importancia del rol de los servidores o contratistas del Distrito Capital en la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía en perspectiva de sus derechos humanos y en pro del interés general.

De otra parte se identificó en los diagnósticos adelantados, en relación a la planeación y gestión del talento humano, que hay ausencia de su posicionamiento estratégico, pues, de una parte, las áreas de personal se concentran en temas operativos (nómina, vacaciones, incapacidades) y no siempre son reconocidas por las instancias directivas como un actor clave para su desempeño en procura de cumplir su misión, y de otra, el proceso de planeación presenta deficiencias de información que limitan el diseño racional de la planta que realmente requieren las entidades, así como en la alineación de los manuales de funciones con tales necesidades reales. Dada la complejidad de temas como el levantamiento de cargas laborales, aún persisten deficiencias en el uso de metodologías, por cuanto las entidades contratan esta labor, sin que se designe un equipo estratégico que valide la información en coordinación con el área técnica del DASCD.

En materia de gestión del rendimiento, en donde se espera que los resultados de las evaluaciones de desempeño individual repercutan en los resultados organizacionales, de acuerdo con un estudio del BID (2014), hay un cumplimiento generalizado de tales evaluaciones de desempeño, así como de los acuerdos de gestión. Las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos del distrito presentan problemas debido a su baja funcionalidad, la debilidad de los objetivos e indicadores, la ausencia de monitoreo y de una estructura de incentivos balanceada. Paradójicamente, existen dificultades para desvincular a los servidores con bajo desempeño, pero es igualmente difícil retener a los de alto desempeño, y esto último se debe en parte a la limitada movilidad vertical y a que no se ha puesto en marcha el modelo de carrera. Se observa un desinterés generalizado tanto del evaluado como del evaluador para propiciar una adecuada cultura de la evaluación del desempeño. Además, dicha evaluación de desempeño solo se aplica al personal

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 carrera, por lo que los funcionarios vinculados de manera provisional o temporal no están siendo evaluados por las entidades.

El análisis evidenció que hay toda una línea normativa que le ha conferido al Estado y a sus instituciones públicas un rol clave en la generación de oportunidades laborales; que las acciones trascendentales en esta materia en el Distrito Capital estará en lograr la eficacia jurídica de las normas; incluso destaca que el Distrito Capital ha sido pionero en algunos de estos temas (Paridad en el año 2015; Discapacidad en el año 2012, incluso convocatorias para empleos temporales se hicieron primero en Bogotá).

Lograr dar el salto de la inclusión a la equidad y de la equidad a la celebración de la diversidad y el reconocimiento de sus aportes positivos para el crecimiento de los entornos de trabajo, su productividad e innovación puede considerarse como un objetivo principal a alcanzar. Esto implica que el esfuerzo por gestionar la diversidad no debe moverse hacia la homogeneización de las condiciones para todos quienes quieran acceder, permanecer y desarrollarse o desvincularse del empleo en el distrito. Por el contrario, se trata de un llamado a comprender la complejidad que atañe a la gestión integral de un talento humano con diferentes características y retos relacionados con su género, identidad y orientación sexual, pertenencia étnica, edad y etapa del transcurrir vital, ubicación territorial, entre otros.

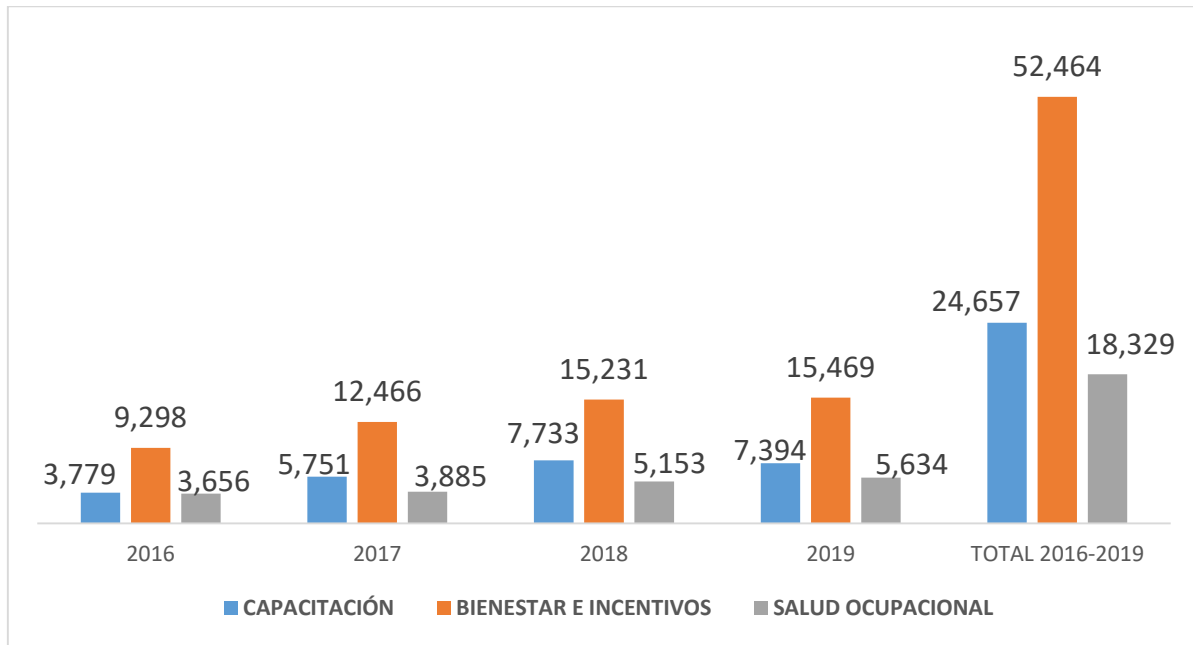
Aunado a lo anterior, los gastos asociados al desarrollo integral del recurso humano que contribuyan al mejoramiento institucional y a la realización de programas de estímulo, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, presentan la siguiente asignación presupuestal desde 2016 hasta 2019:

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



Presupuesto Capacitación, Bienestar y Salud Ocupacional de la Administración Central más establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, ente autónomo universitario y organismos de control (Cifras en millones de \$)



Gráfica 2 Presupuestos rubros de capacitación, bienestar y salud ocupacional 2016 -2019

Fuente: Elaboración propia a partir de lo consignado en los libros de presupuesto de las vigencias 2016, 2017, 2018 y 2019, disponibles en http://www.shd.gov.co/shd/proyectos-y-presupuestos?field_vigencia_value=2016&field_subtipo_de_documento_value=8

Con corte a la vigencia 2019 se emitió el Decreto Distrital 492 de 2019 *“Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”* sin embargo se identifica que a nivel distrital falta una gran articulación que permita orientar el gasto en los temas de Talento Humano que unifique criterios y agregue necesidades de las entidades que permitan generar economías de escala, optimizando así la utilización de los recursos.

Paralelamente, no se cuenta con análisis de cómo la inversión en estos recursos mejora la productividad de las entidades distritales para satisfacer las necesidades y demandas ciudadanas y no se tienen mediciones

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



sobre el impacto que la inversión en capacitación y bienestar de los servidores tiene sobre el mejoramiento en el desempeño de los cargos.

Finalmente, los servidores públicos enfrentan un entorno complejo en el que perciben inequidad dentro de las entidades a las que pertenecen, no se sienten motivados y consideran que el clima laboral afecta su rendimiento. Los servidores públicos esperan trabajar en organizaciones que les brinden un entorno apropiado para su labor, que los valoren como servidores y garantes de los derechos y deberes que brinda el Estado Colombiano. Las entidades públicas deben reconocer las particularidades y rasgos fundamentales del funcionario, para generar acciones que fomenten el respeto de sus derechos individuales y grupales. Se deben generar entornos laborales positivos, que faciliten el crecimiento individual y grupal, y mejoren la calidad de vida de la organización y del individuo, apoyando el propósito de construir un entorno que propicie el alto desempeño, atado de forma efectiva a un proceso claro de desarrollo organizacional a través del empleo público.

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 en el año 2019 la formulación de la Política Pública para la Gestión Integral del talento humano vinculado a la administración distrital, en la cual se aborda esta gestión desde su dimensión de problema público, debido a que compromete la capacidad de las autoridades

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



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.

Ilustración 4 Marco de la política Pública

Porqué es Política Pública

Marco de la política pública



Es así que durante la vigencia 2020, se inició la implementación de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano que tiene como objeto *“Gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar”* se ha aportado a superar situaciones históricas asociadas a una visión burocrática de la administración pública distrital, para afianzarse en la consolidación de una administración orientada a la generación de valor público.

Lo anterior lo hemos realizado mediante la gestión de la experiencia humana, en cuatro componentes fundamentales: **1** Nos propusimos gestionar con propósito y de manera articulada los recursos asignados

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 la formación y bienestar de nuestros servidores públicos, **2** Decidimos construir considerando que los procesos de transformación organizacional toman tiempo, le apostamos a construir un marco de la Gestión del Talento Humano con horizonte 2030, **3** Le apostamos a armonizar la política pública con el Plan Desarrollo “Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI ” y **4** Nos enfocamos en transformar nuestras prácticas de gestión para adaptarnos a una nueva normalidad marcada por la emergencia sanitaria COVID-19

Ilustración 5 Gestión de la experiencia humana

#EligeSerFelizNosotrosTeAyudamos



2.2 Aprobación de la política pública

La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 que se presenta en el Documento CONPES D.C. 07, publicado en el registro distrital 6700 del 20 de diciembre de 2019, parte de reconocer que el elemento más valioso para una organización es el talento de las personas que trabajan para ella, y aún más en el contexto actual en donde la competitividad, la gestión del conocimiento, la innovación y la productividad son atributos esenciales para un quehacer organizacional efectivo.

Desde el punto de vista de la administración pública, diversos estudios realizados por organismos internacionales han demostrado que hay una relación positiva entre la existencia de sistemas de función pública o servicios civiles profesionalizados y los niveles de confianza de la ciudadanía en 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



pública, la eficacia gubernamental, la lucha contra la corrupción, y la capacidad de crecimiento económico sustentable de los países; así lo indica la Carta Iberoamericana de la Función Pública (CIFP) del 2003, señalando además, que una Administración profesional contribuye al fortalecimiento institucional de los países y a la solidez del sistema democrático. De allí la importancia de fortalecer el talento humano al servicio del Distrito Capital como factor estratégico para promover el desarrollo social y económico de la ciudad y el bienestar de la ciudadanía.

Para cumplir los dichos propósitos de la política pública, durante la vigencia 2020 y lo corrido de la vigencia 2021 se avanzó bajo las siguientes líneas de acción:

- **Privilegiar el principio del mérito** para la provisión de los empleos públicos de carrera, y bajar los niveles de provisionalidad que existen hoy.
- **Establecer la dimensión de las plantas que realmente requiere Bogotá** para la prestación de los servicios, de tal forma que se disminuya el nivel de dependencia de los contratistas de apoyo a la gestión. En la definición de estas plantas se debe tener en cuenta parámetros de profesionalización, con lo cual se promoverá el acceso al empleo público de los ciudadanos recién egresados de las universidades.
- **Fortalecer el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública**, que garantice el suministro de información veraz, confiable y de manera oportuna para la toma de decisiones estratégicas y el monitoreo del empleo público en Bogotá.
- **Diagnósticos en la gestión del desarrollo que identifiquen las brechas** que presentan los servidores distritales en la prestación de sus funciones. Esto con el propósito de estructurar los esquemas de capacitación efectivos, que además sean segmentados por temáticas, y en lo posible que sean coordinadas por un único órgano en el Distrito.
- **Establecer lineamientos** para que todos los empleados públicos del Distrito cuenten **con un instrumento de evaluación con una real visión estratégica**, y que no solo quede circunscrito a los gerentes públicos y a los empleados de carrera.

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.

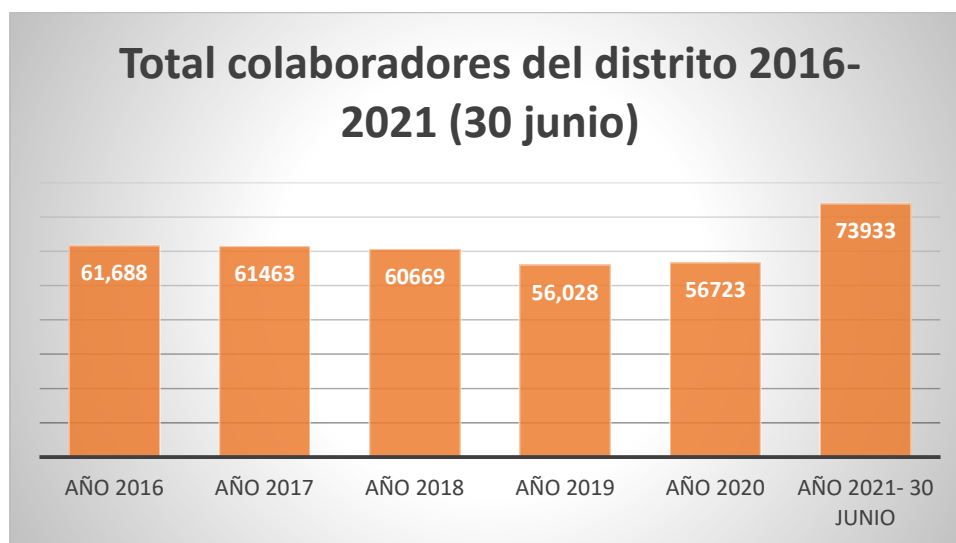
Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- Impartir los **lineamientos para implementar programas de bienestar**, a partir de la caracterización de los servidores públicos, para que surtan un real impacto en la gestión del talento humano y el entorno familiar".

2.3 Población total afectada³

A continuación, se presenta los datos de la población para la cobertura de la política pública para la gestión integral del talento humano, desde 2016 a 30 de junio de 2021:



Gráfica 3 Total colaboradores en el Distrito 2016-2020

Población total afectada

Datos Empleo Público y contratistas / diciembre 2016:

58 Entidades y Organismos Distritales a 30 de enero de 2016

De acuerdo con la información reportada por las Entidades y Organismos Distritales en el Sistema de Información de Empleo y Administración Pública –SIDEAP–, a 31 de diciembre de 2016, se registran:

Personas vinculadas al Distrito así: 61.688

³ Datos de Acuerdo a los cambios realizados por los representantes legales de las Entidades 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.

- ✓ Contratistas de Prestación de servicios: 38.024
- ✓ Empleados Permanentes: 17.993
- ✓ Otros Tipos de Vinculación
 - 4.289 personas son trabajadores oficiales y
 - 926 están vinculadas a través de empleos de carácter temporal.
 - 456 están vinculadas a UAN

Nota: No Incluye docentes del Distrito

Datos Empleo Público y contratistas / diciembre 2017 ⁴:

53 Entidades Distritales (contratistas y empleos) y 20 Fondos de Desarrollo Local (contratistas)

Personas vinculadas al Gobierno Distrital: 61.463

- ✓ Contratistas de Prestación de servicios: 36.489
- ✓ Empleados Permanentes: 18.873
- ✓ Otros Tipos de Vinculación
 - 4.327 personas son trabajadores oficiales y
 - 1.309 están vinculadas a través de empleos de carácter temporal.
 - 465 están vinculadas a UAN

Nota: No Incluye docentes del Distrito

Datos Empleo Público / Diciembre 2018 ⁵:

53 Entidades Distritales (contratistas y empleos) y 20 Fondos de Desarrollo Local (contratistas)

Personas vinculadas al Gobierno Distrital: 60.669

- ✓ Contratistas de Prestación de servicios: 36.059
- ✓ Empleados Permanentes: 18.713

⁴ Pag. Web DASCD datos empleos y empleados – datos de acuerdo a informes mensuales de las Entidades Distritales. <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/content/datos-empleo-p%C3%BAblico-0>

⁵ Pag. Web DASCD datos empleos y empleados – datos de acuerdo a informes mensuales de las Entidades Distritales. <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/content/datos-empleo-p%C3%BAblico-0>

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.

- ✓ Otros Tipos de Vinculación
 - 4.221 personas son trabajadores oficiales y
 - 1.233 están vinculadas a través de empleos de carácter temporal.
 - 443 están vinculadas a UAN

Nota: No Incluye docentes del Distrito

Datos Empleo Público / Diciembre 2019 ⁶:

53 Entidades Distritales (contratistas y empleos) y 20 Fondos de Desarrollo Local (contratistas)

Personas vinculadas al Gobierno Distrital: 56.028

- ✓ Contratistas de Prestación de servicios: 31.721
- ✓ Empleados Permanentes: 18.926
- ✓ Otros Tipos de Vinculación
 - 3.771 personas son trabajadores oficiales y
 - 1.229 están vinculadas a través de empleos de carácter temporal.
 - 381 están vinculadas a UAN

Nota: No Incluye docentes del Distrito

Datos Empleo Público / Diciembre 2020 ⁷:

52 Entidades Distritales (contratistas y empleos) y 20 Fondos de Desarrollo Local (contratistas)

Personas vinculadas al Gobierno Distrital: 56.723

- ✓ Contratistas de Prestación de servicios: 33.447
- ✓ Empleados Permanentes: 17.907
- ✓ Otros Tipos de Vinculación
 - 3.753 personas son trabajadores oficiales y
 - 1.061 están vinculadas a través de empleos de carácter temporal.

⁶ Pag. Web DASCD datos empleos y empleados – datos de acuerdo a informes mensuales de las Entidades Distritales. <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/content/datos-empleo-p%C3%BAblico-0>

⁷ Pag. Web DASCD – datos de acuerdo a informes mensuales de las Entidades 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.

- 555 están vinculadas a UAN

Nota: No Incluye docentes del Distrito

Datos Empleo Público /Junio 2021⁸:

52 Entidades Distritales (contratistas y empleos) y 20 Fondos de Desarrollo Local (contratistas)

Personas vinculadas al Gobierno Distrital: 73.933

- ✓ Contratistas de Prestación de servicios: 50724
- ✓ Empleados Permanentes: 18541
- ✓ Otros Tipos de Vinculación
 - 3.729 personas son trabajadores oficiales y
 - 376 están vinculadas a través de empleos de carácter temporal.
 - 563 están vinculadas a UAN

Nota: No Incluye docentes del Distrito

2.4 Trámite de Aprobación de la Política PGITH

En 2019, en el mes de febrero se recibieron las observaciones por parte de la Secretaría de Planeación al **Documento Diagnóstico**, y en el mes de mayo fue radicado nuevamente a la SDP con los ajustes de las observaciones recibidas. El 22 de mayo de 2019 se recibe concepto positivo otorgando la viabilidad técnica a dicho documento, de conformidad con los parámetros que para estos fines ha definido el CONPES Distrital en los siguientes términos: *“El documento radicado acogió de manera general las recomendaciones y sugerencias realizadas en el concepto entregado en el mes de febrero de 2019. Se evidencia el trabajo profesional y el compromiso del equipo directivo del sector “Gestión Pública”, en particular los funcionarios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital”.*

Esta viabilidad fue muy importante, dado que el documento recopila las principales problemáticas en la gestión integral del talento humano, así como sus posibles soluciones, las cuales fueron vistas desde

⁸ Pag. Web DASCD – datos de acuerdo a informes mensuales de las Entidades 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.

diferentes ámbitos y metodologías, en mesas de trabajo técnicas con el DASCD y en los laboratorios de gestión de lo público realizadas con servidores públicos y contratistas de varios sectores, entidades de control, con sociedad civil organizada, estudiantes y la ciudadanía en general. Así mismo cuenta con un análisis que incluye las miradas de distintos enfoques poblacionales y diferenciales.

Posteriormente se trabajó en el ajuste del plan de acción de la política y del Documento CONPES, los cuales ya contaban con una primera versión desde 2018 y que con ocasión de los nuevos lineamientos de la Secretaría de Planeación los cuales constan en la Circular 007 de febrero de 2019, fue necesario ajustar.

En 2019 se efectuaron 16 reuniones de concertación de productos con los directivos de 13 entidades, en las cuales la directora del DASCD, presentó las propuestas del Departamento para trabajar conjuntamente en el marco de la política. Finalmente, de este trabajo se llegaron a acuerdos para concretar un total de 39 productos con 11 entidades como se resume a continuación:



Ilustración 6 Entidades y productos de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

El plan de acción y el proyecto de documento CONPES fueron sometidos a aprobación del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública, recibiendo su aprobación el 21 de agosto de 2019,

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.

posteriormente fueron radicados a la Secretaría Distrital de Planeación el 22 de agosto, quienes el 4 de octubre mediante radicado 2-2019-67465, emitieron concepto de no viabilidad dadas una serie de observaciones las cuales se subsanaron, permitiendo radicar nuevamente los documentos el 8 de noviembre, logrando así la viabilidad requerida para continuar el proceso de formulación y presentar la política pública para la gestión integral del talento humano en la sesión de PRECONPES realizada el 28 de noviembre, sesión en la que no se presentaron objeciones frente a nuestra política.

El siguiente paso consistió en enviar los documentos a la revisión jurídica que efectúa la Secretaría Jurídica Distrital, obteniendo la viabilidad para que se presente la política ante el CONPES Distrital.

De esta manera, el 16 de diciembre de 2019, se efectúa la presentación en CONPES de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano, ante los miembros del gabinete distrital, en donde es aprobada, como consta en el documento CONPES 07, publicado en el registro distrital con el número 6700 del 20 de diciembre de 2019.

2.5 Implementación de la PPGITH en el año 2021

A continuación se presentan los avances de los productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano con corte al 30 de junio del 2021. Es importante tener en cuenta las siguientes consideraciones previas:


1. La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano está compuesta por 39 productos que se encuentran vigentes para el año 2021. El DASCD como entidad líder de la Política, tiene a cargo 28 de éstos, y 11 productos están bajo la responsabilidad de: la Veeduría Distrital (4), La Secretaría Distrital de Planeación (1), la Secretaría General (4), la Secretaría de Ambiente (1) y la Secretaría Distrital de Salud (1).
2. Entre las vigencias 2019 y el 2020 habían entrado en ejecución 33 productos y para la presente vigencia ingresan 6 más, estos son: Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción; Directrices a las entidades 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.

sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios; Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital; Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital; Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud e Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital. Sobre los cuales no se rinde información en este documento.

Precisado lo anterior, a continuación, se describen los avances de los productos de la Política de Gestión Integral del Talento Humano con corte a 30 de Junio del 2021:

- Programa de Reclutamiento de Talentos.

	Meta 2021	Ejecución 2021
 <p>Nombre del Indicador de Producto Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales</p>	1.478	693

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


La cantidad de empleos públicos provistos a través de procesos de selección objetiva abiertos y/o meritocráticos realizados por las entidades es de 693, esta cifra corresponde a personas posesionadas en empleos de Libre Nombramiento y Remoción (548 en 2020 y 145 de enero a junio de 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 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.

El programa también incluye los empleos de carrera administrativa, y para esto, en el 2020 el DASCD trabajó de la mano con la CNSC y las entidades y organismos del Distrito en la fase de planeación del Proceso de Selección denominado "DISTRITO CAPITAL 4", cuya convocatoria inició en febrero 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.

ofertando vacantes a concurso en modalidad Ascenso y en Modalidad Abierto, y en la que participaron treinta y dos (32) entidades del Distrito ofertando 2.020 vacantes para 1.123 empleos.

- 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.

		Meta 2021	Ejecución
	Nombre del Indicador de Producto Número de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión seleccionados a través del Banco de Proveedores del Distrito Capital	4.400	7.734

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, diseñó e implementó 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.

Con corte al 30 de junio del 2021 se han contratado **1.555** personas por medio de talento no palanca, que sumados a los **6.179** reportados de la vigencia anterior resulta un **acumulado de 7.734 contratados por medio del Banco de Proveedores "Talento No Palanca"**.

Las 1553 se caracterizan de la siguiente manera: 52,60% son mujeres y el 47,40% son hombres; el 3,2% declara ser víctima del conflicto armado; el 0,39% tiene algún tipo de discapacidad (Física, Visual, Auditiva o Múltiple); el 3,3% pertenece a grupos étnicos como (Afrocolombiano o Afrodescendiente, Pueblos Indígenas, Raizales y Palenqueros); el 30,2% está en el rango de edad entre 18 y 28 años, el 64,2% entre 29 y 50 años; el 4,4% está entre 51 y 60 años y 1,3% restante es mayor a 60 años.

