



INFORME ANUAL
AVANCE CUALITATIVO META 520
IMPLEMENTACION DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE
GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO- CORTE
DICIEMBRE DEL 2021

Departamento Administrativo
del Servicio Civil Distrital

SGC-F-006
Versión 3.0
18 de Abril 2022



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital





INFORME CUALITATIVO META 520 AVANCE A DICIEMBRE DEL 2021

Bogotá, D.C., Fecha de Informe: Enero del 2022

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

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: (57) 60 1 3680038
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO DEL INFORME.....	3
3. AVANCE CUALITATIVO SEMESTRAL META 520- CORTE JUNIO 2023.....	4

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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: (57) 60 1 3680038
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



1. INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en el marco del Plan de Desarrollo "Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI" cuenta con una Meta sectorial, de numeral 520, denominada "Implementar el Plan de Acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el periodo 2020 – 2024"

Gracias a la articulación interinstitucional, se ha avanzado en **del 40.11%** de la Implementación del Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 – 2024

El porcentaje acumulado se obtiene del avance en cada uno de los 39 productos activos durante el 2021 y cuyos avances porcentuales fueron reportados por cada una de las Entidades responsables: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Secretaría de Ambiente, Veeduría Distrital, Secretaría de Planeación y Secretaría General.

La información que se presenta a continuación refleja los avances cuantitativos y cualitativos de los productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano con corte al **31 de diciembre del 2021**. La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano está compuesta por 39 productos. El DASCD como entidad líder de la Política, tiene a cargo 27 de éstos, y 12 productos están bajo la responsabilidad de: la Veeduría Distrital (4), La Secretaría Distrital de Planeación (1), la Secretaría General (5), la Secretaría de Ambiente (1) y la Secretaría Distrital de Salud (1).

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

2. OBJETIVO DEL INFORME

Describir el avance cualitativo y cuantitativo de los productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, y conforme a los reportes entregados por los líderes de la ejecución de los mismos. El presente documento se elabora como un insumo para los informes de gestión de la entidad, los cuales son utilizados en diversas instancias, como rendiciones de cuentas, reportes a entes de control, 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: (57) 60 1 3680038
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



3. AVANCE CUALITATIVO SEMESTRAL META 520- CORTE JUNIO 2023



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 incluye el análisis sobre la gestión del talento humano en la administración pública distrital a partir de los siguientes ítems: a) participación de la fuerza laboral pública en el mercado laboral de la ciudad; b) participación del talento humano en el presupuesto público de Bogotá y c) caracterización del talento humano, se identificó que la situación problemática que enfrenta la Política Pública se centra en cerrar brechas para maximizar el potencial del talento humano vinculado con la administración distrital como factor estratégico para generar valor público, contribuir al desarrollo de la ciudad y mejorar los niveles de confianza de la ciudadanía en las organizaciones públicas.

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

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,

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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. Un tipo de gestión operativa y fragmentada frente a la gestión del talento humano,
3. Restricciones fiscales,
4. Ausencia de prácticas institucionalizadas sobre la gestión de la continuidad en la administración pública distrital,
5. Limitada aplicación del criterio de productividad y contribución al resultado en el ejercicio de la función pública.

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

La información que se presenta a continuación refleja los avances cuantitativos y cualitativos de los productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano con corte al 31 de diciembre del 2021 de cada uno de los productos que componen la política:

1.2.1 Programa de Reclutamiento de Talentos



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

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