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

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Número de personas participantes en la estrategia de control social y rendición de cuentas del talento humano	50	30

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

Durante el primer semestre se adelantaron las siguientes actividades como: Se diseñó la "Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito" la cual contempla 6 actividades para su ejecución, se comunicó a las 15 Secretarías de la Administración Distrital y los órganos de control de Bogotá el desarrollo de la estrategia, se desarrolló el primer módulo de la estrategia, que contempla 3 jornadas de introducción con los siguientes temas: Participación Ciudadana y Control Social (9 de junio), Rendición de cuentas y Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano (15 de junio) y Orientación frente al desarrollo del proceso de "Diálogo ciudadano" (21 de junio). **Con corte a junio del 2021 se reportan 30 personas** participantes en las diferentes actividades que hacen parte de la estrategia.

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

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Número de colaboradores/as reconocidos como por sus aportes al desarrollo de la gestión pública del Distrito	100	0

De conformidad con la planeación institucional del DASCD, este producto está contemplado para desarrollarse en su sexta versión en el segundo semestre del 2021, mediante la realización de la VI de reconocimiento del 2021: *"Talento Comprometido con el renacer de Bogotá"*. **Por lo tanto, para el corte del 30 de junio del 2021 el reporte se encuentra en (0).**

Estos eventos de reconocimiento se realizan en cumplimiento al Decreto Distrital No. 86 de 2014 "Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital"⁹ y al Decreto Nacional 1083 de


⁹ Decreto Distrital No 86 de 2014 "Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital, artículo 1°.- "Declarar el día 1° de octubre de cada año, como el día del servidor público en el Distrito Capital. (...) y artículo 2°.- "El Departamento

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.

2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en el que se establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Se programa para esta vigencia contar con una categoría que reconozca las iniciativas y acciones afirmativas con enfoque de género definido en el PDD – 2020 - 2024 y así como las competencias ambientales.

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

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Porcentaje de implementación del Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés	60%	40%

El sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés contribuye a la lucha contra la corrupción promoviendo la transparencia y la integridad entre los y las servidoras y contratistas del Distrito Capital. **Los avances al 2021, representan un 40% de la totalidad del sistema.**

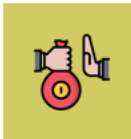
Avances en la fase 1: Se desarrolló la herramienta tecnológica para la declaración de conflicto de intereses como un módulo del SIDEAP, también se elaboró el Manual de Conflicto de Interés y el Instructivo de manejo del módulo para de Declaración y Registro de Conflicto de Interés, componentes que hacen parte del procedimiento estándar para la declaración, registro y gestión de conflicto de intereses a nivel Distrital.

Avances en la fase 2: se ha realizado en una capacitación a servidores del DASCD sobre Conflicto de Interés, y en la fase 3 de sistematización que se cumple con la materialización de la herramienta tecnológica como un módulo del SIDEAP para la declaración del registro de conflicto de intereses de los servidores del Distrito.

Administrativo del Servicio Civil Distrital organizará actividades que permitan visibilizar dicha labor y exaltará la vocación de servicio a la ciudadanía de los funcionarios 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.


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

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Número de Oficinas de Talento Humano acompañadas en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción	10%	2%

La entidad responsable del producto es la Veeduría Distrital. Mediante el desarrollo de este producto, la entidad 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.

Durante el primer semestre del 2021 se realizaron tres (3) capacitaciones en torno a transparencia y derecho de acceso a la información pública con los servidores y contratistas de las siguientes entidades:

- Instituto Distrital para la Participación y la Acción Comunal -IDPAC, asistieron 47 personas
 - Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, asistieron 11 personas
 - DADEP, asistieron 76 personas
- Directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios.

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Documento de directrices entregado a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios	52	11

La entidad responsable del producto es la Veeduría Distrital.


Para el desarrollo de este producto la entidad emitirá un documento de directrices para la incorporación de compromisos anticorrupción dentro de los contratos de prestación de servicios. Estos compromisos consisten en una cláusula contractual con un lenguaje específico respecto de la aceptación, por parte del

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.

contratista, de una serie de compromisos u obligaciones en materia de cumplimiento de la normatividad vigente y aplicable en materia de lucha contra la corrupción.

En el primer semestre del 2021 se entregaron directrices sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios que han solicitado acompañamiento preventivo.


- **Red Distrital de Innovadores Públicos.**

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Número de colaboradores vinculados a las entidades distritales, que participan de la Red Distrital de Innovadores Públicos.	250	0

Es un producto a cargo de la Veeduría Distrital. El desarrollo de este 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.

Los programas de formación abordan de forma transversal los principios del gobierno abierto, la innovación y la transparencia, así como el impacto que el control preventivo y el control social tienen en la lucha contra la corrupción. Para el 2020, se realizó la séptima, octava, novena y décima cohorte del curso sobre innovación pública. En el primer semestre del 2021 aún no se cuenta con colaboradores vinculados a la Red, no obstante, se avanzó en la contratación del equipo ejecutor y en la formación en diferentes áreas de conocimiento con enfoque innovador a 65 personas de diferentes Entidades Distritales.


- **Programa de Formación en Innovación Pública Distrital.**

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Número de colaboradores que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital.	500	758

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.

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. **758 funcionarios participaron** en las diferentes jornadas de talleres, conferencias y capacitaciones en los temas de innovación organizados por el DASCD. Durante el primer semestre de 2021, se realizaron 14 actividades de capacitación dentro del marco del programa de formación en innovación distrital; programa que brinda herramientas y técnicas para lograr un acercamiento metodológico y conceptual de la innovación.

- **Inventario Bogotá.**

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Porcentaje de avance en la consolidación de Inventario Bogotá en desarrollo de la organización y centralización de la información proveniente de los Observatorios Distritales..	20%	16%

Es un producto que se encuentra a cargo de la Dirección de Estudios Macro de la Secretaría Distrital de Planeación.

Tienen sus fundamentos 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 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.

En la vigencia del 2020, se concluyó con la fase de planificación y en el primer semestre del 2021 se han realizado 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, en la cual se establecen los Lineamientos del funcionamiento y coordinación del inventario Bogotá. Esta circular indica que todas las entidades deben reportar un enlace al portal y remitir por intermedio de este los estudios publicados por todas las Entidades Distritales hasta el 12 de junio, de igual manera se hace un primer evento de capacitación el 18 de mayo del 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



Las acciones de la fase de planificación y lo avanzado en la fase de definición de servicios constituyen un **16% de avance en la consolidación del producto.**

- Programa de Formación en Competencias Digitales.

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Número de colaboradores/as vinculados al Programa de Formación en Competencias Digitales.	300	419

Durante el primer semestre de 2021, se realizaron 7 cohortes del curso de Metodologías Ágiles, 12 cohortes del curso e Alfabetización de Datos, 7 cohortes del curso Diseño de Pensamiento, 9 cohortes del curso Publicación de Datos Abiertos, y una cohorte de los cursos Diseño de Bases de Datos SQL, Fundamentos de Big Data y Gestión de Proyectos TIC, que en suma dan cuenta de la participación de **419 colaboradores que participaron en el programa.**

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


		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Porcentaje de avance en la implementación del programa de gestión del conocimiento y la innovación	20%	16%

Es un producto a cargo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y con cierre al 30 de junio del 2021 cuenta con un **16% de avance en la implementación de este programa**, que se concreta en las siguientes actividades:

1. Se realizaron dos talleres de presentación de la “Guía Metodológica de Construcción de Mapas de Conocimiento para entidades distritales”, que tienen como propósito guiar a las organizaciones en el proceso de identificación del conocimiento estratégico o crítico, definición de los activos de conocimiento tanto tácito como explícito, identificación del conocimiento ausente y consolidación de herramientas para plantear estrategias de fortalecimiento de su proceso de Gestión del Conocimiento. En estos espacios participaron alrededor de 250 personas de las entidades 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.

2. Se diseñó una estrategia de acompañamiento para la implementación de la “Guía Metodológica de Construcción de Mapas de Conocimiento para entidades distritales”, la cual define cuatro etapas de desarrollo y segmenta a las entidades en estas etapas para poder definir una ruta de acompañamiento acorde con su nivel de desarrollo en la gestión del conocimiento.
 3. Se definió la estructura del documento técnico de las rutas del conocimiento que permita a las entidades distritales generar planes de acción y fortalecimiento de sus sistemas de gestión del conocimiento.
- Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública.


		Meta 2021	Ejecución 2021
	<p align="center">Nombre del Indicador de Producto</p> <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>	5	0

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 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.

En el año 2020 se contó con nueve (9) iniciativas desarrolladas en la segunda fase del programa de formación. Para el 2021 se programa la publicación y validación de las soluciones innovadoras a fin de año cuando se culminen todos los programas de formación. Motivo por el cual **con corte al 30 de junio del 2021 el reporte se encuentra en (0).**

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.

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


		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Porcentaje de avance en la implementación del programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital.	10%	2%

Este producto a cargo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. **Las actividades realizadas en el primer semestre del 2021 constituyen un 2% de avance**, que corresponde a la definición de los instrumentos para la documentación de los procesos trasversales y a la primera versión del proceso de evaluación independiente de la gestión.

Con relación a la estandarización de procesos trasversales se definieron los instrumentos unificados para el reporte de la información que estructurará la caracterización del proceso. En este sentido, se definió una estructura de proceso, con su instructivo y el formato para el reporte del marco normativo a fin de recoger la documentación por parte del equipo. Adicionalmente, se realizó reunión con la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía, en la que se definió que el proceso de servicio al ciudadano sería estandarizado dentro de la vigencia. Se realizó la primera versión del proceso de Evaluación a la Gestión como propuesta para discusión por parte del equipo de estandarización.

Se espera de este producto que optimice los procesos administrativos en la administración pública de Bogotá, D.C. facilitando las labores de los colaboradores que los ejecutan y, por consiguiente.

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

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Porcentaje de Implementación del Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.	40%	25%

Dentro de este programa se tiene establecidas dos frentes de actividades, por una parte, la asesoría técnica que debe prestar el DASCD a las entidades para que en el marco del Decreto 1800 de 2019 mantengan actualizadas sus plantas de personal. El mencionado Decreto expedido en el 2019 conmina a las entidades para que cada dos años realicen las acciones encaminadas a determinar la necesidad de rediseño o 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.

ampliación de planta. Por otra parte, establecer criterios técnicos para estandarizar estructuras y perfiles transversales que sirvan de insumo a las entidades en el momento de realizar sus estudios de rediseño. Sobre esta disposición el Departamento emitió la Circular externa 04 del 31 de enero del 2020, para la aplicación del mencionado Decreto.

Bajo esta perspectiva, respecto del avance en los criterios técnicos de estandarización se adelantó la construcción del documento “Propuesta para estandarización de las estructuras organizacionales”, con el objeto de establecer referentes a partir de hechos ciertos a partir del cual se presentó las necesidades de desarrollar una funcionalidad tecnológica que apoye el recaudo de la información para este programa, y que se estructurará a partir del SIDEAP.

Adicionalmente, dentro del escenario de 52 entidades y organismos del Distrito, 8 de ellas presentaron estudios técnicos para realizar un rediseño en su estructura organizacional en el 2020, las cuales obtuvieron un concepto favorable por parte del Departamento.

El **25% de avance** corresponde a las entidades que obtuvieron concepto técnico favorable en el 2020, y tres (3) entidades que presentaron estudio técnico en el 2021, dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1800 del 2019 de las cuales, una entidad ha implementado eficazmente la reforma mediante el acto administrativo correspondiente.

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

		Meta 2021	Ejecución 2021
	<p>Nombre del Indicador de Producto</p> <p>Porcentaje de avance en el diseño del Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio</p>	40%	16%

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.


En el primer semestre del 2021 se cuenta con un avance del **16 %** del 40% programado para esta vigencia, y que está representado en las siguientes actividades: i) Elaboración de tres mesas de trabajo 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.

Secretaría de Gobierno (Subsecretaría de Gestión Local) para abordar el plan de trabajo respecto al aporte conceptual de esta entidad en la visualización del tablero, ii) Continuidad en la elaboración de documento metodológico y conceptual del producto; iii) la definición de variables del Tablero, las cuales se desarrollaron a partir de las variables en el SIDEAP y iv) actividades de soporte del SIDEAP indispensables para la visualización del tablero como son: la aprobación definitiva de funcionalidad de territorialización de acuerdo al requerimiento y revisión y aprobación de la funcionalidad de mejoras en el módulo de contratación de acuerdo a los requerimientos.

Vale la pena indicar que para el 2020 se adelantaron actividades como: avances en la funcionalidad de territorialización del SIDEAP, el alistamiento de variables nuevas en la bodega de datos para alimentar el tablero de Control. Igualmente, el cargue masivo de una base de datos de funcionarios y contratistas con aproximadamente 9000 registros. Finalmente, adelantos en el documento metodológico del producto. Realización de algunas pruebas de visualización y se cuenta como antecedentes y aportes indispensables los tableros de control de Composición del Empleo Público Distrital y el tablero de Movilidad Segura.

- **Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital**

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Porcentaje de avance en la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital	10%	0%

Como resultado de la fase de agenda pública, resulta fundamental para esta política pública avanzar 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 productividad a escala distrital que logre integrar la planeación y ejecución institucional con la gestión del desempeño de los colaboradores distritales.

En este sentido es necesario que la administración distrital desarrolle un sistema de medición del rendimiento y la productividad propio y estará en cabeza del DASCD, quien adelantará el proceso de diseño y puesta en marcha de éste, en tres (3) fases: diagnóstico, diseño y prueba piloto.

En el primer semestre del 2021, no se han adelantado actividades de la fase diagnóstica, no obstante, se adelantaron estudios previos para el contrato del profesional que apoyará el proceso, igualmente se ha realizado revisión documental sobre evaluación de desempeño y 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.

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

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Número de teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales	1700	1362


Este producto a cargo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

El avance reportado corresponde a la suma de los 154 nuevos teletrabajadores (entre el 01 de enero al 30 de junio de 2021), más el dato de cierre de la vigencia 2020 (1.208 teletrabajadores), **para un total acumulado de 1.362 de servidores bajo la modalidad de teletrabajo** reportados por los organismos y entidades distritales a la Secretaría General.

Para el logro de avance en la meta, desde la secretaria general se avanzó en la consolidación de las metas anuales en número de teletrabajadores con los directivos de organismos y entidades:

- Se expidió la Circular 032 de 2021, “Lineamiento para implementación del modelo+ de teletrabajo distrital con enfoque diferencial”; en mesas de trabajo, se brindó acompañamiento técnico, operativo y jurídico a entidades y organismos distritales, para la implementación del *modelo+ de teletrabajo*
- Se fomentó el fortalecimiento de competencias en teletrabajo a servidores, a través de la plataforma Soy10 Aprende.
- Se expidió la circular conjunta 009 de 2021 sobre módulo teletrabajo en SIDEAP 2.0.

- Programa de movilidad laboral (intersectorial, ubicación).

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Número de colaboradores beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral	20	0

Durante el primer semestre del 2021 no se tuvo avance cuantitativo en la cantidad de personas movilizadas, sin embargo, se adelantaron las gestiones correspondientes para contar con la herramienta tecnológica que soportará el 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.

Esta herramienta es un módulo del SIDEAP que se encuentra próximo a salir en producción, brindando 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 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.
- **Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito**

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Porcentaje de avance de implementación del Aula del Saber Distrital	30%	15%

Este producto de política pública se realiza con el propósito de centralizar las actividades de capacitación transversal dirigida a servidores (as) públicos del Distrito Capital.

El avance del 15% de implementación del aula corresponde a acciones como: la estructuración del documento técnico y financiero del Aula, que presenta la ruta para la creación de este centro de aprendizaje (elaborado en la vigencia del 2020) y en el primer semestre de las 2021 reuniones con el equipo de comunicaciones del DASCD para fortalecer el micrositio del Aula del Saber, además de la elaboración de la matriz para identificar y agrupar por líneas la oferta que se publicará en el micrositio. Finalmente se debe indicar que se ha venido consolidando la oferta distrital y buscando posibles alianzas para fortalecer y ampliar toda esta oferta.

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.

- Programa de Formación en Competencias Ambientales.

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Número de colaboradores formados en el Programa de Competencias Ambientales	100	71

Es un producto a cargo de la Secretaría Distrital de Ambiente. El avance en el primer semestre del 2021 da cuenta de la **certificación de 71 servidores de las entidades distritales**, en el marco del “Programa de formación en Competencias Ambientales” para el cuidado y protección del entorno. Se desarrolló el proceso de formación denominado *Consumo amigable con el ambiente*, con 12 sesiones virtuales enfocadas en la temática enunciadas en la matriz de planeación y una caminata ecológica virtual a la vereda de Pasquilla. Este proceso se ejecutó entre el 20 de abril al 27 de mayo de 2021.

- Programa de Promoción de Talentos Artísticos y Culturales para colaboradores de la Administración Distrital.


		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Número de colaboradores de las entidades distritales vinculados al Programa de Promoción de Talentos	100	240

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 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.

A 30 de junio del 2021 se cuenta con un acumulado de 240 beneficiados, que resulta de 60 beneficiarios del año 2020 y 180 beneficiados del primer semestre del 2021. En el presente año se ofertan 4 cursos de formación artística (fotografía, literatura, música, artes plásticas y artes electrónicas) para las y los 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.

- Programa Fondos Educativos

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Número de Servidores Públicos del Distrito beneficiarios del Programa de Fondos Educativos	1150	961

Los Fondos Educativos del Distrito han beneficiado a un total de 961 servidores, al cierre del primer semestre del 2021. Que se distribuyen de la siguiente manera: 452 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; 487 corresponden al Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital –FRADEC- y 22 beneficiarios del Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados – FEDHE-.

- Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Porcentaje de entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente	80%	84%

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.


Durante la vigencia 2020, se creó y socializó un lineamiento organizacional sobre el uso adecuado del lenguaje con enfoque diferencial-poblacional y de género con 27 entidades y organismos distritales. Para el primer semestre del 2021 se cuenta con un acumulado de 44 entidades que han asistido a las mesas de lenguaje incluyente en las que se brindó capacitación y sensibilización para que próximamente entreguen su respectivo manual de comunicaciones adoptando los lineamientos de lenguaje incluyente diseñados por el DASCD.

Las 44 entidades mencionadas representan el 84% del avance de la meta, y estuvieron representadas por 348 servidores, servidoras, colaboradores del distrito pertenecientes a las oficinas de comunicación.

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.

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 2019 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, para ser emitido en los tiempos diarios: de lunes a domingo de 12:00 a 18:00 y de 19:00 a 22:00 horas, en canales privados nacionales, canales públicos nacionales y canales públicos regionales y locales, según el espacio de programación que a disposición tenga la CRC en los meses siguientes.


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

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Número de entidades distritales con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados	10	14

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 primer semestre del 2021, se cuenta con 14 entidades que han participado en la implementación del producto. Durante la vigencia 2021, 5 entidades implementaron el lineamiento (S. General, IDPC, CVP, DADEP, IDU), de igual forma, durante el 2021 se han realizado 9 jornadas de sensibilización con el programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros con una asistencia de 415 personas. Para el segundo semestre se ejecutará el seminario de profundización con dichas entidades.

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

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Número de colaboradores del Distrito Capital beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas	12300	30304


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 30 de junio del 2021 se cuenta con 30.304 beneficiados por el programa de alianzas. Durante el primer semestre de 2021, se registran 11.934 beneficiarios, que se suman al acumulado de 18370 de las vigencias 2019 y 2020.

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, colaboradores 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, y boletas relacionadas con temas de cultura, entretenimiento y diversión.

Es importante mencionar que, se programaron actividades con enfoque ambiental promoviendo la participación de los colaboradores vinculados al Distrito, tanto servidores públicos como contratistas, y sus familias, en el marco del convenio con la Secretaría Distrital de Ambiente. De estas actividades con enfoque ambiental, siete fueron programadas para población con discapacidad (física, mental, auditiva, visual, sordoceguera, cognitiva o discapacidad múltiple) en el marco del Proyecto 7771-Discapacidad liderado por la Subdirección Local de San Cristóbal de SDIS. Para esta misma población con discapacidad se llevó a cabo una Charla “Cultura turística y apropiación de ciudad”.

- Programa de Apoyo Emocional Distrital.


		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Número de colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital	250	824

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.

Durante el primer semestre se cuenta con **824 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.

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.


- Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital.

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Número de Funcionalidades del sistema de información de talento humano desarrolladas	16	24

Durante lo corrido de la vigencia 2021, se ha trabajado en el fortalecimiento y consolidación del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP como un instrumento de gestión del talento humano 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; en tal sentido, con corte 30 de junio de 2021, se ha realizado mantenimiento y optimización de 22 funcionalidades del SIDEAP, sumado a lo anterior se puso en funcionamiento el 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, asimismo se consolidó la funcionalidad asociadas a Situaciones Administrativas como Teletrabajo / Trabajo en Casa / Alternancia, para efectos de monitorear el funcionamiento de la administración distrital durante la emergencia sanitaria por el COVID19.

Así las cosas, **hoy el sistema cuenta con 24 funcionalidades en operación.** así: 1. Hojas de Vida; 2. Bienes y Rentas; 3. Talento Humano, 4. Contratación y Formulario de Cargue de Contratistas que no están en SIVICOF 5. Actividades Distritales, 6. Plan Institucional de Capacitación - PIC en línea; 7. SST en línea 8. Proyección de Costos Plantas de Personal y Escalas salariales 9 Situaciones Administrativas, 10. Nuevas situaciones administrativas, 11. Módulo de Territorialización, 12. Módulo Conceptos Técnicos en línea, 13. Módulo de procesos y procedimientos, 14. Módulo de declaración de conflictos de interés, 15 Modulo Movilidad Laboral, 16. Módulo Estructura Organizacional, 17. Teletrabajo, 18. Validación Hojas de Vida 19. Alertas Tempranas COVID-19, 20. Banco de Hojas de Vida Talento No Palanca y Reporte Uso, 21- Plan Anual de Vacantes 22-Modulo Estructura Distrital-Primera Fase. 23- Módulo Selección de Talentos, 24- Nuevas Situaciones Administrativas Teletrabajo / Trabajo en Casa / Alternancia.

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

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Entidades que han implementado el lineamiento GETH del MIPG	18	0

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 2020 se diseñó una herramienta para medir la implementación del lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH del MIPG en sus 5 fases, las cuales, de acuerdo con los niveles de cumplimiento establecidos, se ubican en "Sobresaliente". Se evaluaron las 18 entidades con la herramienta diseñada.

En el primer semestre del 2021, no se ha realizado la evaluación para ninguna entidad, dado que el proceso de implementación de todo el lineamiento de GETH se evidencia con la implementación de las 5 fases (FASE I. Disponer de la Información; FASE II. Auto diagnosticar la GETH; FASE III. Diseñar Acciones para GETH; FASE IV. Implementar Acciones para GETH; y FASE V. Evaluar la GETH) y esta implementación se realiza durante el transcurso de la vigencia, en consecuencia, que estima que en el último trimestre del año se podrá evaluar la implementación de las 5 fases del lineamiento del lineamiento.

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

	Meta 2021	Ejecución 2021
 <p>Nombre del Indicador de Producto Porcentaje de implementación del Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano</p>	50%	45%

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. Para el primer semestre del 2021 **se reporta un avance del 45% en la implementación de este programa**. Se concreta en las siguientes actividades:

- Brindar soporte técnico de primer y segundo nivel a los usuarios de los sistemas de información del DASCD especialmente de SIDEAP.
- Se dio inició a la socialización del programa de instancias bipartitas en las mesas técnicas de gestión de TH, dirigidas a los líderes de Talento Humano, Bienestar, Capacitación y SST de las Entidades y organismos Distritales. Se espera durante el mes de marzo dar continuidad a esta actividad y realizar la socialización a los respectivos grupos de integrantes, así como la creación de una red de trabajo colaborativo vía WhatsApp dirigida a los integrantes de las IB del DC.
- Se capacitó al Comité de Convivencia Laboral de la Caja de Vivienda Popular.
- Se programó capacitación para el COPASST y el CCL del Cuerpo Oficial de bomberos para el mes de abril.
- Se socializó con los funcionarios identificados que pertenecen a una instancia bipartita del DC, el programa de fortalecimiento y, además, se invitó a conformar la red de COPASST y CCL mediante el uso de grupos de WhatsApp.
- Se capacitó al Comité de Convivencia Laboral del Cuerpo Oficial de bomberos 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.

- Se capacitó al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo del Cuerpo Oficial de bomberos de Bogotá.
 - Se asesoró al Comité de Convivencia Laboral de la Caja de Vivienda Popular, en lo referente al manejo de solicitudes allegadas por anónimos relacionadas con quejas por presunto acoso laboral.
 - Se programó capacitación para los Comités de Convivencia de la Secretaría Distrital de Educación del DC.
 - Se programó sesión para capacitación a la Comisión de Personal de la Secretaría de Educación del DC.
 - El 15 de abril de 2021, se capacitó al Comité de convivencia Laboral de la Secretaría Jurídica del DC con el tema de prevención del Acoso Laboral y, además, se socializó la cartilla de prevención del Acoso Laboral y Acoso Laboral Sexual de la secretaria Distrital de la Mujer.
 - Se programó socialización dirigida a las Comisiones de Personal del Distrito Capital relacionada con roles y responsabilidades, así como procesos de elección.
 - Se remitió respuesta a solicitud de información relacionada con el funcionamiento del CCL de la Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá.
 - Se desarrolló el Taller Prevención del Acoso laboral y el Acoso sexual dirigido a servidores y contratistas del FONCEP.
 - Se desarrolló el Taller Prevención del Acoso laboral y el Acoso sexual dirigido a los Comités de Convivencia Laboral de la Secretaría de Educación de Bogotá.
 - Se desarrolló el Taller Prevención del Acoso laboral y el Acoso sexual dirigido a servidores y contratistas del DC.
 - Se desarrolló la capacitación de Comisión de Personal-funciones - dirigida a la Comisión de Personal de la Secretaría de Educación.
 - Se desarrolló la capacitación de Comisión de Personal-funciones - dirigida a la Comisión de Personal del DC.
 - Se desarrolló la a capacitación de actualización normativa dirigida al COPASST del IDIGER.
 - Se desarrolló la capacitación de “Manejo de herramientas para la comunicación efectiva” dirigida a las IB del DC.
- **Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano.**

	Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Porcentaje de Implementación del Programa de Selección y Formación de jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital	35%
		24%

En el primer semestre del 2021 **se cuenta con un avance acumulado del 24%** del programa de selección e implementación de formación de jefes de talento humano. Este avance corresponde 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




El diseño, la implementación y la puesta a disposición en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional, el curso de inducción a jefes de Talento Humano, así como, la expedición de instrucción administrativa a jefes de Talento Humano informando sobre la obligatoriedad de tomarlo, acciones que se realizaron en la vigencia del 2020.

Para el primer semestre del 2021, se han registrado y han cursado la inducción a jefes de talento humano 6 personas.

Este curso tiene como fin facilitar la comprensión e implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

- **Sistema de Indicadores de Talento Humano.**

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados	24	8

Durante lo corrido de la vigencia 2021 se ha realizado la verificación, validación y rediseño de los 8 indicadores calculados en la vigencia 2020 con el fin de garantizar la completitud, oportunidad y coherencia de cada uno de los indicadores de acuerdo al contexto y necesidades actuales. Así como también mejorar el diseño en la herramienta Power Bi. Sumado a lo anterior se han realizado las siguientes actividades para el cumplimiento de este producto:

1. Levantamiento de información y revisión de las bases de datos para la generación de los indicadores.
2. Avance en el documento metodológico que contiene el marco conceptual y metodológico para la obtención del producto de política pública, así como el anexo técnico en el que se describen los cálculos para la obtención de la medición de los indicadores.
3. Revisión del Cálculo, medición y creación de las visualizaciones en versión beta para los siguientes indicadores: (1). Índice de desarrollo Civil. (2). Ley de cuotas. (3). Indicador de discapacidad. (4). Plan Anual de Vacantes. (5). Frecuencia de accidentalidad. (6). Ausentismo relacionadas con la salud. (7) Incidencia de enfermedad laboral y (8) prevalencia de enfermedad laboral.

Estos indicadores se encuentran calculados a escala Distrital y toma como fuente de información el Sistema de Información Distrital de Empleo y la Administración Pública -SIDEAP. De igual manera, se resalta que estos indicadores fueron seleccionados atendiendo la importancia con temas relacionados de la gestión Integral del Talento Humano en el Distrito, buscando que el Sistema de Indicadores de Talento Humano 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.

convierta en una herramienta importante para la toma de decisiones y formulación de políticas en el Distrito.

A continuación, se relaciona la URL para ser consultado el tablero de control, sin embargo, se deja la claridad que esta no es la versión final.

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaNDZhN2JiZDItM2QwMS00YTgyLWlxYjUtNjE1YmMzNDYzYTEzIiwidCI6IjYyZDk5M2VlTzZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOjR9>

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

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular la creación de empleos de Gerentes Técnicos en el Distrito Capital	20%	10%

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.

Este producto requiere estructurar 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.


Con corte a junio, el avance corresponde a la estructuración de un primer borrador del estudio técnico que contiene la exposición de motivos para un proyecto de acuerdo distrital en el que se propone la adopción de concurso de méritos para empleos de gerencia técnica en la administración distrital. Dicho avance corresponde al 10% del 20% programado para la vigencia del 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




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

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto 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	60%	20%

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. Se cuenta con un avance del 20% en la estructuración de la propuesta para el 2021.

El avance corresponde a las actividades de la Fase I del producto, en la que se elaboró el borrador de la exposición de motivos que contiene el análisis técnico que justifica la iniciativa normativa, así mismo se elaboró el borrador del proyecto del proyecto de ley, este fue revisada por las directivas del DASCD en donde le realizaron observaciones para las cuales se debió reformular el documento de análisis técnico, exposición de motivos y el proyecto de norma para regular la contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el nivel territorial

- 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.

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto 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	60%	25%

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. **Se cuenta con un avance del 25% en la estructuración de la propuesta para el 2021.**


El avance corresponde a las actividades realizadas en la Fase I del producto, se elaboró el borrador de la exposición de motivos que contiene el análisis técnico que justifica la iniciativa normativa, así mismo 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.

elaboró el borrador del proyecto de ley, este fue revisada por las directivas del DASCD en donde le realizaron observaciones y por tanto el documento con el estudio técnico se encuentra en ajustes.

- **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

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de los empleados públicos del Distrito Capital	100%	85%

Este producto inició desde la vigencia 2019 y cuenta con 2 alternativas:

Alternativa 1. Consiste en regular el tema salarial vía Decreto Nacional a través del cual se expida un régimen salarial específico para empleados públicos del Distrito Capital, alternativa que ya está agotada de acuerdo con las fases programadas para el producto.

Con el fin de establecer un marco regulatorio único en materia salarial, aplicable a los empleados públicos distritales, la Administración Distrital elaboró una propuesta de Decreto Nacional “Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., y de sus entidades descentralizadas, de la Personería, de la Contraloría, de la Veeduría y del Concejo del Distrito Capital y se dictan disposiciones para su reconocimiento”, a través del cual se pretende mitigar los riesgos de posibles decisiones judiciales relacionadas con la inaplicabilidad de elementos salariales que, en su momento, fueron creados por el Concejo de Bogotá o por las Juntas o Consejos Directivos de las entidades descentralizadas.

El proyecto de Decreto fue remitido por la Alcaldesa Mayor de Bogotá al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en la vigencia 2020, organismo del orden nacional competente para emitir pronunciamiento sobre el régimen salarial de los empleados públicos distritales, y a su vez el DAFP remitió el Proyecto de Decreto al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, para su revisión y concepto. A la fecha, hemos recibido observaciones de parte de la cartera de hacienda pública nacional que están siendo atendidas.

Alternativa 2. , Consistente en un escenario de recomposición de la Asignación Básica Mensual de los empleados del Distrito, para el que se ha identificado que es necesario gestionar ante el Gobierno Nacional la modificación de los límites máximos salariales de las asignaciones básicas, específicamente para los organismos y entidades de Bogotá D.C., dado que en ejercicios realizados se evidencia que en algunos casos la asignación básica recompuesta, sobrepasa los límites salariales actuales establecidos por el 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.


nacional. En el 2020, se empezó la estructuración de esta 2 alternativa, estableciendo los escenarios de acuerdo con las escalas salariales de las entidades descentralizadas.

La propuesta de un marco regulatorio en materia salarial para los empleados públicos distritales, se fundamenta en lo estipulado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-402 de 2013 al indicar que en materia salarial pueden existir regímenes jurídicos diferentes que regulen diversos aspectos de la relación de trabajo entre los empleados y los empleadores, en atención a las distintas naturalezas y modalidades de la relación laboral, los diferentes tipos de entidades, nacionales, departamentales, distritales o municipales, en virtud de las particularidades de las funciones desarrolladas, el campo de acción, las condiciones presupuestales y administrativas existentes, características que para el caso de Bogotá, son válidas en virtud de las condiciones particulares de la ciudad.

Además, debe indicarse que, sobre dicha posibilidad, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado emitió concepto mediante radicados números 11001-03-06-000-2018-00232-00 (2404) y 11001-03-06-000-2019-00181-00 (2432), cuya reserva fue levantada por el gobierno nacional en el segundo semestre del año 2020.

Con corte a junio de la presente vigencia no se reporta avance adicional al 65% reportado con corte al 2020, ya que desde esa vigencia se realizó el estudio técnico y el proyecto de acuerdo para el escenario de recomposición salarial, pero dados los resultados de las escalas recompuestas, se definió que esta propuesta no puede ser todavía objeto de revisión por parte de la Secretaría Jurídica, Secretaría Hacienda y Secretaría General hasta tanto se resuelva el tema de las asignaciones recompuestas que exceden los máximos salariales fijados por el Gobierno Nacional, para lo cual la Directora del DASCD dio lineamientos para que se proyectara la propuesta de acto administrativo con los máximos salariales que será enviado a las instancias correspondientes del Gobierno Nacional.

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

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto 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.	20%	30%

Este producto se encuentra bajo la responsabilidad de la Secretaría de Salud Distrital y la corresponsabilidad del DASCD.

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 humano. **El 30% de avance** se refleja en 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.

- a) Se han realizado varias mesas de trabajo, entre la Secretaría de Salud y el DASCD, a fin de explorar el tema y construir una propuesta a partir de la experiencia y competencia de cada una de las entidades.
- b) Se define el problema central como una vinculación inequitativa para una gran cantidad de personal asistencial en salud. Dicho problema tiene origen principalmente en la falta de recursos, pues las ESE se financian a partir de la venta de servicios, y, sus gastos, entre lo que encontramos los de personal, están afectados por las actividades prestadas a las EPS; así, las IPS disminuyen sus gastos recurriendo, a la contratación por OPS para vincular talento humano en salud.

Para atender el problema principal definido se determina formular un régimen de vinculación del sector asistencial en salud, teniendo en cuenta los recursos que existen y la forma en que las ESE acceden a ellos.

En desarrollo de las mesas la Secretaría de salud sugirió establecer un sistema de escalafón para el sector asistencial el cual, de acuerdo con la experiencia y a los análisis, se llevarían como proyecto de norma para el trámite correspondiente.

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

	Meta 2021	Ejecución 2021
 <p>Nombre del Indicador de Producto Porcentaje de avance en el diseño de la estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical.</p>	100%	50%

Este producto a cargo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

El 50% de avance cuantitativo acumulado, corresponde a las acciones desarrolladas en la vigencia 2020. En el primer semestre del 2021 se han adelantado las siguientes gestiones para avanzar en la estrategia:

- a. Un (1) seguimiento al cumplimiento de los acuerdos laborales en el Distrito Capital.
- b. Se han revisado y ajustado las especificaciones técnicas del aplicativo de seguimiento sindical en coordinación con el gerente del proyecto de la Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones - OTIC- de la Secretaría 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.

- Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital

		Meta 2021	Ejecución 2021
	Nombre del Indicador de Producto Porcentaje de avance en la Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital	30%	5%

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.

Para tal fin, se adelantarán las siguientes fases: F1. Estudio Técnico para la Implementación del Expediente Único Laboral; F2. Definición Modelo de Gestión del Expediente Único Laboral y F3. Implementación del Expediente Único Laboral.

El avance del 5% en el primer semestre del 2021, corresponde al documento en construcción correspondiente al Estudio Técnico que contiene el marco normativo aplicable. Además, se está investigando sobre soluciones que en esta materia ha implementado el sector privado.

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. PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

A continuación se presentan los principales avances obtenidos en el primer semestre de la vigencia 2021, en el marco de los proyectos de inversión a cargo de la Entidad, y que se encuentran asociados al plan de desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI 2020-2024”

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

3.1.1 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.

3.1.2 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.

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.

3.1.3 Metas:

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 (Sioeap), 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>

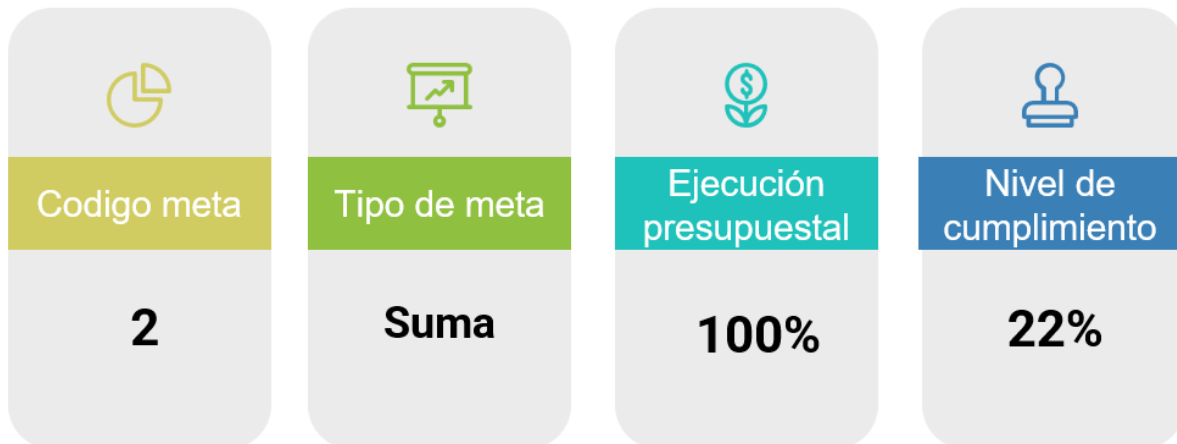
3.1.4 Cumplimiento de metas:

3.1.4.1 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

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	18	Magnitud ejecutada vigencia 2021	4	% ejecución vigencia	22.22%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 114,688,000	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 114,688,000	% ejecución	100%
Presupuesto programado reserva (Si aplica)	\$ 28,233,333	Presupuesto girado reserva (Si aplica)	\$ 28,233,333	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN – Corte: 31 de diciembre de 2020.

Esta meta está asociada al producto de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano 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.

Este programa cuenta con dos (2) fases: La realización de Estudios Técnicos y Consolidación de Información y Conceptos de Viabilidad Técnica y Presupuestal, en el cual durante la primera fase, las entidades y organismos distritales realizarán los estudios técnicos de modernización institucional y presentarán ante 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

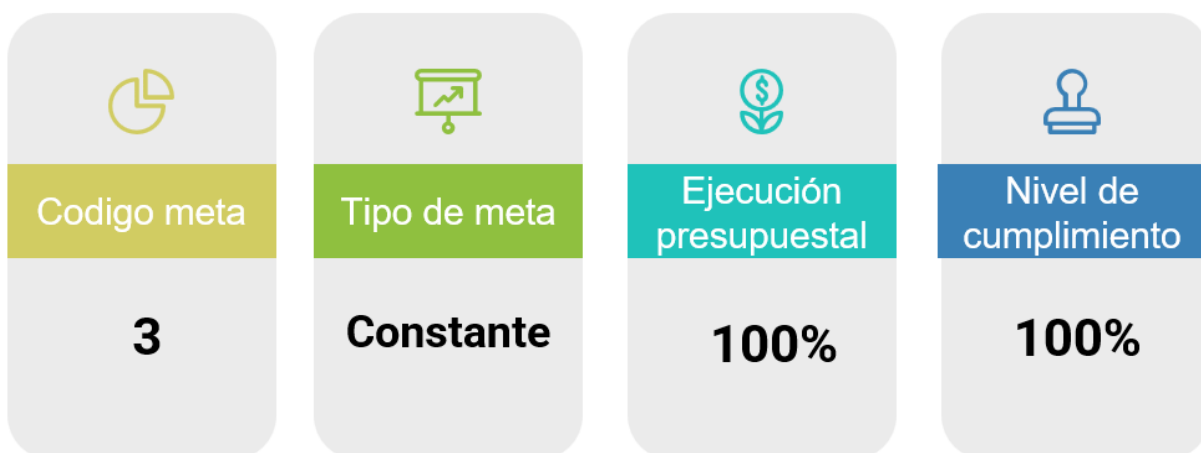


DASCD los resultados obtenidos. En la segunda fase, una vez efectuados los análisis anteriores que de manera concluyente establecen que existen faltantes en la planta de personal, se prevé tramitar los conceptos técnicos y de viabilidad presupuestal ante el DASCD y la Secretaría Distrital de Hacienda, respectivamente y, de resultar favorables, se perfeccionarán las decisiones mediante los actos administrativos a los que haya lugar.

Con base en lo anterior, esta meta será medida con el número de Conceptos de Viabilidad Técnica emitidos por el DASCD.

Durante la vigencia 2021, se han emitido 4 conceptos técnicos favorables para el rediseño de las siguientes entidades: Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Empresa Metro de Bogotá, Secretaria Distrital de Movilidad y la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UAERMV. Es importante resaltar, que esta meta depende de las solicitudes de las entidades, por tal motivo, esta meta no depende directamente de acciones del departamento sino de la demanda por parte de las entidades y organismos distritales.

3.1.4.2 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.

Tabla 6 Detalle de Ejecución Meta 3 - Proyecto 7670

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%
Presupuesto programado reserva (Si aplica)	\$ 7,000,000	Presupuesto girado reserva (Si aplica)	\$ 7,000,000	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN – Corte: 30 de junio de 2021.

Esta meta está asociada 4 productos de Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano:

- El sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, con el que se busca la implementación de una herramienta de información que permita conocer y tomar las medidas respecto de los conflictos de interés que se presenten en las entidades distritales.
- El Programa de movilidad laboral, con este se pretende promover el intercambio de saberes, la gestión del conocimiento y el mejoramiento de las condiciones laborales de sus colaboradores, razón por la cual, el Programa de Movilidad Laboral promueve el funcionamiento efectivo de figuras como el traslado, permuta y reubicación de servidores públicos entre entidades distritales a partir de un proceso estructurado y coordinado a escala distrital.
- El lineamiento Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado, apostando al fortalecimiento de la gestión institucional, mediante el cumplimiento de estándares mínimos tanto normativos como técnicos, y al tiempo avanzando en la consolidación de un nivel de desarrollo organizacional que apalanque la innovación y las buenas prácticas al interior de las entidades.
- La Implementación del Expediente Único Laboral del Distrito Capital que 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

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

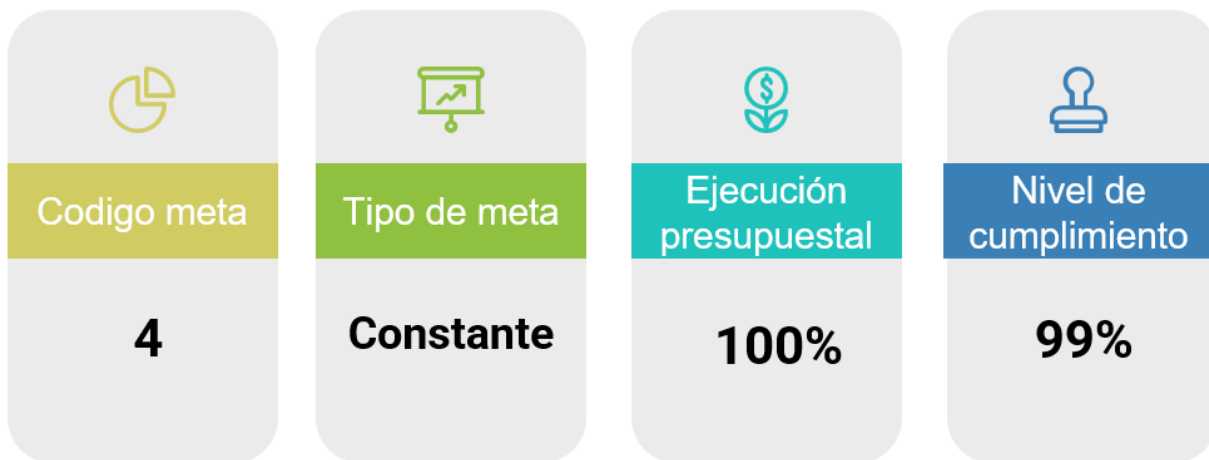


distritales según los criterios legales y administrativos relacionados con la administración, protección y salvaguarda de la historia laboral de los empleados y trabajadores distritales.

Esta meta se mide a través de la cobertura de los servicios de asistencia que brinda el departamento a través de la conceptualización técnica y/o jurídica, 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.

A 30 de junio se asistieron técnicamente en la implementación de acciones que contribuyen a la gestión estratégica de su talento humano las 52 entidades del distrito, de esta forma la meta para la vigencia tiene un cumplimiento del 100%.

3.1.4.3 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.

Tabla 7 Detalle de ejecución Meta 4 - Proyecto 7670

Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	52	Magnitud ejecutada vigencia 2021	52	% ejecución vigencia	100%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 172,566,120	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 170,667,085	% ejecución	99%
Presupuesto programado reserva (Si aplica)	\$ 21,000,000	Presupuesto girado reserva (Si aplica)	\$ 15,866,667	% ejecución	75.6%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN – Corte: 30 de junio de 2021.

Esta meta está asociada 6 productos de 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.
- 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.

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



Al mes de junio la estrategia se ha implementado en 52 entidades, es decir en el 100% de las entidades y organismos Distritales, este avance está representado en cada uno de los componentes de la estrategia por los siguientes datos:

- a. Formalización (Creación de Empleos): se ha logrado la creación de efectiva de 166 empleos en 5 entidades.

Tabla 8 Relación Formalización -creación de empleos 2021 a 30 de junio de 2021

ENTIDAD	TIPO DE EMPLEO	NOVEDAD	CANTIDAD
Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB	Empleo Permanente	Creación	2
		Supresión	2
Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Empleo Transitorio	Creación	4
	Empleo Permanente	Creación	80
		Supresión	1
Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	Empleo Transitorio	Creación	1
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	Empleo Transitorio	Creación	2
Secretaría Distrital de la Mujer	Empleo Permanente	Creación	80
Total Creados			169
Total Suprimidos			3
Creación Efectiva			166

- b. Merito: En este componente al 30 junio han participado 32 entidades en las siguientes convocatorias públicas abiertas y procesos de selección objetiva:

- i. Procesos para empleos de Carrera Administrativa: la Convocatoria Distrito Capital 4 realizada por medio de la CNSC, participaron 32 entidades y en la que se ofertaron (2.020) vacantes en (1.123) empleos (Concurso en proceso)

Tabla 9. Relación convocatoria Distrito 4 - 2021 a 30 de junio de 2021

No.	ENTIDAD	EMPLEOS	VACANTES
1	Caja de la Vivienda Popular	1	1
2	Concejo de Bogotá	9	9
3	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	13	13
4	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	19	20
5	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones FONCEP	8	8
6	Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA	2	2
7	Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	57	73

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.

No.	ENTIDAD	EMPLEOS	VACANTES
8	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural - IDPC	13	13
9	Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDR	17	26
10	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER	4	4
11	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	11	11
12	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	5	5
13	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA	28	28
14	Instituto Distrital de Turismo - IDT	1	1
15	Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	26	51
16	Instituto para la Economía Social - IPES	9	9
17	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	4	4
18	Jardín Botánico de Bogotá "José Celestino Mutis"	7	9
19	Personería de Bogotá	85	188
20	Secretaría Distrital de Planeación	31	35
21	Secretaría Distrital de Salud	112	150
22	Secretaría Distrital de Ambiente	8	8
23	Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte - SDCRD	5	6
24	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	108	133
25	Secretaría Distrital de Hacienda	202	274
26	Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS	94	479
27	Secretaría Distrital de Movilidad	184	386
28	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	9	10
29	Secretaría Jurídica Distrital	1	1
30	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD	36	48
31	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación Y Mantenimiento Vial - UAERMV	9	10
32	Veeduría Distrital	5	5
Total		1.123	2.020

- ii. Convocatorias de empleos Temporales: El 9 y 10 de abril se hizo la convocatoria abierta con el apoyo del programa de “Selección de Talentos” liderado por le DASCD para la seleccionar las personas que proveerán 236 empleos de carácter temporal en la Secretaría Distrital de Gobierno.

Así mismo el 28 y 29 de abril se realizó la convocatoria abierta para conformar el banco de hojas de vida del que se seleccionarán 47 empleos de jefe de control interno para el mismo número de entidades, así:

Tabla 10. Relación convocatoria Distrito 4 - 2021 a 30 de junio de 2021

No.	ENTIDAD
1	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
2	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD
3	Secretaría Distrital de Gobierno
4	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP
5	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC
6	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.

No.	ENTIDAD
7	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones FONCEP
8	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD
9	Lotería de Bogotá
10	Secretaría Distrital de Planeación
11	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
12	Instituto para la Economía Social - IPES
13	Instituto Distrital de Turismo - IDT
14	Secretaría de Educación del Distrito
15	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP
16	Secretaría Distrital de Salud
17	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
18	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
19	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
20	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
21	Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS
22	Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON
23	Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte - SDCRD
24	Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD
25	Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB
26	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural - IDPC
27	Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA
28	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES
29	Canal Capital
30	Secretaría Distrital de Ambiente
31	Jardín Botánico de Bogotá "José Celestino Mutis"
32	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER
33	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA
34	Secretaría Distrital de Movilidad
35	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV
36	Instituto de Desarrollo Urbano - IDU
37	Empresa de Transporte Tercer Milenio - Transmilenio S. A.
38	Empresa Metro de Bogotá
39	Secretaría Distrital del Hábitat
40	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP
41	Caja de la Vivienda Popular
42	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano
43	Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá -EAB-ESP
44	Secretaría Distrital de la Mujer
45	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia
46	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá - UAECOB
47	Secretaría Jurídica Distrital

- iii. Las siguientes 33 entidades realizaron entre enero y junio proceso de selección objetiva para proveer empleos de Libre Nombramiento y Remoción – LNR; 145 personas fueron posesionadas después de haber realizado el proceso de aplicación de pruebas comportamentales a los candidatos remitidos por las entidades al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -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



Tabla 11. Relación Mérito -Libre Nombramiento y Remoción 2021 a 30 de junio de 2021

No.	ENTIDAD	No. POSESIONADOS
1	Caja de Vivienda Popular - CVP	3
2	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	8
3	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	1
4	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. - EAAB	3
5	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - ERU	1
6	Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.	2
7	Fondo De Prestaciones Económicas, Cesantías Y Pensiones - FONCEP	3
8	Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA	2
9	Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER	2
10	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	1
11	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	2
12	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA	3
13	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRDR	2
14	Instituto Distrital de Turismo - IDT	1
15	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	1
16	Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	1
17	Metro de Bogotá S.A.	3
18	Personería de Bogotá D.C.	1
19	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	10
20	Secretaría Distrital de Hacienda	10
21	Secretaría Distrital de Integración Social	9
22	Secretaría Distrital de Movilidad	8
23	Secretaría Distrital de Planeación	21
24	Secretaría Distrital De Salud	14
25	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	3
26	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	6
27	Secretaría Jurídica Distrital	3
28	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	5
29	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	5
30	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	2
31	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	3
32	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD	5
33	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	1
Total Poseesionados en Empleos de LNR de Enero – Junio / 2021		145

c. Talento no Palanca: Al mes de junio, para este componente de la estrategia 33 entidades han registrado 1.555 contratistas.

Tabla 12. Relación contratos suscritos por Talento No Palanca 2021 a 30 de junio de 2021

No.	ENTIDAD	No. CONTRATOS REGISTRADOS
1	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	83
2	Secretaría Distrital de Movilidad	128
3	Secretaría Distrital de Integración Social	7

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.	ENTIDAD	No. CONTRATOS REGISTRADOS
4	Secretaría de Educación del Distrito	129
5	Jardín Botánico "José Celestino Mutis"	102
6	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	2
7	Secretaría Distrital de Gobierno	48
8	Secretaría Distrital De Salud	2
9	Instituto para la Economía Social - IPES	1
10	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	56
11	Secretaría Distrital de Planeación	152
12	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	24
13	Secretaría Distrital de Ambiente	86
14	Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA	10
15	Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.	52
16	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	143
17	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR	78
18	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	65
19	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD	4
20	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	41
21	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	2
22	Secretaría Distrital de Hacienda	27
23	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	10
24	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	11
25	Secretaría Jurídica Distrital	14
26	Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	100
27	Fondo De Prestaciones Económicas, Cesantías Y Pensiones - FONCEP	15
28	Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	29
29	Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB	5
30	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	6
31	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	111
32	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - ERU	4
33	Metro de Bogotá S.A.	8
Total		1.555

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



3.1.4.4 Capacitar a 25,000 colaboradores y colaboradoras vinculados al Distrito Capital con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD

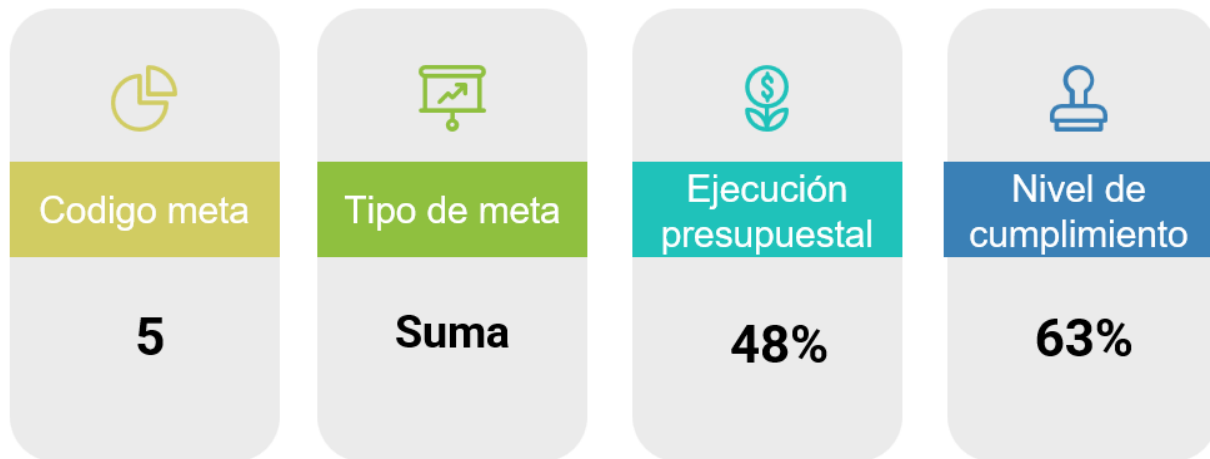


Tabla 13 Detalle Ejecución Meta 5 - Proyecto 7670

Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	6,000	Magnitud ejecutada vigencia 2021	3,818	% ejecución vigencia	63.63%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 370,919,200	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 179,051,200	% ejecución	48.27%
Presupuesto programado reserva (Si aplica)	\$ 214,845,624	Presupuesto girado reserva (Si aplica)	\$ 148,951,959	% ejecución	69.3%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN - Corte: 30 de junio de 2021.

Esta meta está asociada 3 productos de Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano:

- Programa de Formación en Innovación Pública Distrital con el que se busca que la formación de los servidores públicos en competencias de innovación permita 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.
- Programa de Formación en Competencias Digitales busca que los colaboradores mejoren sus competencias digitales con los cursos de Resolución de problemas (metodologías ágiles y diseño 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.

pensamiento), procesamiento de datos (bases de datos, Excel avanzado y analítica) ofertados por el DASCD y los cursos ofertados por la Alta Consejería de TIC y en los cursos de Programación Orientada a Objetos (Java - Angular JS) y Diseño de bases de datos (SQL y NoSQL).

- Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito, este producto permitirá recoger y potenciar todo el conocimiento institucional adquirido por el DASCD en cuanto a las modalidades de aprendizaje (Formación Virtual, B-learning, Microlearning, presencial), la Plataforma de Aprendizaje Organizacional, los sistemas de registro, control de asistencia y certificación, etc.

Esta meta es de tipo suma y su avance se medirá por el número de colaboradores que participen en cada vigencia en las diversas capacitaciones que el DASCD oferte.

Durante el primer semestre de 2021, **con las diversas actividades de** capacitación se han beneficiado 3,818 colaboradores para un cumplimiento de la meta del 63.63% de la vigencia. A continuación, se relacionan las actividades realizadas a 30 de junio de 2021:

Tabla 14 Beneficiarios Actividades

Número de capacitados	Tema
35	¡Intervención personalizada! a Equipos de Trabajo Reales (Jugada Maestra)
727	Innovación (Sensibilizaciones)
31	Innovación para Alta gerencia
76	¿Cómo motivarte para comenzar a aprender? - Comunicación Efectiva
65	Webinar ¿Qué es el aprendizaje espaciado y cómo utilizarlo?
72	La potencia del aprendizaje activo
165	Sensibilización cómo hacerme entender
33	Curso de Formación a Formadores - Fase 2
163	Aprender a conversar: la palabra como práctica de cuidado
134	Herramientas para el manejo del Conflicto en la vida cotidiana
839	Ingreso al Servicio Público: Inducción y Reinducción
11	Diseño Organizacional
71	Situaciones Administrativas
61	Presupuesto Público 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.

Número de capacitados	Tema
153	Control Social del Empleo Público
25	Inducción para Jefes de Talento Humano
61	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo "Reto Organizacional"
25	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo Elementos Técnicos
268	Derecho Disciplinario
10	Design Thinking
20	Metodologías Ágiles - Agility
64	Fundamentos de Big Data
53	Diseño y Administración de Bases de Datos Relacionales
56	Gestión de Proyectos TIC
182	Alfabetización de datos
6	Experiencias Internacionales de Innovación
11	Transformación Creativa del Conflicto
36	Sistema de Evaluación del Desempeño
16	Sistema General de Pensiones
8	Tendencias de Innovación, un super mercado de ideas para innovar
4	Transformación Equipos Innovadores
31	Evolución de los Derechos Humanos
21	Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario
19	Noción de la Constitución en un Estado Social de Derecho
24	Estructura del estado colombiano
18	Estructura del Estado Colombiano Carrera Administrativa
12	Estructura del estado colombiano - Ramas del Poder Público
16	Estructura del Estado Colombiano - Organización Territorial
46	Administración del Riesgo
32	Bonificación por permanencia
46	Competencias Comportamentales comunes
11	Competencias Comportamentales para Directivos
3	Micro Inducción a Jefes de Talento Humano
10	Introducción a los Derechos Humanos: Trascendencias y garantías
5	Derechos Humanos - Derechos esenciales
4	Introducción a los Derechos Humanos II
3	Cómo Crear un Curso Microlearning
22	Detalles que salvan
1	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.

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



Número de capacitados	Tema
1	Retos de Innovación
12	Presentación estrategia - Herramienta para diagnóstico equipos 13 certificados

3.1.4.5 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.

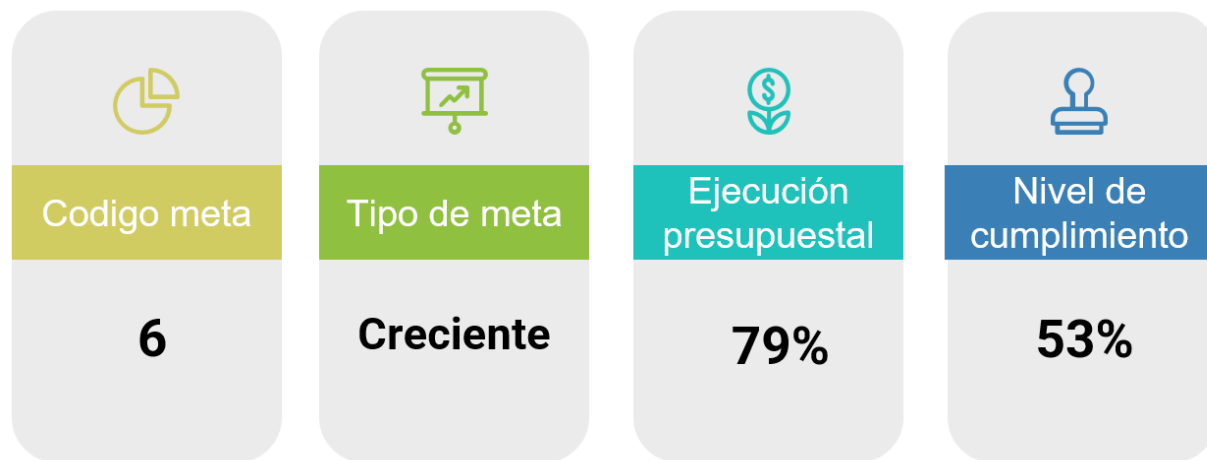


Tabla 15 Ejecución Meta 6 - Proyecto 7670

Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	0.75	Magnitud ejecutada vigencia 2021	0.40	% ejecución vigencia	53.33%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 141,820,800	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 111,820,800	% ejecución	78.85%
Presupuesto programado reserva (Si aplica)	\$ 17,396,000	Presupuesto girado reserva (Si aplica)	\$ 17,396,000	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN – Corte: 30 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.

Esta meta está asociada a 2 productos de Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano:

- Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital, con este se pretende realizar una herramienta de evaluación que permita conocer la 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, para así tener planes de desarrollo individual enfocados en el desarrollo de las personas y el cierre de las brechas, redefinir los planes de capacitación y de bienestar a necesidades de las entidades y de las personas trabajadoras lo que beneficiará el cumplimiento de las metas institucionales y de la misionalidad de la administración pública y en la prestación y entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.
- Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano.

Esta meta es de tipo creciente y su avance se medirá por el porcentaje de avance en el diseño e implementación de los dos productos durante lo corrido del plan de desarrollo.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital cuenta con un acumulado de 0.40 de los sistemas de gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital y del Programa de Selección y implementación de Formación de Jefes de Talento Humano en el Distrito Capital en lo corrido del plan de desarrollo.

A continuación, se enuncian las actividades por cada vigencia del plan de desarrollo:

A diciembre de 2020, se contó con un avance del 25% del programa de selección e implementación de formación de jefes de talento humano, con lo que se cumplió la meta para la vigencia en 100% con un avance acumulado del 12.5%, este porcentaje estuvo representado en Diseño, implementación y disponibilidad en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional -PAO- el curso de inducción a Jefes de Talento Humano. Este curso tiene como fin facilitar la comprensión e implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado [GETH] en el marco del Modelo Integrado 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.

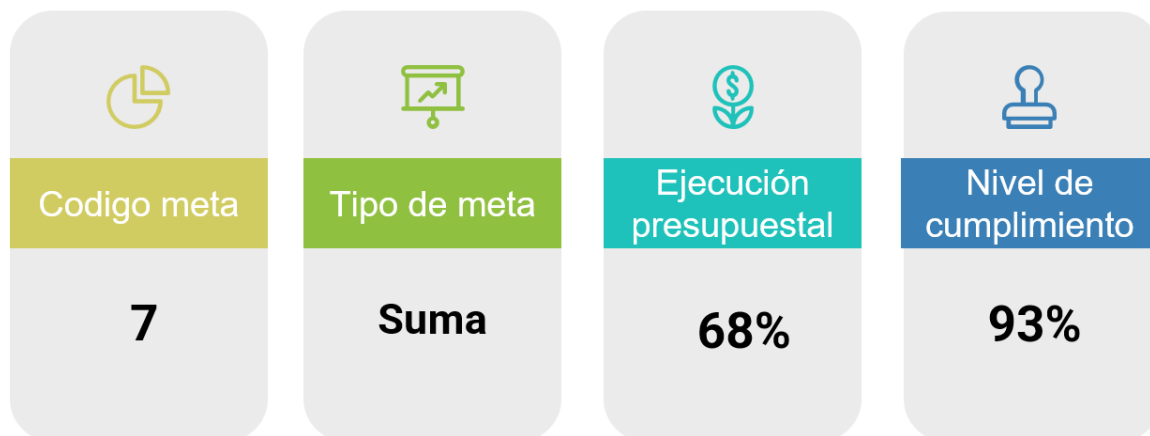
Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Planeación y Gestión [MIPG). De igual manera, Se realizó la valoración de competencias comportamentales de los jefes de talento Humano del Distrito Capital y se realizó la construcción de la línea base de competencias para definir acciones puntuales de formación y actualización, así como el curso virtual de Inducción a Jefes de Talento Humano.

Durante lo corrido en el 2021, se realizó la convocatoria e invitación para los jefes de talento humano a desarrollar el curso virtual Inducción para jefes de talento humano, al igual se desarrolló el seguimiento del número de personas han desarrollado el curso. Así mismo, se envió correo a los jefes informando sobre los cursos que hacen parte de la ruta de aprendizaje con la cual se busca facilitar la gestión del talento humano. Por último, se realizó revisión documental sobre evaluación de desempeño y la productividad.

3.1.4.6 Contar con 58,000 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.



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 16 Detalle de ejecución Meta 7 - Proyecto 7670

Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	16,000	Magnitud ejecutada vigencia 2021	14,885	% ejecución vigencia	93.03%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 952,219,200	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 654,131,659	% ejecución	68.70%
Presupuesto programado reserva (Si aplica)	\$ 63,657,467	Presupuesto girado reserva (Si aplica)	\$ 63,657,467	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN – Corte: 30 de junio de 2021

Esta meta está asociada a 4 productos de Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano:

- Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales busca exaltar a los/las colaboradores/as que sobresalen por sus contribuciones en el desarrollo del Distrito.
- Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital 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.
- Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital 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.
- Programa de Apoyo Emocional Distrital 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.

Esta meta es de tipo suma y su avance se medirá por el número de colaboradores y sus familiares, beneficiados con las diversas actividades de bienestar que en cada vigencia el DASCD oferte.

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



Durante el segundo semestre de 2020, con las actividades realizadas para el bienestar de los colaboradores y sus familias se beneficiaron 4,325 personas. Con lo cual la meta para esta vigencia se cumplió en 100% y un avance acumulado del 7.5%, representado en las siguientes actividades:

- Durante lo corrido del 2021, con las actividades realizadas para el bienestar de los colaboradores y sus familias se han beneficiado 14,885 personas con las siguientes actividades:
- Se realizaron dos carreras de observación con Secretaría Distrital de Ambiente, en la que participaron 83 personas. Adicionalmente, se realizaron las siguientes actividades con un Bogotá rural 54; serenata ambiental 15; conociendo la flora de Bogotá 33; prácticas sostenibles 24; hay especies invasoras 8; Uso del plástico de un solo uso 80; Charla Producción y consumo sostenible SDIS 94 asistentes - Taller tejido natural Palma de Cera con 34 asistentes - Taller sembrando vida I con 35 asistentes - Charla Aves de Bogotá con 171 asistentes; Sembrando vida 10 asistentes - Huella ecológica 22 asistentes - Mamíferos de Bogotá 42 asistentes; Humedales de Bogotá 31 asistentes - Consumo eficiente 41 asistentes - Sembrando vida 37 asistentes - Avifauna 36 asistentes - unidos por el aire 35 asistentes
- Con el convenio con Berlitz se tuvieron 10 beneficiarios
- con el convenio con British Council se tuvieron 70 beneficiarios
- Con Ortopédicos Futuro se obtuvieron 14 beneficiarios de descuento
- Con el convenio con ILUD 111 beneficiados
- Con la Universidad Javeriana se tuvieron 12 beneficiarios en dos charlas realizadas durante este periodo (en la charla "Cómo preparar las instituciones políticas para el periodo post pandemia" asistieron 2 y en la charla "Nuevas tecnologías para la planeación" asistieron 10)
- Con el convenio de la Cámara de Comercio 1 beneficiado
- Con el convenio de Maloka 3 beneficiarios
- En relación con la alianza de Quanta, se obtuvieron 49 beneficiarios en charlas de salud y 71 con descuentos en la adquisición de productos.
- Con Compensar se realizó las conferencias work coffee con 49 participantes y equilibrio familiar con 621 participantes y dos conferencias más con la asistencia de 1677 personas
- Programa de Apoyo emocional se obtuvieron 104 seguidores más en REED – Instagram

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 atendieron en el Centro de Apoyo Emocional - centro escucha 138 y 7 fueron atendidas por chat beneficiarios.
- se realizaron 10 jornadas de la herramienta primeros auxilios psicológicas con una asistencia de 494 personas
- En la alianza con óptica alemana en el programa salud visual, se tuvieron 94 beneficiarios
- Se realizó la sensibilización sobre la aplicación de la metodología para la evaluación del impacto, con la asistencia de 178 personas de las áreas de talento humano.
- En relación con el programa de talentos, se iniciaron los cuatro cursos de formación artística y cultural con la preinscripción de 180 personas.
- En el programa de diseño de vida, se realizó dos sensibilizaciones con 26 personas y los inscritos al programa en la plataforma PAO fueron 335 funcionarios y funcionarias.
- En la aplicación del beneficio del descuento en la matrícula de la Escuela de Rehabilitación Colombiana, 1 persona accedió a él.
- En relación con las brigadas de apoyo emocional se han realizado 3 jornadas con la asistencia de 31 personas
- En el programa de ambientes laborales diversos amorosos y seguros se han realizado 12 jornadas de sensibilización con una asistencia de 531 personas.
- En las actividades realizadas en conjunto con la Caja de Compensación Familiar -Compensar-, específicamente las contempladas en los beneficios de turismo y de convenios y alianza, se cuenta con 1,910 beneficiarios en turismo y 4.194 en los descuentos ofrecidos para el distrito en compras en Jumbo, Olimpica y Cruz Verde
- Se realizaron 7 mesas técnicas se contó con la asistencia de 134 personas de las áreas de talento humano.
- En relación con matrículas en programas académicos con la Universidad Santo Tomás se tuvieron 2 beneficiarios.
- En el programa diseño de vida, se realizaron dos jornadas de sensibilización y participaron 44 funcionarios.
- Con IDT se realizaron siete charlas sobre Bogotá Destino Turístico, con 202 asistentes.

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 semana de la mujer, se tuvieron 345 beneficiarios, discriminados de la siguiente manera: charla menos flores más derechos 135; enfoque de género en los procesos 38; mujeres arriesgadas 14; conferencia de sororidad 24; conversatorio impacto negativo 36; mujeres inspiradoras 38; emprendimiento y sostenibilidad 30 y empoderamiento 30.
- Con respecto a los beneficiarios de Ortopédicos futuro se tuvieron 9 en el periodo comprendido entre noviembre de 2020 y marzo de 2021)
- Se llevó a cabo la semana de la salud en unión con Compensar, se contó con la participación de 2,037 participantes distribuidos de la siguiente manera: Salud emocional 119 - Mindfulness 147 - Gimnasia mental 170 - Alimentación saludable 176 - Yoga y pilates 102 - Dermatología 181 - Salud pública 77 - Materno 24 - Oncología 75 - Cardio 102 - Respira 96 - Osteo 156 - Medio Ambiente 45 - Vitamina N 81 - Vacunación 88 Naturaleza del movimiento 120 - Actividad física 157 - Salud bucal 121.
- Se llevó a cabo la semana de conmemoración a la labor de las secretarías y secretarios del Distrito con la participación de 194 personas, distribuidos en tres actividades: Charla Bogotá turística con IDT 53 - Taller yoga de la risa 87 - charla cultivando la resiliencia 54.
- En el programa de Talentos, se abrió un nuevo curso de formación "artes electrónicas" con la participación de 46 personas.
- se iniciaron cuatro cursos de formación artística y cultural con la preinscripción de 180 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.

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



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

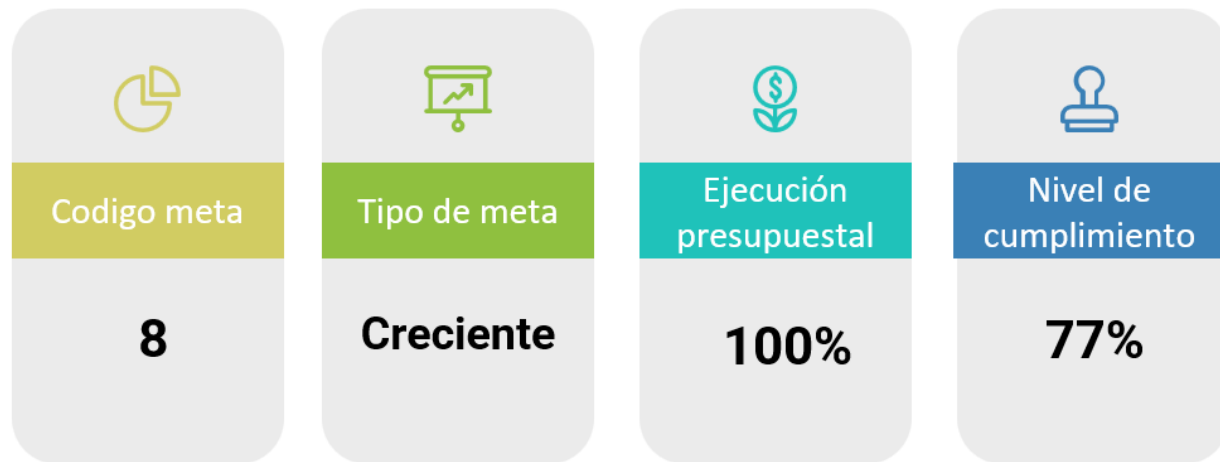


Tabla 17 Detalle de ejecución Meta 8 - Proyecto 7670

Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	18	Magnitud ejecutada vigencia 2021	14	% ejecución vigencia	77.7%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 226,955,200	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 226,955,200	% ejecución	100%
Presupuesto programado reserva (Si aplica)	\$ 46,486,667	Presupuesto girado reserva (Si aplica)	\$ 31,486,667	% ejecución	67.73%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN – Corte: 30 de junio de 2021

Esta meta está asociada a 2 productos de Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano:

- Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente que promueve un lenguaje inclusivo libre de discriminación y de sesgos.
- 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

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.

bienestar, clima y cultura promover el respeto por la diferencia y construir ambientes de trabajo seguros, diversos y amorosos para todos y todas.

Esta meta es de tipo creciente y su avance estará medido en el número de entidades u organismos distritales que implementen el lineamiento para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en las entidades distritales. Adicionalmente, se reportará el avance en la implementación del Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente pero no se tendrá en cuenta en el cálculo de avance de la meta.

A 31 de diciembre de 2020 en la implementación del Programa para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros -CALDAS- se cuenta con la participación de 9 entidades, entre ellas la Secretaría Distrital de Desarrollo económico, Secretaría Distrital de integración social, Instituto Distrital de Recreación y Deporte -IDRD, Secretaría de Gobierno, Jardín Botánico de Bogotá, Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico- IDEP, Instituto Distrital de las Artes IDARTES, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD y Secretaría de Educación Distrital en la primera fase del programa, con lo que el cumplimiento de esta meta para la vigencia se da en un 180%. Durante la vigencia 2020, se realizó la caracterización del programa teniendo en cuenta los enfoques de género, orientación sexual, etnia, grupos étnicos y discapacidad. Se llevaron a cabo 12 jornadas de sensibilización donde se desarrollaron temas relacionados con la cultura del cuidado, enfoque de derechos humanos y enfoque de género, con la participación de 290 personas, y realizando una prueba piloto en 9 entidades.

Durante lo corrido de la vigencia 2021, 5 entidades implementaron el lineamiento (Secretaría General, Instituto Distrital de Patrimonio Cultural, Caja de Vivienda Popular, Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público e Instituto de Desarrollo Urbano, de igual forma, se han realizado 12 jornadas de sensibilización con una asistencia de 531 personas, por último, se realizó la socialización de la directiva 01 en la que participaron 13 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.

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



3.1.4.8 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.

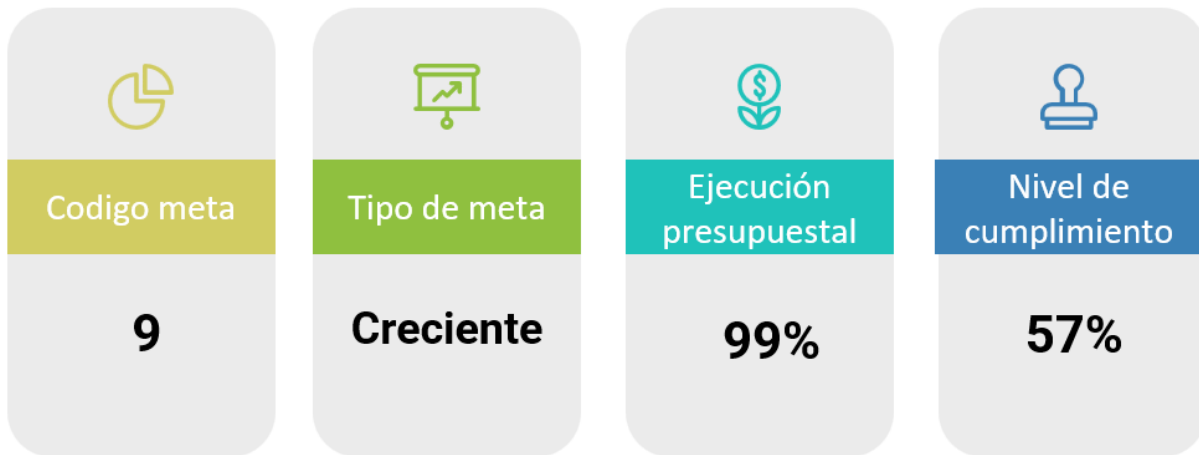


Tabla 18 Ejecución Meta 9 - Proyecto 7670

Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	0,35	Magnitud ejecutada vigencia 2021	0.2	% ejecución vigencia	57.14%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 680,030,480	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 679,839,630	% ejecución	99.97%
Presupuesto programado reserva (Si aplica)	\$ 84,913,267	Presupuesto girado reserva (Si aplica)	\$ 84,913,267	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN – Corte: 30 de junio de 2021

Esta meta está asociada a un producto de Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano 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, de forma transaccional.

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



Permitiendo a todas las entidades y organismos distritales, así como a todas las personas vinculadas tener acceso permanente acerca de la información y de las aplicaciones que se brindan a las entidades en temas de talento humano, como, por ejemplo, inscripciones a programas de bienestar, capacitación, SST, teletrabajo, flexibilidad horaria etc., a la vez que se pueda adelantar capturas de información relacionadas (clima laboral, satisfacción de usuarios de talento humano a través de encuestas).

La meta se mide a través del avance porcentual del cronograma de actualización y fortalecimiento SIDEAP de cada vigencia.

Durante lo corrido de la vigencia 2021, la meta avanzó al 0,20, equivalente al 57,1% de lo programado para el año, esto soportado en la actualización y consolidación del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP como un instrumento de gestión del talento humano 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; en tal sentido, con corte 30 de junio de 2021, se ha realizado mantenimiento y optimización de 22 funcionalidades del SIDEAP, sumado a lo anterior se puso en funcionamiento el 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, asimismo se consolidó la funcionalidad asociadas a Situaciones Administrativas como Teletrabajo / Trabajo en Casa / Alternancia, para efectos de monitorear el funcionamiento de la administración distrital durante la emergencia sanitaria por el COVID19. Así las cosas, hoy el sistema cuenta con 24 funcionalidades en operación.

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

1. Se realizó soporte, mantenimiento y optimización de las 24 funcionalidades del SIDEAP que se encuentran en producción y o desarrollo para los diferentes usuarios y entidades del Distrito.
2. Se puso en producción las mejoras al módulo de Validación de Hojas de vida, asimismo durante lo corrido del año se adelantaron capacitaciones para los usuarios de este módulo.

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. Se mejoró el Módulo de plataforma estratégica, se realizaron asignación de roles a funcionarios y contratistas previo diligenciamiento del acuerdo de confidencialidad, se dio ampliación del plazo para el cargue de procesos y procedimientos hasta el 30 de junio y de actividades hasta el 15 de julio de la presente vigencia, de conformidad con la circular externa Número 019 del 28 de junio de 2021, se le ha realizado mejoras funcionales al módulo para facilitar el cargue de la información, se han atendido en sesiones personalizadas por entidad para resolver inquietudes acerca del funcionamiento y cargue de información.
4. Se cuenta en producción el Módulo de Conflicto de intereses y se elaboró el instructivo
5. Se puso en producción la funcionalidad de trabajo en casa- Alternancia
6. Durante lo corrido del año se brindó soporte técnico y atención de PQRS
7. Se actualizó el Sistema de analítica de datos con la información corte 31 de mayo de 2021 sobre las principales variables de empleo público.
8. Se realizó reunión con el DAFP para adelantar plan de trabajo como inicio de la interoperabilidad con SIGEP II
9. Se realiza la implementación del flujo de aprobación por parte del personal de talento humano de la entidad del solicitante en comisión de servicios en e Modulo de Movilidad Laboral.
10. Se realizó el formulario 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
11. Se han actualizado los instructivos de declaración de bienes y rentas, instructivo de cargue de información contractual y los formatos de acuerdo de confidencialidad.
12. Se consolidó el instructivo Declaración de Conflicto de intereses y se publicó en el Centro de documentación de SIDEAP, adicionalmente se apoyó en la elaboración de la circular de declaración de conflicto de interés.
13. Se creó el tablero Power Bi del reporte de validación de hoja de vida que hará parte del Sistema de Analítica de Datos

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.

3.1.4.9 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.

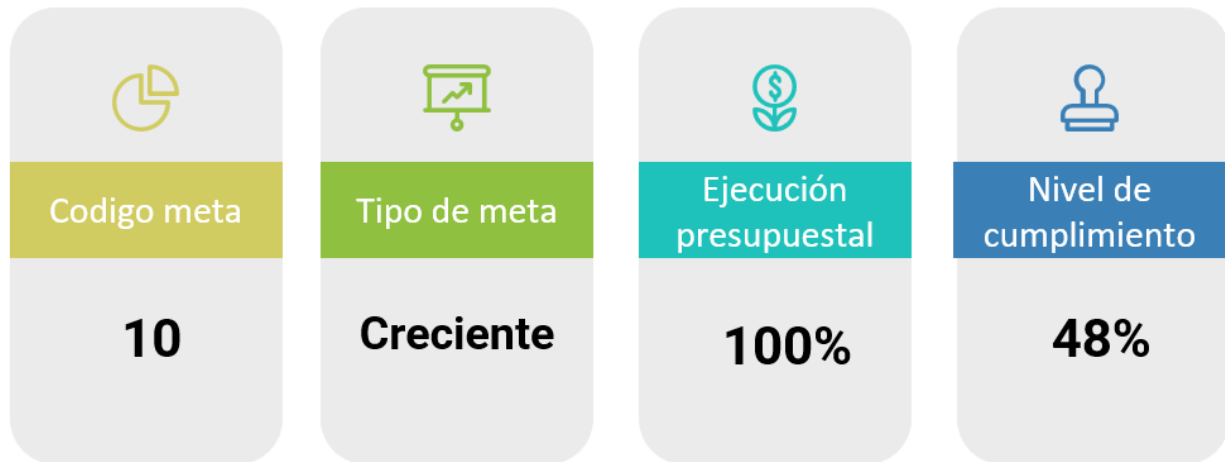


Tabla 19 Ejecución Meta 10 - Proyecto 7670

Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	0.35	Magnitud ejecutada vigencia 2021	0.17	% ejecución vigencia	48.57%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 77,824,000	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 77,824,000	% ejecución	100 %
Presupuesto programado reserva (Si aplica)	\$ 9,186,667	Presupuesto girado reserva (Si aplica)	\$ 9,186,667	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN – Corte 30 de junio de 2021

Esta meta está asociada a un producto de Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano que corresponde al 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 encaminen 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 y; además se articulará de manera directa con otros productos de 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.

política como es el caso del Teletrabajo Móvil, dado que será relevante optimizar la eficiencia en los desplazamientos de servidores y colaboradores entre sus lugares de trabajo y los de su residencia.

Durante lo corrido de la vigencia 2021, está meta alcanzó un 48% de ejecución, representado en el desarrollo de las siguientes actividades i) Elaboración de tres mesas de trabajo con la Secretaría de Gobierno (Subsecretaría de Gestión Local) para abordar el plan de trabajo respecto al aporte conceptual de esta entidad en la visualización del tablero, ii) Continuidad en la elaboración de documento metodológico y conceptual del producto; iii) la definición de variables del Tablero, las cuales se desarrollaron a partir de las variables en el SIDEAP y iv) actividades de soporte del SIDEAP indispensables para la visualización del tablero como son: la aprobación definitiva de funcionalidad de territorialización de acuerdo al requerimiento y revisión y aprobación de la funcionalidad de mejoras en el módulo de contratación de acuerdo a los requerimientos.

Es importante mencionar que al porcentaje de avance incluye el trabajo desarrollado para en la funcionalidad de territorialización del SIDEAP, en la cual se realizaron las pruebas funcionales de las interfaces gráficas que permite las vinculaciones de personas a una sede y puesto de trabajo. Se realizaron los ajustes reportados en la retroalimentación realizada en las pruebas funcionales. Se realizó el alistamiento de variables nuevas en la bodega de datos para alimentar el tablero de Control y se realizó el cargue masivo de una base de datos de funcionarios y contratistas, cargándose aproximadamente 9000 registros.

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



3.1.4.10 Consolidar 1 batería de indicadores diseñados e implementados sobre la gestión del talento humano del sector público de Bogotá, D.C.

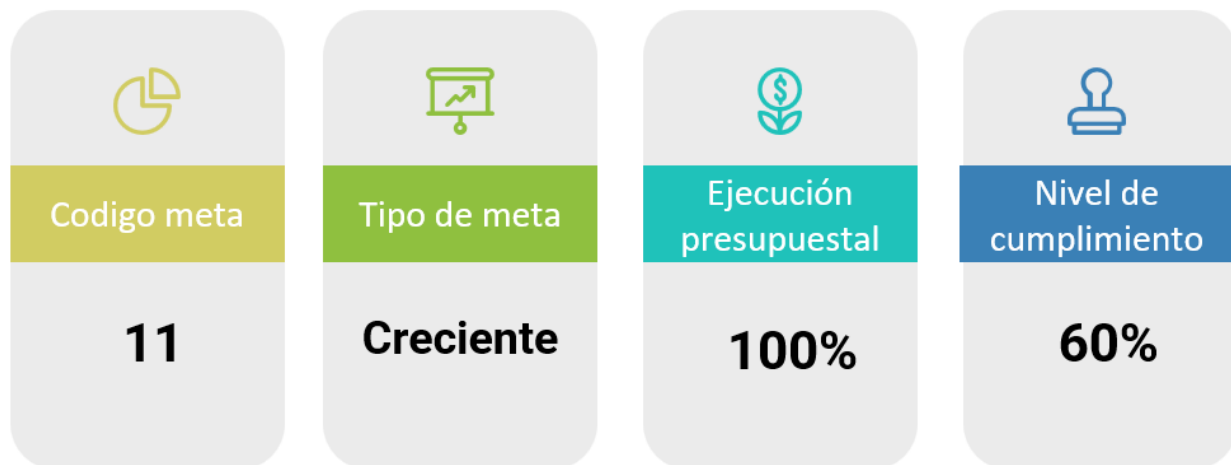


Tabla 20 Ejecución Meta 11 - Proyecto 7670

Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	0.35	Magnitud ejecutada vigencia 2021	0.21	% ejecución vigencia	60%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$ 72,000,000	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$ 72,000,000	% ejecución	100 %
Presupuesto programado reserva (Si aplica)	\$ 22,933,334	Presupuesto girado reserva (Si aplica)	\$ 22,933,334	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN – Corte: 30 de junio de 2021.

Esta meta está asociada a un producto de Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano que corresponde Sistema de Indicadores de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo, ejecución PIC, Mujer y Género, Ley de cuotas, medición de clima, indicadores de rotación, índice de desarrollo del servicio civil) que busca adoptar un sistema de indicadores que permita medir cuál es el aporte de las acciones e inversiones que realizan las entidades en reclutamiento, desarrollo y retención del mejor talento humano y como ello, conlleva a mejores resultados organizacionales.

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.

Lo anterior se logrará con el diseño e integración de un conjunto de indicadores de gestión del talento humano que permita consolidar información a escala distrital y para cada una de las entidades que conforman la Administración Pública Distrital; consolidando el proceso iniciado en el año 2018 en relación con el Plan Anual de Vacantes, Ley de Cuotas, cumplimiento norma sobre vinculación de personas con discapacidad, nivel de madurez y consolidación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, medición del clima laboral a escala distrital, planes institucionales de capacitación, entre otros. Al igual que con la medición del Índice de Desempeño del Servicio Civil Distrital -IDSCD- por parte del DASCD.

El avance de esta meta está medido para guardar coherencia y relación con la PPGITH con el avance de este producto y avance porcentual del cronograma Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio de cada vigencia.

Durante lo corrido de la vigencia 2021, la meta avanzó al 0,21, equivalente al 60% de lo programado para el año. Este avance está representado en la visualización en versión beta de los siguientes 8 indicadores: (1). Índice de desarrollo Civil. (2). Ley de cuotas. (3). Indicador de discapacidad. (4). Plan Anual de Vacantes. (5). Frecuencia de accidentalidad. (6). Ausentismo relacionadas con la salud. (7) Incidencia de enfermedad laboral y (8) prevalencia de enfermedad laboral. Así mismo, se cuenta con el avance del documento metodológico, en el cual se consolida una explicación de estas mediciones que han sido consideradas estratégicas para la gestión del talento humano en el Distrito. Se proyecta que, al finalizar la vigencia, puedan ser consultadas por la ciudadanía en general y grupos de interés a través de la página web de la Entidad.

A continuación, se relaciona el link en el cual pueden ser consultados en su versión inicial.

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojNDZhN2JiZDItM2QwMS00YTgyLWlxYjUtNjE1YmMzNDYzYTEzIiwidCI6IjYyZDk5M2VlTzk0ODktNDRhYy05NDRkLWJmNnJzTRkNzUxZSIsImMiOjR9>

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 Proyecto de inversión 7567 “Modernización de la arquitectura institucional del DASCD Bogotá”

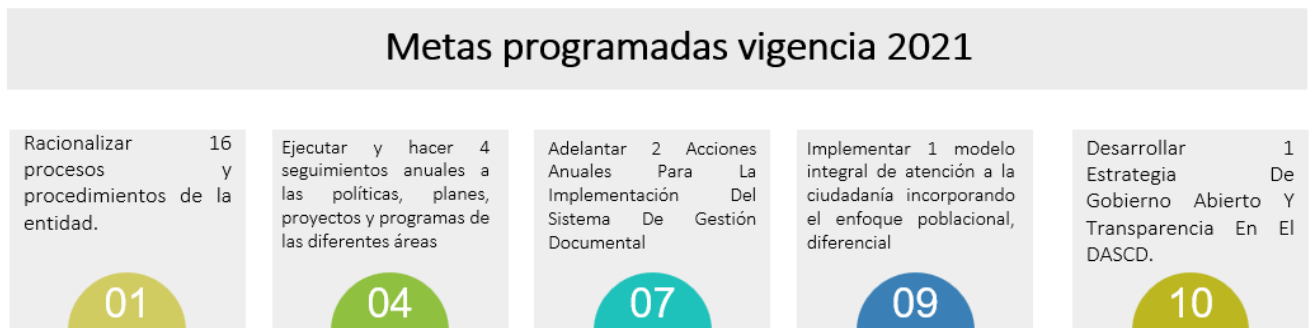
3.2.1 Objetivo general del proyecto:

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 DASCD.

3.1.2 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

3.2.3 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



3.2.4 Cumplimiento de metas:

Para la vigencia 2021, las metas 2, 3, 5, 6, 8, 11 y 12 no fueron programadas y por ende no se relaciona avance en cumplimiento de estas metas para este año, ni avance en ejecución presupuestal.

3.2.4.1 Meta 1 - Racionalizar 16 procesos y procedimientos de la entidad.

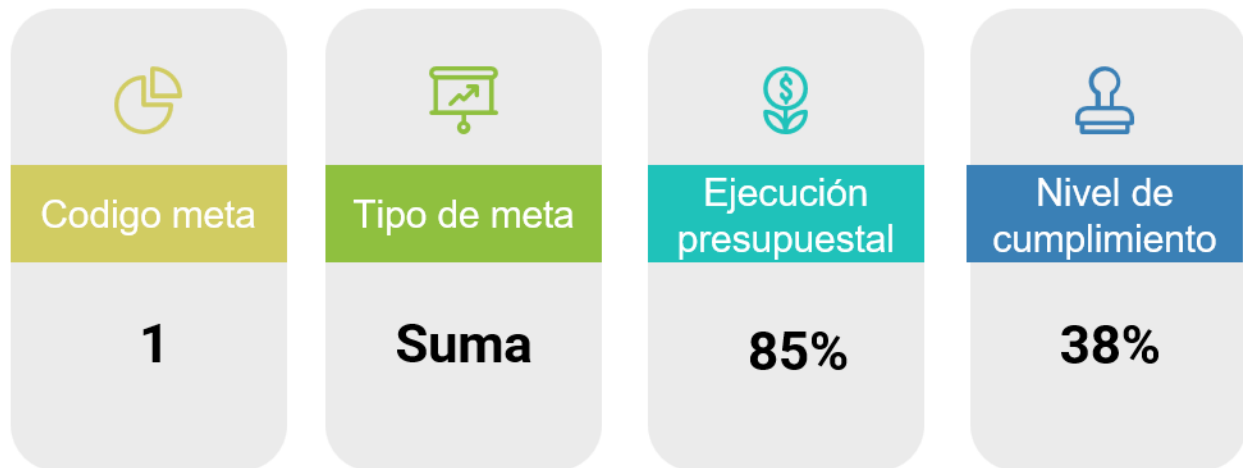


Tabla 21 Detalle de ejecución Meta 1 - Proyecto 7567

Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	4	Magnitud ejecutada vigencia 2021	1.53	% ejecución vigencia	38%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$127.663.700	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$107.910.400	% ejecución	85%
Presupuesto programado reserva	\$23.786.360	Presupuesto girado reserva	\$23.786.360	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN – Corte 30 de junio 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.

Para la vigencia 2021 la entidad se puso como meta la racionalización de 4 de sus 16 procesos. Para lo cual, dentro de su Plan de Acción Institucional 2021 -PAI-, se planteó el proyecto “Racionalización de procesos y procedimientos de la Entidad”, que tiene como objetivo “Mejorar los procesos y procedimientos de la Entidad”; y se definió que los 4 procesos a racionalizar son: **Talento Humano; Gerencia Estratégica; Organización del Trabajo; y Atención al Ciudadano.**

Para iniciar este proceso de racionalización y con el fin de fortalecer el conocimiento técnico del talento humano involucrado, se realizó una sesión de sensibilización donde se precisaron los conceptos claves a tener en cuenta; se trabajó el enfoque MIPG; y se ahondó en algunos de los alcances de la racionalización, como lo son: la disminución de costos, la disminución de requisitos para llevar a cabo el trámite, la disminución de tiempos de ejecución del trámite, el evitar la presencia del ciudadano en las ventanillas del Estado haciendo uso de medios tecnológicos y de comunicación, la ampliación de la vigencia de certificados, registros, licencias, documentos, etc., entre otros.

Adicionalmente, se ha brindado apoyo permanente a los procesos cuando han manifestado inquietudes y han presentado consultas referentes al tema de racionalización. Complementando las respuestas a las consultas con propuestas que, desde un punto de vista técnico, permiten a los procesos mejorar el control y la cultura del concepto de racionalización, para que su proceso sea apropiado.

Por otra parte, se programó un cronograma de fechas para que los procesos reporten sus avances a los líderes del proyecto de racionalización a través de un formato que facilita visualizar y definir los avances obtenidos. Con lo que se ha constatado que los procesos han obtenido los siguientes resultados en el primer semestre de la vigencia 2021:

- **Gerencia estratégica – GES-**

El proceso de Gerencia Estratégica inició su racionalización desde el último trimestre del 2020 con la revisión de los riesgos del proceso, por lo que se determinó que para el 2021 sería uno de los procesos a racionalizar, y para la vigencia 2021 ha racionalizado los siguientes activos de información:

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. Actualización procedimiento E-GES-PR-004 Seguimiento y Control Plan Acción Institucional.
 2. Actualización Documento Estratégico E-GES-DE-005 Estrategia Rendición de Cuentas.
 3. E-GES-IN-002 Instrumento Formulación Plan y Reporte Proyectos - 4. E-GES-FM-010 Formato Plan Acción y Seguimiento Proyecto.
 4. Se creó el registro activo de información Inventario del Conocimiento Explicito para el proceso de gestión de gerencia estratégica, establecido por la dimensión de Gestión del Conocimiento para los temas: Planeación Estratégica - Plan Operativo y Proyectos de inversión.
 5. Se organizaron los activos de información del conocimiento explicito para consulta de las directrices y lineamientos para formulación de proyectos de inversión.
 6. Procedimiento E-GES-PR-002 Formulación - Actualización - Seguimiento Proyectos de Inversión: Este procedimiento tiene varios cambios, por el cambio de plan de desarrollo Distrital que incluye lineamientos nacionales y distritales, de la Secretaría Distrital de Planeación.
- De igual forma, se presentó el tercer avance a la propuesta de estandarización para incluir el enfoque del Banco Nacional de Proyectos de Inversión en el procedimiento E-GES-PR-002 Formulación - Actualización - Seguimiento Proyectos de Inversión, y así suprimir las actividades innecesarias o que puedan estar contenidas en otras.

- **Atención al ciudadano**

En este proceso se han racionalizado los siguientes activos de información:

1. E-ACI-CP-001_Atencion_Al_Ciudadano_V8: Caracterización del Proceso de Atención al ciudadano migrándolo a la versión 10 del formato.
2. E-ACI-DE-001 Políticas_De_Atencion_A_Denuncias_Por_Posibles_Actos_De_Corrupcion: Se actualizaron conceptos en todo el documento alineándolos a las directrices suscritas en la Directiva 001 de 2021 por la Secretaría General de la Alcaldía de Bogotá y la Secretaría Jurídica Distrital E-ACI-DE-001 - V3.

- **Organización del trabajo**

El proceso de Organización del Trabajo, así como el de Gerencia Estratégica, inició su proceso de racionalización en el 2020 con el trámite de Conceptualización, y durante el 2021 ha trabajado en la racionalización de los siguientes activos de información:

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. M-ODT-CP-001_ORGANIZACION_DEL_TRABAJO_V12: Caracterización del Proceso ODT.
2. E-SGE-FM-001 FORMATO_CHARACTERIZACION_V10. Actualización a la Caracterización del Proceso:
 - Se ajustó de manera coherente cada línea en el PHVA.
 - Se complementaron las actividades del PHVA.
 - Se realizó una mejor descripción de usuarios y partes interesadas pertinentes.
 - Se complementó la descripción en los cuadros de: Interacción con otros procesos; Recursos; Requisitos Normativos; Documentos del proceso; Indicadores del Proceso y Activos de información.

- **Talento Humano**

Al interior del proceso se estableció el flujo de trabajo para realizar la racionalización de este durante la vigencia 2021, y se han racionalizado los siguientes activos de información:

1. Caracterización del Proceso
2. A-GTH-PT-003 Protocolo de Bioseguridad V2
3. A-GTH-PR-010 Identificación de Peligros V2
4. A-GTH-FM-035 Matriz de Riesgos V4

Para la meta “Racionalizar 16 procesos y procedimientos de la Entidad” entre las vigencias 2020 – 2024, el DASCD se propuso racionalizar 16 procesos y procedimientos de los cuales en 2020 logró la racionalización de 1 proceso, siendo este el proceso de Recursos Físicos y Ambientales”, a través de la racionalización de este proceso, se alcanzó el 100% de lo programado para la vigencia 2020.

La racionalización del proceso de recursos físicos y ambientales conllevó cambio en 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, fusión del trámite u otros procedimientos administrativos.

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



3.2.4.4 Ejecutar y hacer 4 seguimientos anuales a las políticas, planes, proyectos y programas de las diferentes áreas.

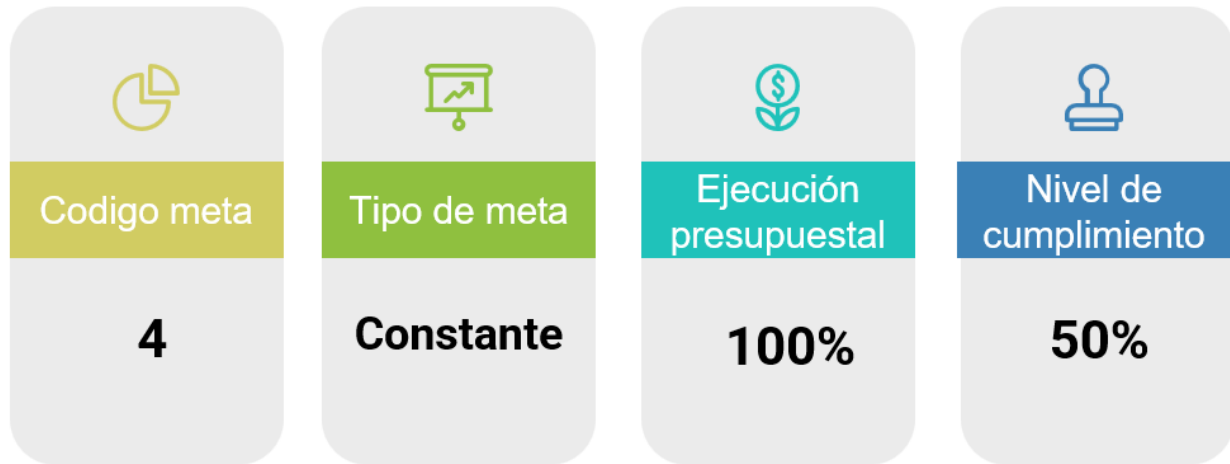


Tabla 22 Detalle de ejecución Meta 4 - Proyecto 7567

Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	4	Magnitud ejecutada vigencia 2021	2	% ejecución vigencia	50%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$402.669.050	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$402.669.050	% ejecución	100%
Presupuesto programado reserva	\$42.501.194	Presupuesto girado reserva	\$42.501.194	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN – Corte: 30 de junio de 2021

Durante el 2021 se han realizado dos seguimientos al cumplimiento del Plan de Acción Institucional - PAI- y cada uno de los proyectos que lo componen:

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

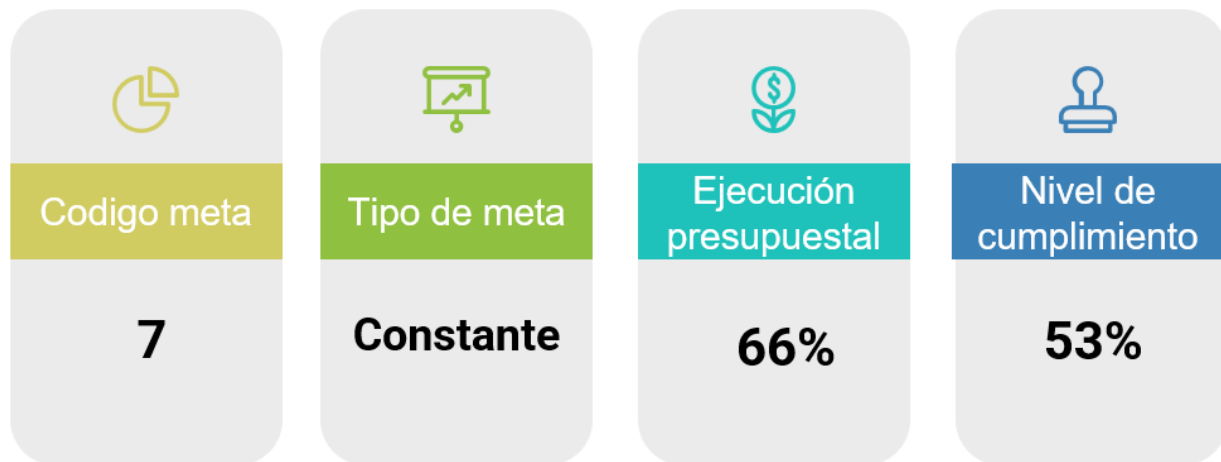


El primero de estos se realizó en enero, para hacer cierre del año 2020 y se encuentra en el enlace: <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/planeacion/metas-objetivos-indicadores>. Ruta: Informe de Gestión por Plan de Acción Institucional - 2020 - Plan de Acción Institucional DASCD V4 - Corte 30-12-2020.

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.

Adicional a los seguimientos trimestrales, mensualmente se reportan los avances de los 60 proyectos que componen el plan de acción institucional de la Entidad, y se hace un seguimiento a esos reportes para generar alertas tempranas y tomar medidas correctivas que permitan superar los rezagos presentados.

3.2.4.5 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.

Tabla 23 Detalle de ejecución Meta 7 - Proyecto 7567

Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	2	Magnitud ejecutada vigencia 2021	1.06	% ejecución vigencia	53%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$124.590.820	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$82.747.600	% ejecución	66%
Presupuesto programado reserva	\$28.382.730	Presupuesto girado reserva	\$28.382.730	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN – Corte: 30 de junio de 2021.

El avance de la meta en un 53% se encuentra representado en las siguientes acciones:

Para la vigencia 2021 las dos acciones planteadas para la implementación del Sistema de Gestión Documental se basan en el cumplimiento de los dos proyectos de Gestión Documental que conforman el Plan de Acción Institucional. Con los cuales se han obtenido los siguientes logros:

- 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:

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.

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.

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 ha trabajado con la OAP y con el proceso de Talento Humano en identificar los flujos documentales electrónicos teniendo como base los procedimientos y la Matriz de Caracterización de Activos de Información.

Se está apoyando 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



Ilustración 7. Migración y organización carpeta Z

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



- 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”. Para lo que se han realizado sesiones de capacitación que buscan fortalecer la cultura de la Gestión Documental en la entidad, y desarrollar los conocimientos técnicos de los colaboradores en estos temas.

Durante el primer semestre del 2021, se realizaron 8 sesiones de capacitación: 4 de “Actualización Plan Institucional de Archivos 2021-2024”, y 4 de “Programa de Gestión Documental / Procesos de la Gestión Documental”. Para las cuales se han creado mensajes alusivos que comunican e invitan a participar en las sesiones de capacitación.

Socialización “PINAR 2021-2024”



Ilustración 8. Socialización “PINAR 2021-2024”

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



- Socialización “Programa de Gestión Documental / Procesos de la Gestión Documental”



Ilustración 9. Socialización “Programa de Gestión Documental / Procesos de la Gestión Documental”

- Socialización “Inventario Documental”



Ilustración 10. Socialización “Inventario 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.

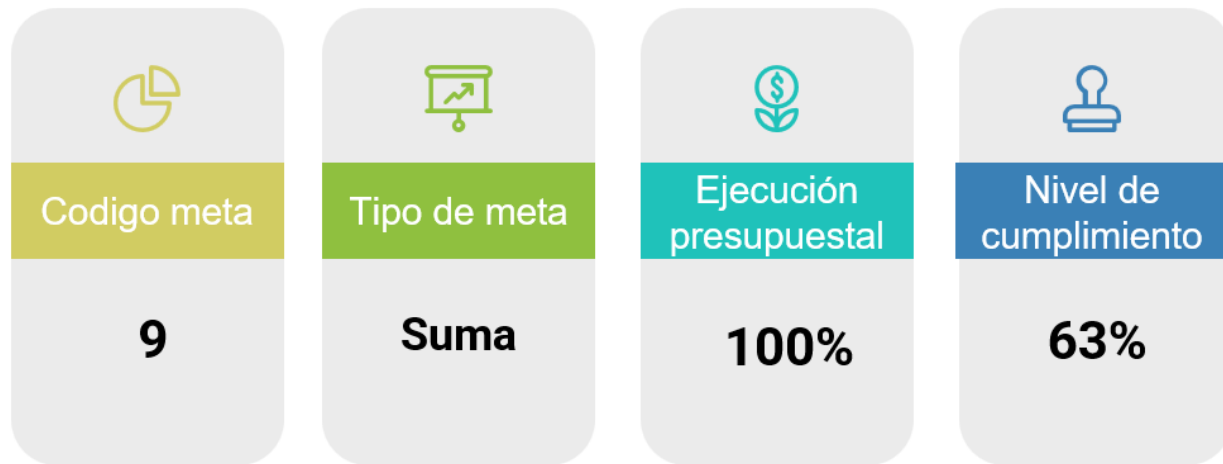
Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



También, como parte de la actualización, aprobación e implementación permanente de los instrumentos archivísticos y su articulación con el Sistema de Gestión de Documento Electrónico de Archivo, se actualizó el Manual del Subsistema Interno de Gestión Documental y Archivo, y el Reglamento interno de archivo y correspondencia.

Finalmente, en el Programa de Saneamiento Ambiental, se realizaron: 2 visitas de inspección de instalaciones y de sistemas de almacenamiento al archivo de gestión centralizado y archivo central; 2 jornadas de limpieza general y de elemento de las instalaciones, mobiliario y unidades de conservación en las sedes del archivo de gestión centralizado y archivo central; y 1 jornada de fumigación en la sede del archivo del centro.

3.2.4.6 Implementar 1 modelo integral de atención a la ciudadanía incorporando el enfoque poblacional, diferencial.



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 24 Detalle de Ejecución Meta 9 - Proyecto 7567

Avance físico y presupuestal					
Magnitud programada vigencia 2021	0.2	Magnitud ejecutada vigencia 2021	0.13	% ejecución vigencia	63%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$50.319.150	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$50.319.150	% ejecución	100%
Presupuesto programado reserva	\$10.608.000	Presupuesto girado reserva	\$10.608.000	% ejecución	100%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN – Corte: 30 de junio de 2021

Con el fin de avanzar en la implementación de un modelo integral de atención a la ciudadanía que incorpore el enfoque poblacional diferencial, para la vigencia 2021 se planteó el proyecto “Elaborar Modelo Integral de Atención a la Ciudadanía incorporando el enfoque poblacional diferencial” que, adicionalmente, busca “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 está haciendo una revisión y actualización de los documentos que brindan los lineamientos para la atención a la ciudadanía en la Entidad; con lo que se logró: Alinear el Modelo Integral de Atención a la ciudadanía con la Planeación estratégica de la entidad y su Sistema Integrado de Gestión; Actualizar la Caracterización del Proceso de Atención al Ciudadano; y actualizar el documento carta de trato digno. Así como también, se están elaborando los documentos que complementan este proceso, por lo que 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 está ajustando el aplicativo para el registro de usuarios atendidos a través 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



los diferentes canales, y se está actualizando su caracterización para conocer mejor la población objetivo y adaptar la atención a sus necesidades.

A lo que se suma la realización de capacitaciones y campañas de difusión de los protocolos de atención al ciudadano, para que los colaboradores de la Entidad estén en la capacidad de brindar una atención optima a los usuarios.

- **Protocolo de atención telefónica**



Ilustración 11. Difusión protocolo de atención telefónica

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



- Protocolo de atención de denuncias por posibles actos de corrupción.



Ilustración 12. Difusión protocolo de atención de denuncias por posibles actos de corrupción

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 DASDC.

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



- Capacitación Atención de personas con discapacidad física



Ilustración 13. Invitación capacitación Atención de personas con discapacidad física

- Capacitación atención a personas con discapacidad visual y auditiva.



Ilustración 14. Invitación capacitación atención a personas con discapacidad visual y auditive

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



- Capacitación atención a personas con discapacidad cognitiva, mental y múltiple el día 29 de junio.



Ilustración 15. Invitación capacitación atención a personas con discapacidad cognitiva, mental y múltiple el día 29 de junio

3.2.4.7 Desarrollar 1 estrategia de gobierno abierto y transparencia en el DASCD.

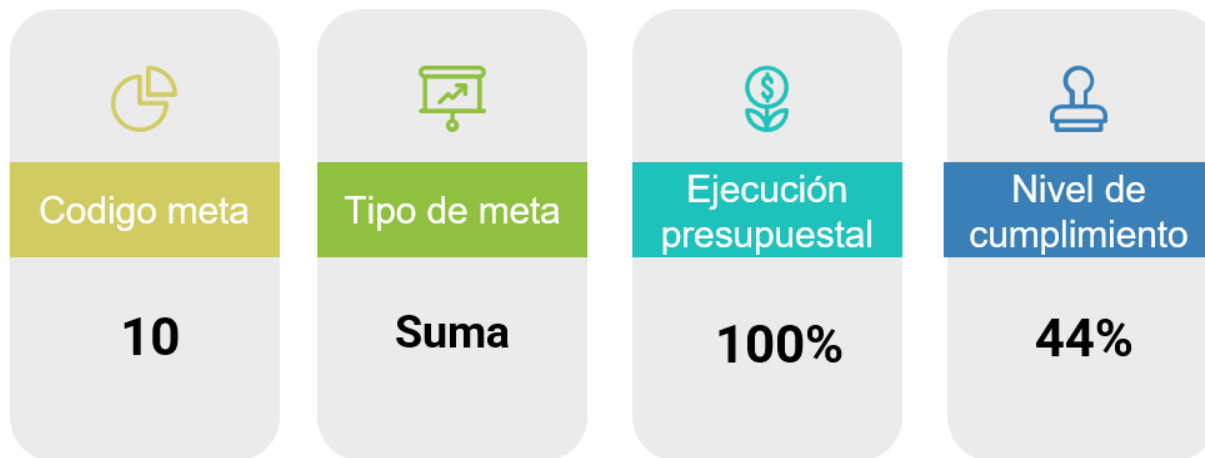


Tabla 25 Detalle de ejecución Meta 10 - Proyecto 7567

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	0.09	% ejecución vigencia	44%
Presupuesto programado vigencia 2021	\$145.937.280	Presupuesto ejecutado vigencia 2021	\$145.937.280	% ejecución	100%
Presupuesto programado reserva	\$12.549.334	Presupuesto girado reserva	\$11.717.333	% ejecución	93%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN – Corte: 30 de junio de 2021

El Departamento Administrativo del Servicio Civil ha avanzado en la construcción de la estrategia de gobierno abierto en la que se incluye la senda de integridad que da cuenta de las acciones de integridad, la rendición de cuentas y las aperturas de agenda, que permiten propiciar un relacionamiento democrático y transparente entre la ciudadanía y la Administración Distrital, seguidamente la democracia directa: Estrategia para la participación y la colaboración ciudadana, se implementa por medio de las consultas ciudadanas, específicamente por medio del SIDEAP, el Tablero de control y la atención a PQRS.

Por su parte, la Estrategia para la ideación, co-creación e innovación "Analítica de datos" busca hacer más transparente la gestión y el empleo público distrital, se han tomado acciones para visibilizar y entender más el empleo público y la contratación de prestación de servicios en el Distrito Capital. De igual forma, estrategias como "Talento no palanca" han logrado que los ciudadanos interesados en acceder a contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión a entidades y organismos distritales, puedan registrar su perfil profesional o laboral, sin que, en ningún caso, conlleve la obligación de vinculación.

Por otra parte, con el fin de fortalecer las estrategias comunicativas y lograr el reconocimiento y el posicionamiento de la Entidad, se ha trabajado en las estrategias comunicativas a nivel interno y externo. Buscando, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la difusión del accionar de la Entidad, a través de actividades como: la actualización permanente de la página web del DASCD con oportunidad y transparencia (resolución 1519 de 2020); la presencia en medios de comunicación tradicionales y alternativos; la creación de campañas internas y externas que resaltan los valores y el trabajo del Departamento; entre otras.

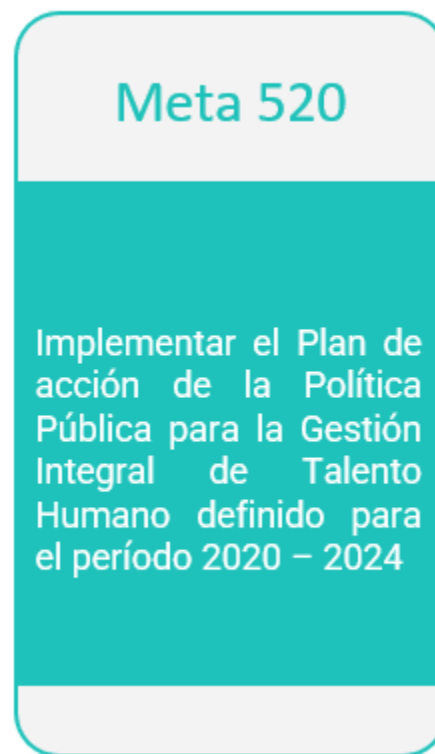
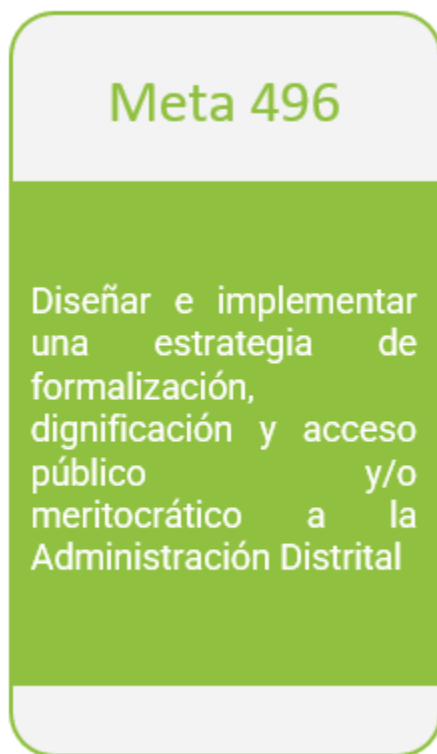
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

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



4. METAS SECTOR “UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI 2020-2024”

En el marco del plan de desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI 2020-2024, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, ejecuta dos metas sectoriales, las cuales se describen a continuación:



A continuación, se describen los principales logros alcanzados en el marco de estas metas, durante el primer semestre 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.

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



4.1 Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital

INDICADOR

Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital

Programación 2021

50%

Cumplimiento al corte

42.3%



85% Avance

Tabla 26 Ejecución meta sector 496

No. Meta sectorial	Meta Plan de Desarrollo	Nombre indicador propósito	Tipo indicador	Línea Base	Fuente	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	NA	Plan de Acción Institucional DASCD-Reporte SEGPLAN	100%	42.3%	42.3%	50.0%	42.3%	84.6%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN – Corte: 30 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



El Plan de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI (2020-2024)” resalta la importancia de contar con una fuerza laboral pública que contribuya con la generación de confianza en las instituciones públicas, luche contra la corrupción, haga más transparente y efectiva la gestión de la ciudad puesta al servicio del bienestar común y el desarrollo integral. Es por esto, que con la implementación del Programa de Reclutamiento de Talentos con el que se 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, y del Banco de Proveedores “Talento no Palanca” que consiste en un servicio abierto y gratuito que busca que la ciudadanía interesada en acceder a contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión con la administración distrital, pueda registrar su perfil profesional o laboral, sin que, en ningún caso, conlleve la obligación de vinculación, sirviendo este banco de hojas de vida para que las entidades y organismos distritales seleccionen los perfiles, acorde las necesidades de personal se cumplirá esta meta.


El avance de esta Meta Plan de Desarrollo será medido ponedidamente así: la creación de empleos permanentes (formalización) 30%, la vinculación de forma meritocrática a empleos de Libre Nombramiento y Remoción (mérito) 35% y la suscripción de contratos de prestación de servicios por el Banco de Proveedores – Talento No Palanca 35%..

Este resultado está representado por los siguientes avances en los componentes que conforman la meta:

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 Formalización:	Componente Merito:	Talento No Palanca
<p>732 empleos creados en el Distrito, de los cuales 351 corresponden a empleos permanentes, 372 son de carácter temporal y 9 son transitorios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Provisión de 693 empleos de libre nombramiento y remoción, a través de procesos de selección objetiva. Realización de Convocatoria Distrito IV” a través de la CNSC, para proveer 2.020 empleos de carrera administrativa de 32 entidades y Organismos Distritales, mediante el programa de “Selección de Talentos” Se realizó la convocatoria abierta para la conformación del banco de hojas de vida para la selección de 239 empleos temporales en la Secretaría Distrital de Gobierno y para la Selección de 47 jefes de control interno 	 <p>7.734 contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión por parte de las diferentes entidades y Organismos Distritales.</p> <p>6.179 Contratos suscritos a 31 diciembre 2020 – fecha consulta 2 de enero 2021 y 1.555 contratos suscritos a 31 de mayo 2021</p>

4.2 Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 – 2024

INDICADOR

Porcentaje de avance en la implementación de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 - 2024

Programación 2021

27,68

Cumplimiento al corte

33,35


120% Avance

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.

Tabla 27 Ejecución meta sector 520

No. Meta sectorial	Meta Plan de Desarrollo	Nombre indicador propósito	Tipo Indicador	Línea Base	Fuente	Magnitud 2020 - 2024			Magnitud - Vigencia 2021		
						Programa da	Ejecuta do	% avanc e PDD	Programa da	Ejecuta do	% avance (Vigenc ia 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 Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 - 2024	Creciente	6% (2019)	Reporte seguimiento Plan de Acción de la Política Pública	56.49%	33.35%	59.04%	27.68%	33.35%	120.5%

Fuente: Sistema de Seguimiento al plan de desarrollo - SEGPLAN – Corte: 30 de junio de 2021

Esta meta Plan de Desarrollo busca garantizar la implementación del Plan de Acción de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano (Documento CONPES D.C. 07 de 2019) según los productos y porcentajes de avance definidos para el período 2020-2024; política pública que parte de reconocer que el elemento más valioso para una organización es el talento de las personas que trabajan para ella, y aún más en el contexto actual en donde la competitividad, la gestión del conocimiento, la innovación y la productividad son atributos esenciales para un quehacer organizacional efectivo y, que lleva a entender que el éxito de la acción pública frente a la gestión del talento humano vinculado con el sector público distrital dependerá en gran medida de la posibilidad de impactar de forma sistémica, integral y con visión de largo plazo a las personas que prestan sus servicios en la administración distrital, reconociéndoles como sujetos de derechos laborales y como garantes de derechos de la ciudadanía y por consiguiente, promoviendo acciones que contribuyan tanto a mejorar sus condiciones de vida personal como a fortalecer sus

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.

competencias profesionales para el servicio público. Por esta razón, el avance de esta meta estará medida en el nivel de cumplimiento de las acciones previstas en el plan de acción de implementación para cada vigencia.

Durante lo corrido de la vigencia 2021 se ha avanzado en el 33.35% de la Implementación del Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 – 2024, correspondiente al 120% de los programado para esta vigencia.

La información que se presenta a continuación refleja los avances cualitativos de los productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano con corte al 30 de junio del 2021. Es importante tener en cuenta las siguientes consideraciones previas:

1. La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano está compuesta por 39 productos que se encuentran vigentes para el año 2021. El DASCD como entidad líder de la Política, tiene a cargo 28 de éstos, y 11 productos están bajo la responsabilidad de: la Veeduría Distrital (4), La Secretaría Distrital de Planeación (1), la Secretaría General (4), la Secretaría de Ambiente (1) y la Secretaría Distrital de Salud (1).

2. Entre las vigencias 2019 y el 2020 habían entrado en ejecución 33 productos y para la presente vigencia ingresan seis más, estos son: Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción; Directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios; Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital; Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital; Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud e Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital. Sobre los cuales no se rinde información en este documento.

Precisado lo anterior, a continuación, se describen los avances de productos de la Política de Gestión Integral del Talento Humano con corte a 30 de junio del 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.

Reporte de avance corte 30 de junio de 2021

Nombre del Producto	Nombre del Indicador del Producto	Meta 2021	Ejecución Junio del 2021
1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos	Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales	1478	693
1.1.2 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	Número de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión seleccionados a través del Banco de Proveedores del Distrito Capital	4400	7734
1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito	Número de personas participantes en la estrategia de control social y rendición de cuentas del talento humano	50	30
1.1.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales.	Número de colaboradores/as reconocidos como por sus aportes al desarrollo de la gestión pública del Distrito	100	0
1.2.1 Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, implementado	Porcentaje de implementación del Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés	60%	40%
1.2.2. Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción	Sumatoria de Oficinas de Talento Humano acompañadas en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción	10	2
1.2.3. Directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios.	Sumatoria de entidades a las que se hizo entrega del documento de directrices sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios	52	11
1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos.	Número de colaboradores vinculados a las entidades distritales, que participan de la Red Distrital de Innovadores Públicos.	250	0
1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	Número de colaboradores que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	500	758
1.3.3 Inventario Bogotá	Porcentaje de avance en la consolidación de Inventario Bogotá en desarrollo de la organización y centralización de la información proveniente de los Observatorios Distritales.	20%	16.00%
1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales	Número de colaboradores/as vinculados al Programa de Formación en Competencias Digitales	300	419
1.3.5 Programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado	Porcentaje de avance en la implementación del programa de gestión del conocimiento y la innovación	20%	16.00%
1.3.6 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública	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.	5	0

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 Producto	Nombre del Indicador del Producto	Meta 2021	Ejecución Junio del 2020
2.1.1 Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital implementado	Porcentaje de avance en la implementación del programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital	10%	2%
2.1.2 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.	Porcentaje de Implementación del Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.	40%	25%
2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital	Porcentaje de avance en el diseño del Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio	40%	16.16%
2.1.4 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital	Porcentaje de avance en la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital	10%	0
2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales	Número de teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales	1700	1362
2.2.2 Programa de movilidad laboral (inter-sectorial, ubicación)	Número de colaboradores beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral	20	0
2.2.3 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito	Porcentaje de avance de implementación del Aula del Saber Distrital	30%	15%
2.2.4 Programa de Formación en Competencias Ambientales	Número de colaboradores formados en el Programa de Competencias Ambientales	100	71
2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital	Número de colaboradores de las entidades distritales vinculados al Programa de Promoción de Talentos	100	240
2.2.6 Programa Fondos Educativos	Número de Servidores Públicos del Distrito beneficiarios del Programa de Fondos Educativos	1150	961
2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente	Porcentaje de entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente	80%	84.6%
2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.	Número de entidades distritales con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados	10	14
2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado	Número de colaboradores del Distrito Capital beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas	12300	30304
2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital	Número de colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital	250	824
3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital	Número de Funcionalidades del sistema de información de talento humano desarrolladas	16	24
3.1.2 Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado	Entidades que han implementado el lineamiento GETH del MIPG	18	0
3.1.3 Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano	Porcentaje de implementación del Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano	50%	45%

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 Producto	Nombre del Indicador del Producto	Meta 2021	Ejecución Junio del 2021
3.1.4 Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de TH	Porcentaje de Implementación del Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital	35%	24.0%
3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo, ejecución PIC, Mujer y Género, Ley de cuotas, medición de clima, indicadores de rotación, índice de desarrollo del servicio civil)	Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados	24	8
3.1.6 Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital	Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular la creación de empleos de Gerentes Técnicos en el Distrito Capital	20%	10%
3.1.7 Propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión	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	60%	20%
3.1.8 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	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	60%	25.0%
3.1.9 Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales	Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de los empleados públicos del Distrito Capital	100%	80%
3.1.10 Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud	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.	20%	30%
3.1.11 Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada	Porcentaje de avance en el diseño de la estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical	100%	50%

Es importante aclarar que el reporte de avance de implementación de la Política Pública queda sujeto a revisión y retroalimentación por parte de la Secretaría de Planeación.

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. OTROS LOGROS QUE REFUERZAN NUESTRA LABOR MISIONAL

5.1 Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales – SEVCOM-

Para el fortalecimiento del proceso de selección de nuevos gerentes públicos, se consolidó SEVCOM, con la finalidad de ayudar a las entidades distritales a seleccionar los mejores gerentes; personas idóneas e íntegras, que lideren las políticas públicas, que fortalezcan la gestión de las entidades del Distrito y que garanticen a la ciudadanía la prestación de un servicio cercano, con eficiencia, eficacia y efectividad. Para lo anterior, la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital —DASCD—, emitieron la Circular externa 004 de 2019 “Lineamientos para el acceso al Servicio de Evaluación de Competencias de los empleos de naturaleza gerencial de las entidades distritales —SEVCOM– DASCD”.

El Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales –SEVCOM- DASCD, cuenta con instrumentos de alta confiabilidad y validez que serán aplicados con oportunidad y total confiabilidad a los candidatos que las entidades remitan para realizar la medición de las competencias comportamentales establecidas en el Decreto 815 de 2018, entre otras para medir manejo de situaciones que afecten el clima laboral, test de personalidad y prueba de valores. A 30 de junio de 2021, dando cumplimiento al Decreto 189 DE 2020 en el site “Candidatos LNR” se publicaron 363 hojas de vida.

Adicionalmente, durante el 2021 se ha realizado el apoyo técnico en las convocatorias de Secretaría de gobierno y Secretaría General para la provisión de 236 empleos temporales y para la provisión de empleos Jefe de Oficina de Control Interno respectivamente

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



5.2. Sindicatos



Durante lo corrido del 2021, se han realizado mesas de seguimiento de los puntos del Acuerdo Laboral, abriendo espacios de participación y diálogo con los sindicatos.

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



5.3 Fondos

5.3.1 Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital –FRADEC

Ilustración 16 Convocatoria fondo FRADEC



Producto del Acuerdo Laboral del 2013, suscrito entre las organizaciones sindicales y la administración distrital se creó el 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 por prestación de servicios y mérito académico, 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, incluidos los del Sector Salud (Hospitales) y Organismos de Control, en los niveles de pregrado y posgrado.

Este Fondo se constituyó a través del Convenio Interadministrativo No. 038 del 24 de noviembre de 2014, entre el DASCD y el ICETEX por un valor inicial de Dos mil Millones y ha sido modificado mediante los siguientes Otros Si:

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 Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital “FRADEC”, está destinado al otorgamiento de créditos educativos 100% condonables por prestación de servicios y mérito académico, 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, incluidos los del Sector Salud (Hospitales) y Organismos de Control, en los niveles de pregrado y posgrado, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Reglamento Operativo del Fondo.

En cumplimiento al Acuerdo Laboral del año 2013 mediante el cual se acordó destinar recursos por un valor inicial de Dos mil Millones (\$ 2.000.000.000).

Este Convenio ha sido modificado mediante los siguientes Otros Si:

1. Modificación No. 1 del 24/03/2015: se modificaron las siguientes cláusulas:
 - Décima Quinta – Junta Administradora del Convenio.
 - Sexta – Obligaciones de la Junta Administradora del Convenio.
 - Décima Séptima – Obligaciones del Icetex.
 - Décima Octava – Obligaciones del Constituyente.
2. Modificación No. 2 del 02/07/2015: se adicionó la suma de QUINIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$500.000.000).
3. Modificación No. 3 del 16/12/2015: se modificó la cláusula Décima Cuarta – Prima de Garantías.
4. Modificación No. 4 del 16/11/2016: se adicionó la suma de QUINIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$500.000.000).
5. Modificación No. 5 del 30/08/2017: se adicionó la suma de MIL MILLONES DE PESOS M/CTE (\$1.000.000.000).
6. Modificación No. 6 del 08/06/2018: se adicionó la suma de MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CINCO MILLONES QUINIENTOS ONCE MIL PESOS (1.285.511.000).

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



7. Modificación No. 7 del 29/04/2019: se adicionó la suma de SETECIENTOS MILLONES DE PESOS M/CT (\$ 700.000.000) y se modificaron las siguientes cláusulas:
- Quinta: se prorrogó el plazo del Convenio por 5 años más, hasta el 23 de noviembre de 2024.
 - Décima – Rendimientos Financieros.
 - Décima tercera – Intereses del crédito educativo
 - Modificación No. 8 del 06/05/2020: se adicionó la suma de MIL MILLONES DE PESOS M/CT (\$ 1.000.000.000).

El valor total del Convenio para la vigencia 2020, asciende al valor de SEIS MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y CINCO MILLONES QUINIENTOS ONCE PESOS M/CTE \$ 6.985.511.000. El tiempo de duración o plazo, es de diez años o hasta el agotamiento de los recursos.

En ejecución del convenio a 30 de junio de 2021, se han desarrollado 10 convocatorias. El DACSC adelanta la etapa de difusión de las convocatorias y el ICETEX tiene a cargo las inscripciones y el proceso de verificación de requisitos y calificación de aspirantes, de acuerdo En el 2020 el Fondo FRADEC realizó la 10ª convocatoria para el periodo 2020-2, donde gestionó la adición de recursos asignados al convenio suscrito con el ICETEX, posteriormente se realizó la modificación contractual del convenio y su debida legalización, luego, se supervisó el pago y finalmente se desarrolló toda la convocatoria.

En la 10ª convocatoria se inscribieron 239 aspirantes y se aprobaron 66 admitidos otorgando un capital total para financiar de \$676.858.731. Además, se tuvieron en cuenta las solicitudes de condonación y prórroga de convocatorias anteriores que están contaron con las decisiones dadas en la junta administradora del fondo.

Durante lo corrido del 2021, se ha respondido a requerimientos de los beneficiarios y/o empleados públicos interesados en el crédito educativo, adicionalmente, se llevaron a cabo capacitaciones del funcionamiento y lineamientos que deben tener en cuenta para ser beneficiario del Fondo estipulado en el reglamento operativo.

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



5.3.2 Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados – FEDHE

Ilustración 17 Convocatoria FEDHE



El Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados – FEDHE -, está destinado al otorgamiento de créditos educativos 100% condonables para la realización de estudios de pregrado y posgrado en el país, para los hijos de los empleados públicos que ostentan derechos de carrera dentro del sistema general de carrera vigente, así como a los empleados de libre nombramiento y remoción de los niveles asistencial, técnico y profesional de las entidades distritales incluidas aquellas pertenecientes al sector salud y a los organismos de control, de acuerdo con los requisitos que señale el Reglamento Operativo del Fondo.

Este Fondo se constituyó a través del Convenio Interadministrativo No. 065 del 24 de Mayo de 2019, entre el DASCD y el ICETEX, por un valor inicial de \$ 200.000.000, en atención al compromiso establecido en el numeral 29 del Acuerdo Laboral del Distrito del 2018, derivado de las negociaciones adelantadas entre la Administración Distrital y las agremiaciones sindicales, que dice: “se constituirá un nuevo fondo para el otorgamiento de créditos educativos 100% condonables para los hijos de los empleados públicos 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



el cual será equivalente en un monto del 10% de las cohortes del Fondo FRADEC, asignadas en la vigencia anterior”, se adelantaron las siguientes gestiones para la firma del mismo.

Este Convenio ha sido modificado mediante el siguiente Otros Si:

Modificación No. 1 del 06/05/2020: se adicionó la suma de DOSCIENTOS TREINTA MILLONES DE PESOS M/CT (\$ 230.000.000).

El valor total del Convenio para la vigencia 2020, asciende al valor de Cuatrocientos Treinta Millones de Pesos M/CTE \$ 430.000.000. El tiempo de duración o plazo, es de cinco años o hasta el agotamiento de los recursos.

En el 2020 el Fondo FEDHE realizó la 2ª convocatoria para el periodo 2020-2, donde se gestionó la adición de recursos asignados al convenio suscrito con el ICETEX, posteriormente se realizó la modificación contractual del convenio y su debida legalización, luego, se supervisó el pago y finalmente se desarrolló toda la convocatoria.

En la 2ª convocatoria del Fondo FEDHE, se inscribieron 275 aspirantes, a los que fueron aprobados 10 admitidos otorgando un capital total a financiar \$228.708.679. Además, se tuvieron en cuenta la modificación del reglamento operativo del Fondo FEDHE, y toma de decisiones dadas en la Junta Administradora del Fondo los días:

1. 30 de enero de 2020
2. 25 de febrero de 2020
3. 3 de marzo de 2020
4. 9 de marzo de 2020
5. 11 de marzo de 2020
6. 18 de marzo de 2020
7. 24 de junio de 2020
8. 12 de agosto de 2020
9. 26 de agosto 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.

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



Finalmente, se respondieron a requerimientos de los beneficiarios y se dieron capacitaciones teniendo en cuenta el reglamento operativo del Fondo.

Ilustración 18 Imagen FEDHE



El valor total del Convenio para la vigencia 2021, asciende al valor de OCHOCIENTOS SESENTA Millones de Pesos M/CTE \$ 860.000.000. El tiempo de duración o plazo, es de cinco años o hasta el agotamiento de los recursos.

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

En el marco del Plan de Desarrollo Distrital “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” se continuó con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es así que para la vigencia 2020 el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital llevo a cabo el diligenciamiento del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión- FURAG en el primer trimestre 2021 acorde a los lineamientos dados tanto por la Función Pública , cuyos resultados sirven para identificar lo avanzado y las brechas aún existentes con el fin de generar acciones en la implementación del Modelo.

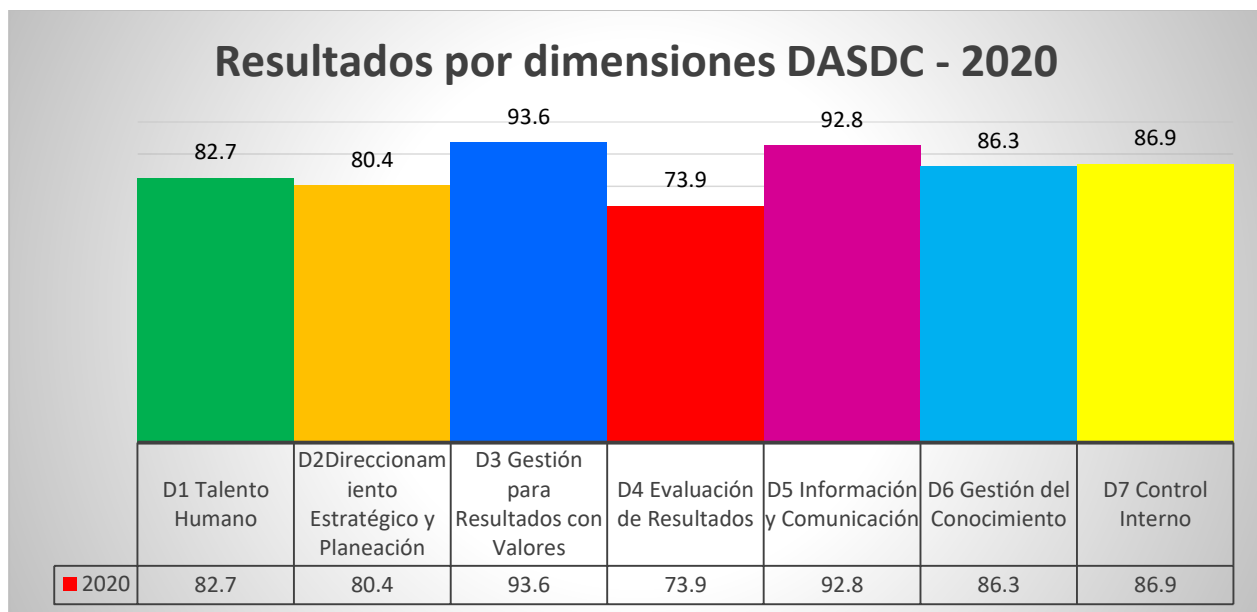
Para 2020 el DASCD obtuvo un puntaje de 91,2, evidenciando un aumento de 5,7 puntos con respecto a la vigencia 2019, sobrepasando en 2,7 puntos del promedio del grupo PAR.

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.

Se debe tener en cuenta que las entidades del grupo PAR obtuvieron al igual que el DASCD un gran avance y un mejor puntaje con respecto a vigencias anteriores. Se evaluaron las siete dimensiones que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG a saber:

1. Talento humano
2. Direccionamiento Estratégico y Planeación
3. Gestión para resultados con valores
4. Evaluación de Resultados
5. Información y Comunicación
6. Gestión del Conocimiento
7. Control Interno

A continuación, se presentan los resultados por cada una de las dimensiones, obtenidos en la vigencia 2020



Fuente: FURAG Creación propia – OAP – 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



Ahora bien, durante la vigencia 2021 el DASCD ha avanzado en la puesta en marcha de actividades para cerrar las brechas y adoptar las recomendaciones del DAFP que son 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 una de los dimensiones del MIPG:

6.1 Dimensión de talento Humano:

En el marco de esta dimensión, durante el primer semestre de la vigencia 2021, se tuvieron los siguientes logros de gestión:

- a. En temas de bienestar, se han enviado recordatorios de cumpleaños semanal y frases diarias de motivación, promoción de inscripción en juegos deportivos distritales, campaña de sensibilización para el manejo del tiempo - equilibrio, definición de objetivos, funciones y perfil de los integrantes de la brigada de apoyo emocional. Envío circular haz puntos por tu bienestar, reconocimientos por graduación y agradecimientos por retiro.
- b. Se promovió la Ropatón logrando la participación de 19 servidores y contratistas.
- c. Se inició el envío de la programación de actividades semanales. Se socializaron tres cápsulas informativas en el marco de la Semana del Derecho de Asociación Sindical.
- d. Se continuó el envío de *tips* sobre el manejo del tiempo. Se desarrolló un taller de desayuno saludable. Inicio estrategia de vivienda Compensar.
- e. En cuento a capacitación, se realizó la inscripción de funcionarios en oferta de capacitación de otras entidades (Derecho Laboral, Seguridad Vial, Negociación colectiva), reunión para desarrollar internamente la estrategia Red de Especialistas del Conocimiento REC, Socialización de oferta de capacitación Soy 10, Capacitación Gestión del Conocimiento MIPG DAFP

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



- f. Se proyectó la Circular Interna No. 03 de 2021 para promover entre los funcionarios la capacitación virtual a través de PAO. Se gestionó la realización de la inducción para contratistas. Se apoyó la elaboración de la circular de socializaciones de Gestión Documental. Se apoyó la logística de las capacitaciones en: Tiempos de respuesta, derechos de petición, enfoque diferencial y política de datos. Se socializaron invitaciones a las capacitaciones en: Gestión del conocimiento e innovación pública, prevención del acoso laboral y sexual, Capacitación PIGA y curso Gobierno Abierto Soy 10. Se socializaron cursos virtuales de Normas Internacionales de Auditoría y Gestión del Conocimiento.
- g. En cuanto a seguridad y salud en el trabajo, se realizaron talleres de manejo del duelo, a través de sesiones con la psicóloga. Gloria Hernández. Se gestionó con la ARL una llamada de tele orientación psicosocial, en la cual psicólogos de Positiva se comunican con todos los servidores y contratistas del DASCD, con el fin de hacer seguimiento a su salud emocional.
- h. Sesión de yoga y taller para el manejo del estrés con concurso en kahoot y entrega de premio por la participación.
- i. Capacitaciones con el objetivo de brindar estrategias que impacten y reviertan positivamente en las dinámicas relacionales en el ámbito profesional y personal con el fin de mitigar el riesgo psicosocial en el trabajo en casa.
- j. Se realizaron inspecciones de puestos de trabajo en casa a funcionarios y contratistas con el fin de disminuir el riesgo biomecánico por posturas ergonómicas inadecuadas.
- k. Se compartieron por el grupo de WhatsApp de la entidad, retos mentales y recetas saludables con el objetivo de promover un estilo de vida saludable durante el trabajo en casa.
- l. Para la prevención del sedentarismo y la fatiga de funcionarios y contratistas, se aplicaron estrategias de autocuidado mediante los talleres de higiene postural, Tae Bo y las pausas,

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.

- realizando diferentes estiramientos y ejercicios de fortalecimiento para mejorar la condición física
- m. Se realizó un buscador de reto SST con el objetivo de generar un espacio de esparcimiento y al mismo tiempo que funcionarios y contratistas reconozcan los actos y condiciones inseguras que se pueden presentar en el entorno laboral.
- n. Se actualizó el Protocolo de Bioseguridad de la Entidad, en cumplimiento de la Resolución 777 de 2021 del Ministerio de Salud y Protección Social.
- o. En conjunto con la Caja de Compensación Familiar –Compensar-, se diseñó una estrategia denominada “El reto saludable”, dicha estrategia, se encuentra enmarcada en el Sistema de Vigilancia Epidemiológico para la prevención del riesgo cardiovascular de la entidad, dicha estrategia buscó generar en los servidores y servidoras hábitos de vida saludables por medio de la actividad física, lo anteriormente mencionado se realizó teniendo en cuenta el seguimiento médico ocupacional de la vigencia 2020.
- p. Se realizaron pausas activas durante la jornada laboral con el fin de ayudar a prevenir lesiones del sistema músculo esquelético y así poder reducir la tensión muscular de funcionarios y contratistas
- q. Se llevaron a cabo las siguientes capacitaciones, y talleres para la prevención de riesgos laborales
- ✓ Capacitación de comunicación asertiva
 - ✓ Capacitación de manejo del duelo
 - ✓ Capacitación organización de los puestos de trabajo en casa
 - ✓ Capacitación del Plan de Emergencias y Contingencias
 - ✓ Capacitación de sustancias psicoactivas
 - ✓ Taller de Higiene postural

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.

- ✓ Taller de espalda
 - ✓ Taller de pilates
 - ✓ Taller de cardio Hit
 - ✓ Taller de respiración
 - ✓ Taller de respiración y meditación
- r. Actualización del protocolo general de bioseguridad, limpieza y desinfección, de acuerdo con lo definido por el Ministerio de Salud y Protección Social en la Resolución 777 de 2021, garantizando así, la generación de ambientes de trabajo sanos y saludables, así como la mitigación del COVID 19, mediante estrategias de salud que nos permiten el cuidado integral de la salud de los servidores, contratistas y demás partes interesadas de la Entidad.

6.2 Dimensión de direccionamiento estratégico y planeación

En el marco de esta dimensión, durante el primer semestre de 2021, se tuvieron los siguientes logros de gestión:

- a. Se asesoró técnicamente a las dependencias en la construcción de los proyectos para la presente vigencia, los cuales integran el Plan de Acción Institucional – PAI y fue publicado a 31 de enero en el botón de Transparencia y Acceso a la Información Pública y en la página de Datos Abiertos de Bogotá.
- b. Se hizo seguimiento mensual a la ejecución de los 60 proyectos que conforman el PAI.
- c. A partir del seguimiento realizado al PAI, mediante la analítica de datos - Power Bi se presenta la información en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para que el Equipo Directivo genere y oriente acciones de acuerdo a los resultados. La herramienta Power Bi puede ser consultada en el siguiente enlace:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojODhkNDY5MjE5MjY5S00MWU4LWJiMGQzMjRjOGJmNjZTRkNzUxZSIsImMiOiR9>

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. Se realizó seguimiento a la matriz de riesgos tanto en la primera línea de defensa frente a las actividades de la OAP, como en la segunda línea de defensa de todas las actividades de la entidad.
- e. 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 OAP, como en la segunda línea de defensa de todas las actividades de la entidad.
- f. 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.
- g. Se vienen ajustando los documentos que orientan el Proceso referentes a la caracterización, procedimientos, instructivos, políticas, manuales y formatos de acuerdo a los cambios en el contexto interno y externo.
- h. Se llevó a cabo la medición de los indicadores de gestión formulados para el proceso que se publica trimestralmente en el Balance Scorecard de la entidad.
- i. 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.

6.3 Dimensión de gestión con valores para resultados

Para este primer semestre de la vigencia para esta dimensión tuvo los siguientes logros:

Ventanilla hacia adentro

- a. Se realizó la relatoría con los resultados de la encuesta de percepción sobre el espacio de la Rendición de Cuentas corte 31 diciembre 2020, debidamente publicada en la página web. https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/Nuestra_Entidad/DASCD/Rendicion_cuentas/2020/Relatoria-Rendicion-Cuentas-2020.pdf
- b. Por medio del Contrato C-O-133 de 2020 cuyo objeto es el de Realizar las adecuaciones locativas y mantenimiento preventivo y correctivo en las instalaciones del DASCD, se llevaron a cabo mejoras locativas contratadas.

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



- c. Seguimiento semestral según el plan de seguridad vial de la entidad, se cuenta con las hojas de vida de los tres vehículos OBH303, OBH305 y OBH311, donde se describen los datos básicos de automotor, fechas de seguros, revisiones, mantenimiento y acciones adelantadas en su mantenimiento preventivo y correctivo.
- d. Se realizó el documento de defensa jurídica del segundo trimestre de 2021.
<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/control/defensa-judicial>
- e. Por la dinámica del DASCD, no se cuenta con compras de material reciclado, sin embargo, en el PIGA se establece en el ítem de Consumo Sostenible: La entidad cuenta con el Instructivo de Compras Amigables con el Ambiente como base para la inclusión de cláusulas o criterios ambientales en los procesos contractuales logrando un 98% de incorporación de cláusulas o criterios ambientales en los contratos; asimismo, se realiza el diagnóstico de los contratos que requieren cláusulas o criterios ambientales y la aplicación de las listas de chequeo con criterios ambientales al 70% de los contratos que los requieren, con el fin de verificar que los contratos cumplan con las cláusulas o criterios ambientales establecidos.
- f. Mediante el proceso de capacitación sobre consumo sostenible se ha fortalecido de manera constante la inclusión de criterios ambientales en el DASCD; y se adelantaron reuniones con entidades para fortalecer la apropiación de los conceptos de compras públicas sostenibles
https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/Nuestra_Entidad/SIG/A-RFA-PL-002-PLAN-INSTITUCIONAL-GESTION-AMBIENTAL-PIGA-V6.pdf

Se cuenta con el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI). [Documento elaborado publicado acorde a la res. 612 de 2018:](#)

<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/planeacion/pol%C3%ADticas-lineamientos-y-manuales/plan-estrat%C3%A9gico-de-tecnolog%C3%ADas-de-la-0>

- h. Frente a la transformación IPv6 y seguimiento IPv4, Se realizaron las siguientes acciones:
DNS principal de la entidad no se encontraba habilitado la opción de escuchar tráfico DNS por la dirección IPv6 la cual se procede a habilitar / Se procede a levantar nuevamente las reglas de políticas IPv6, para iniciar de nuevo el proceso de salida a internet por ipv6 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



- i. Se firma el acta de inicio al contrato CPS-064 DEL 26 DE ABRIL DEL 2021, con objeto "Prestar el servicio de mantenimiento preventivo y correctivo a los bienes informáticos y UPS que integran la plataforma tecnológica del DASCD, incluido el licenciamiento de IPV6", por 12 meses para el cual el contratista E&C INGENIEROS, brinda el documento del plan de mantenimiento preventivo.
- j. Se realizó reunión entre los Líderes del PETI y MSPI para definir acciones articuladas que permitan avanzar en los dominios del marco de referencia de arquitectura TI. Se inicia por el Dominio de Uso y Apropiación.
- k. Se actualiza la matriz de riesgos de Seguridad, vinculando los riesgos con los activos, mediante la creación de una hoja con los activos de información identificados y la creación de hipervínculos entre los tipos de activos y los riesgos y viceversa.
- l. Se realizó el seguimiento cuatrimestral tanto en la matriz de riesgos de seguridad digital como en la de riesgos de gestión para el proceso de Seguridad de la Información:
Z:\7- Seg otros inf\OCI\3. Mapas_Riesgos.
- m. Se actualizó el documento plan de seguridad de la información de acuerdo con el plan de acción definido para la vigencia 2021. Se presentó para revisión y aprobación en el primer comité institucional 2021 y posteriormente se publicó en la página web www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/planeacion/pol%C3%ADticas-lineamientos-y-manuales/plan-de-seguridad-y-privacidad-de-la
- n. Se actualizó el documento plan de tratamiento de riesgos de seguridad de la información de acuerdo con el plan de acción definido para la vigencia 2021. Se presentó para revisión y aprobación en el primer comité institucional 2021 y posteriormente se publicó en la página web (<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/planeacion/pol%C3%ADticas-lineamientos-y-manuales/plan-de-tratamiento-de-riesgos-de-0>

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



Ventanilla hacia afuera – Relación Estado-Ciudadano

- a. El informe de seguimiento de evaluación de la estrategia rendición de cuentas 2020, fue aprobado y se encuentra debidamente publicado en la página web en la ruta https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/Nuestra_Entidad/DASCD/Rendicion_cuentas/2020/SEGUIMIENTO-EVALUACION-ESTRATEGIA-RENDICION-CUENTAS-2020%20%e2%80%93DASCD.pdf
- b. En la ventanilla virtual se ha dispuesto el botón para seguimiento a PQRS "Consulta el estado de tu PQRS": <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/ventanilla-virtual>
- c. Para el servicio a la ciudadanía en la página web, se está trabajando desde la OTIC en tener un Chatbot pensando en la apertura del canal virtual "Chat Institucional". Se está trabajando en la licencia para este chat.
- d. Se documenta en la estrategia para resolver PQRS según su nivel de complejidad en el DASCD, se da inicio con la respuesta a toda petición y luego citar la normatividad asociada. Documento en estado de elaboración.
- e. El reglamento Interno para la gestión de peticiones y quejas recibidas incluyendo los lineamientos para la gestión de peticiones verbales en lenguas nativas, se encuentra en estado de elaboración, se empezó con la creación de archivo y la revisión de los componentes del reglamento.
- f. Capacitación a los servidores de la entidad en la atención de personas con discapacidad mental, cognitiva, múltiple, visual, física y auditiva, de igual manera se vienen adelantando capacitaciones en temas de Servicio al Ciudadano como Política Pública Distrital de Servicio al Ciudadano, normatividad, Enfoque poblacional-diferencial (Grupos etarios, Orientaciones sexuales e identidades de género, Grupos étnicos, Situación o condición), Sistema Bogotá Te Escucha, Plataforma GABO
- g. Ajuste en la Ventanilla Virtual de Correspondencia incluyendo las opciones de Información poblacional (Indígenas, Víctimas, ROM, Persona con discapacidad, niñas, niños adolescentes, Negro, afrocolombiano)

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



- h. El documento de autodiagnóstico de espacios físicos según la NTC 6047 de 2013, se encuentra en estado de elaboración. Se está trabajando en la verificación de lo estipulado en el diagnóstico.
- i. Se desarrolló la relatoría con los resultados de la encuesta de percepción sobre el espacio de la Rendición de Cuentas, debidamente publicada en la página web. https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/Nuestra_Entidad/DASCD/Rendicion_cuentas/2020/Relatoria-Rendicion-Cuentas-2020.pdf
- j. En el mes de mayo se realizó una reunión con la asesora del Departamento Administrativo de la Función Pública para el Distrito en este tema, quien asesoró al Departamento e indicó que para la vigencia 2021, como no se tendrá racionalización de trámites, teniendo en cuenta que en la vigencia 2020 se realizó y culminó la estrategia, por tal razón, no se requiere incluir en el SUIT.
- k. En el mes de febrero fueron cuatro (4) los espacios que corresponden a las mesas técnicas realizadas con los sectores de Gestión Pública, Planeación, Gobierno, Mujer el 19 de febrero, sectores de Hacienda, Desarrollo Económico el 22 de febrero, sectores de Cultura, Educación el 24 de febrero y sectores de Ambiente + Hábitat el 26 de febrero, en donde la STJ tuvo la oportunidad de socializar sus servicios y el módulo de trámite en línea por parte tanto de la STJ como del área de tecnología.
- l. Durante el segundo trimestre del año se realizaron asesorías virtuales en temas relacionados con rediseño organizacional para las siguientes entidades: Metro de Bogotá S.A., Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON, Secretaría Distrital del Hábitat, Secretaría Distrital de la Mujer, Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV, Jardín Botánico "José Celestino Mutis", Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA, Contraloría de Bogotá D.C., Instituto Distrital de Turismo – IDT
- m. En el segundo trimestre, se emitieron los conceptos 2021EE2801, 2021EE3526 y 2021EE4251 para Metro De Bogotá S.A., Secretaría Distrital De Movilidad y Unidad Administrativa Especial De Rehabilitación Y Mantenimiento Vial – UAERMV, respectivamente con los que se da viabilidad técnica para el rediseño organizacional (Modifican estructura organizacional, planta de personal y manual de funciones)

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



- n. Se realizaron videos reportando el accionar de la entidad, esta vez con la modificación de reporte de hojas de vida en SIDEAP y con los juegos deportivos distritales, como consta en los links a continuación

<https://www.youtube.com/watch?v=OOLhG8A89QA> <https://www.youtube.com/watch?v=HrXOIbWNKZ8>,
<https://www.youtube.com/watch?v=PnLLaIQfxAY> <https://www.youtube.com/watch?v=PnLLaIQfxAY>

- o. Se elaboró el plan de participación ciudadana 2021 y se publicó en el botón de transparencia acorde al de 612 de 2018, en la ruta

<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/planeacion/pol%C3%ADticas-lineamientos-y-manuales/plan-de-de-participaci%C3%B3n-ciudadana-2021>

- p. La estrategia fue aprobada y se encuentra debidamente publicadas en la página web de la entidad. Rendición de cuentas:

https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/Nuestra_Entidad/DASCD/Rendicion_cuentas/2021/Estrategia-Rendicion-de-Cuentas-2021.pdf

6.4 Dimensión evaluación de resultados

De manera mensualizada se reportan los indicadores, los cuales son remitidos a la Oficina Asesora de Planeación, donde son validados y publicados en el repositorio Z, en el formato E-GES-FM-021 BALANCED SCORE CARD , asimismo la estrategia de Rendición de Cuentas fue aprobada y se encuentra debidamente publicadas en la página web de la entidad. Rendición de cuentas:

https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/Nuestra_Entidad/DASCD/Rendicion_cuentas/2021/Estrategia-Rendicion-de-Cuentas-2021.pdf

6.5 Dimensión información y comunicación

En el marco de esta dimensión, durante este primer semestre, se tuvieron los siguientes logros de 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



- a. Documento con la Relatoría de Rendición de Cuentas 2020, con los resultados de la encuesta de percepción publicada en la página web.
https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/Nuestra_Entidad/DASCD/Rendicion_cuentas/2020/Relatoria-Rendicion-Cuentas-2020.pdf
- b. Se tiene la relatoría con los resultados de la encuesta de percepción sobre el espacio de la RdC, debidamente publicada en la página web.
https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/Nuestra_Entidad/DASCD/Rendicion_cuentas/2020/Relatoria-Rendicion-Cuentas-2020.pdf
- c. Se viene adelantando el Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, el 16/06/21 se realizó revisión de ajustes al aplicativo con Dirección donde se realizaron observaciones de los avisos y ejemplos. El 17/06/21 se enviaron las observaciones y ajustes a OTIC. Asimismo, el 21 y 22 junio se realizaron reuniones con OAP, OTIC y comunicaciones para concretar los últimos ajustes en cuanto a la Herramienta, Circular, Instructivo, Manual y estrategias de redes. Igualmente, con Secretaría General se definieron datos para el reto de SENDA. Los anteriores documentos fueron enviados para revisión y aprobación de Despacho el 30/06/2021.
- d. Se realizó la actualización del documento E-GES-DE-001 Estrategia Anticorrupción en su Versión No.2, debidamente actualizada en el repositorio Z:\1-SIG-DASCD\1-Gerencia_Estrategica\2-Manuales, planes, políticas, doc. estratégicos\Documentos estratégicos.
- e. Se realizó ajuste de la Ventanilla Virtual en la página web del DASCD.
- f. Se realizaron mesas de trabajo de seguimiento a las dependencias sobre migración de la carpeta Z y el Inventario de Control Documental. Se envió por correo el ranking de Migración y organización por dependencias.

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 realizó reunión con el proceso de talento humano para identificar los flujos documentales electrónicos teniendo como base los procedimientos y la Matriz de Caracterización de Activos de Información.
- h. Se realizó visita de inspección de instalaciones y de sistemas de almacenamiento al archivo de gestión centralizado y archivo central.
- i. Se inicia con la verificación de la serie Resoluciones 2018 y se avanzó con la actualización del inventario documental.
- j. Se publicó el acumulado con el resultado del comportamiento de los indicadores que evidencian la Gestión del DASCD en el Trimestre 1° - 2021 Balanced Scorecard (BSC).

La información aparece publicada en la página web de la entidad en el link de transparencia #6. Planeación, submenú: Metas, Objetivos e Indicadores, Pestaña: “Indicadores DASCD” 120.20-20210428-BSC_TR_1°I_2021

<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/planeacion/metas-e-indicadores/balanced-scorecard-trimestre-1%C2%B0-2021>

- k. Se realizó la infografía a primer trimestre 2021, se publicó en la página en la ruta: https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/Nuestra_Entidad/Empleo_bogota/Datos-2021/INFOGRAFIA-MARZO-2021.pdf

- l. Se realizó el registro en POWER BI del comportamiento mensual del empleo público con corte a mayo 30. Debido a que las fechas para el registro mensual de información de empleo público y contratación son los primeros 5 y 7 días hábiles de cada mes. Se procederá a cargar la infografía de junio y el reporte de empleo hacia la 3 semana de julio. se da cumplimiento con los reportes cargados hasta el momento de manera gráfica que se encuentran en el link <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/tablero-de-control>

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.

6.5 Dimensión de gestión de conocimiento

- a. Se realizó la matriz de caracterización de activos de información que en su interior recoge instrumentos como el inventario de activos, cuadro de caracterización documental, banco terminológico de series y subseries documentales, índice de información clasificada y reservada, y varios elementos del esquema de metadatos de la entidad.
- b. Se cuenta con tablas de retención documental actualizadas.
- c. En materia de procesos, procedimientos y formatos se tiene organizada las carpetas por proceso en medio digital.
- d. En el aplicativo SIDEAP se encuentra organizada la información de conceptos técnicos relacionados con la Gestión del Talento Humano en el Distrito.
- e. En la página web de la Entidad se encuentra información producida por la entidad que se considera relevante para la Gestión del Talento Humano en las entidades del Distrito.
- f. Mediante la estrategia REC se han creado cursos con algunos expertos del DASCD (innovación, educación para la paz, aprender a enseñar, entre otros). Dichos cursos se han dispuesto en la plataforma PAO.
- g. Se cuenta con la matriz de caracterización de activos de información que se encuentra en proceso de actualización, no obstante se identifica que se requiere una plataforma tecnológica que facilite la consulta y actualización por parte de todos los servidores de la Entidad.
- h. Es importante resaltar que la entidad cuenta con herramientas como el SIDEAP, PAO, REC, REED, PIC en línea y el Boletín Deja Huella en el Servicio Civil Distrital, mediante las cuales gestiona el conocimiento relevante para el logro de la misionalidad de la Entidad.
- i. La entidad hacia sus grupos de valor está ofertando cursos de innovación, pensamiento de diseño y metodologías ágiles.
- j. La Implementación del Modelo Gestión del conocimiento Organizacional con enfoque de investigación e innovación es actualmente un reto para el DASCD, por esto se está

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



implementando progresivamente el sistema con el fin de que permita mejorar la gestión del talento humano.

- k. Se realizó la caracterización de los datos y la información producida por el DASCD.
- l. Se realizó la caracterización del proceso de gestión del conocimiento en el SGC.
- m. Se avanzó en el diseño de un documento Técnico (primera versión) para La Gestión del Conocimiento y la innovación en el DASCD que será la hoja de ruta del equipo de apoyo transversal.
- n. Se avanza en el ajuste a la metodología de medición Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital.
- o. Adicionalmente, en el proceso de gestión de conocimiento se ha avanzado en la maduración de los procedimientos, instructivos y formatos que permitan la captura estandarizada de datos para el análisis y generación de reportes e información apoyados en la parte tecnológica de Sistema de Información del Empleo y de la Administración Pública - SIDEAP.
- p. Así mismo se ha promovido la adopción de herramientas tecnológicas para facilitar la gestión del conocimiento como:
 - El Sistema de Analítica de Datos se pueden encontrar; el tablero de control de la estrategia Talento No Palanca , el tablero de control de contratación de prestación de servicios y del Empleo público del distrito, adicionalmente, se puede encontrar todo lo correspondiente al soporte documental del aplicativo SIDEAP. Allí reposa la normatividad base que da cuenta del por qué se recauda la información de SIDEAP y la documentación integral del aplicativo. (<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/tablero-de-control>)
 - SIDEAP 2.0, que mejora substancialmente el manejo de la información del empleo público y la gestión integral del talento humano en Bogotá;
 - Plataforma de Aprendizaje Organizacional PAO, iniciativa que permite tener un espacio para el aprendizaje en línea disponible 24/7, para todo el talento humano del distrito;
 - Plan Institucional de Capacitación en línea;

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.

- Red de Especialistas de Conocimiento, que a través de microlearning permite a servidores públicos expertos en temas generar videos con su conocimiento y que pueden ser consultados en PAO;
- Publicaciones disponibles en la página web de la entidad como: guías para la Elaboración o Modificación del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, Elaboración del Estudio Técnico para Rediseños Organizacionales, Tipificación de Estructuras Organizacionales, Libro Azul de Administración de Personal y Lineamiento para la Implementación de la Política Estratégica de Talento Humano;
- Se desarrollaron 2 funcionalidades nuevas para completar las 24 funcionalidades puestas en operación funcionalidad del SIDEAP, una de ellas es el 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, y la otra, la funcionalidad asociadas a Situaciones Administrativas como Teletrabajo / Trabajo en Casa / Alternancia, para efectos de monitorear el funcionamiento de la administración distrital durante la emergencia sanitaria por el COVID19.
- Directorio de servidores y Contratistas distritales: en el cual se presenta la información pública de las personas que prestan sus servicios al Distrito y que se encuentran debidamente registrados en SIDEAP, y que se puede consultar a través del Link: <https://sideap.serviciocivil.gov.co/sideap/faces/directorioServidores.xhtml>.

6.6 Dimensión de Control interno

En el marco de esta dimensión, durante el primer semestre de la vigencia 2021, se tuvieron los siguientes logros de gestión:

- a. Se realizaron 5 auditorías con sus respectivos informes (Proceso de Gestión Financiera, Gestión Contractual, Organización del Trabajo, SGSST y Gerencia Estratégica).

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



- b. Para este primer semestre se elaboraron quince (15) tipos de informes de Ley, como se relaciona a continuación:
- Gestionar información, analizar y elaborar el Informe de Evaluación a la Gestión Institucional-Evaluación por dependencias (Ley 909 de 2004 art. 39, Decreto 1227 de 2005 art. 52, literal e del artículo 2.2.21.4.49 del Decreto 1083 de 2015 y Circular 004 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno)
 - Gestionar información, analizar y elaborar el Informe de Austeridad de gasto (Decreto 1737 de 1998 art. 22, modificado por el Decreto 2209 de 1998, Decreto 984 de 2012 art. 1, (el cual modifica el artículo 22 del Decreto 1737 de 1998) y el artículo 104 de la Ley 1815 del 7 de diciembre de 2016.
 - Gestionar información, analizar y elaborar el Informe sobre la vigilancia a la atención prestada a PQRS (Ley 1474 de 2011 art. 76, Decreto 2641 de 2012, Decreto 371 de 2010, Decretos 807 de 2019)
 - Gestionar información, analizar y elaborar los Informes de seguimientos a las estrategias para la construcción del Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano (Ley 1474 de 2011 art. 73 y 76, Decreto 2641 de 2012, Directivas 03 y 05 de 2013).
 - Gestionar información, analizar y elaborar los Informes Semestrales del estado del sistema de control interno (Ley 1474 de 2011 art. 9, modificado por el artículo 156 del Decreto Ley 2106 de 2019, Circular Externa 100-006 de 2019)
 - Diligenciar FURAG (en lo que corresponda a la Dimensión 7 - Control Interno del MIPG) y Coordinar el diligenciamiento con la OAP y demás áreas
 - Elaborar y remitir el Informe al Concejo sobre la gestión del DASCD (Artículo 5 Acuerdo 5 de 2000)
 - Informe de evaluación del control interno contable (Resolución 193 de 2016 - anexo procedimiento para la evaluación del control interno contable y Circular 012 de 2020 de la Veeduría Distrital)
 - Coordinar el envío de información a la OTICS para remisión de formularios y archivos a través de SIVICOF del informe de cuenta anual Contraloría de Bogotá D.C.
 - Coordinar el envío de información a la OTICS para remisión de formularios y archivos a través de SIVICOF del informe de cuenta mensual Contraloría 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



- Enviar Informe CBN 1019 (Informe de Control Interno Contable) a la OTICS para remisión a través de SIVICOF
 - Realizar Publicación RUES a la Cámara de Comercio y reportar a la OCI la evidencia de la publicación.
 - Elaborar presentación sobre avance ejecución Plan Anual de Auditorías (Decreto Distrital 807 de 2019, Art. 39 parágrafo 4). Presentar avance en Comité de Coordinación de Control Interno
 - Seguimiento metas plan de Desarrollo de la entidad, sobre información entregada por la OAP y presentación en Comité de Coordinación de Control Interno ((Decreto Distrital 807 de 2019, Art. 39 parágrafo 5)
 - Gestionar información, presentar, elaborar Informe de seguimiento a la Directiva 03 de 2013 y remitir a la Dirección de asuntos disciplinarios de la Alcaldía.
- c. Para este primer semestre se elaboraron siete (7) seguimientos, como se relaciona a continuación:
- Realizar el seguimiento al Mapa de riesgos (Gestión)
 - Consolidación seguimiento Planes de Mejoramiento: Seguimiento mensual a los Planes de mejoramiento derivados de las auditorías realizadas y planes de mejoramiento vigentes de auditorías anteriores. Seguimiento al plan de mejoramiento presentado a la Contraloría Distrital y otros (Circular 003 de 2014)"
 - Seguimiento al cumplimiento del literal c del artículo 12 de la Ley 87 de 1993, respecto a la verificación de los controles de las áreas o empleados encargados del régimen disciplinario cumplan adecuadamente con su función.
 - Seguimiento a Derechos de autor de software (Directiva Presidencial 02 de 2002, Circular 07 de 2005 y Circular 04 de 2006)
 - Informe Siprojweb según lo establecido en la Resolución 104 de 2018
 - Seguimiento a informe semestral de austeridad del gasto que debe elaborar la SGCCD a la cabeza de sector a más tardar dentro de los 15 días hábiles después del corte (junio y diciembre), según lo establecido en el Decreto 492 de 2019 y en concordancia con el acuerdo 719 de 2018.

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




- Revisión, implementación y seguimiento de las recomendaciones dadas por la Veeduría de los resultados FURAG

Cordialmente

Maria Constanza Romero
 MARIA CONSTANZA ROMERO

Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (E)

ACCIÓN	FUNCIONARIO	CARGO	FIRMA	FECHA
Revisado por:	Slendy Contreras Amado	Jefe Oficina Asesora de Planeación		02/8/2021
	Gina Paola Silva Vásquez	Subdirectora Técnico-Jurídica del Servicio Civil Distrital		02/8/2021
	Yolanda Castro	Jefe Oficina de Control Interno		02/8/2021
	José Agustín Hortúa Mora	Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño		02/8/2021
	Luis Fernando Montero	Jefe Oficina de tecnología de la información y las comunicaciones		02/8/2021
	Marco Antonio Machado Blandón	Subdirector de Gestión Corporativa y Control Disciplinario		02/8/2021
Proyectado por:	Lorena Campos Gómez	Contratista Oficina Asesora de Planeación		02/8/2021
<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 de la Directora (E) 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

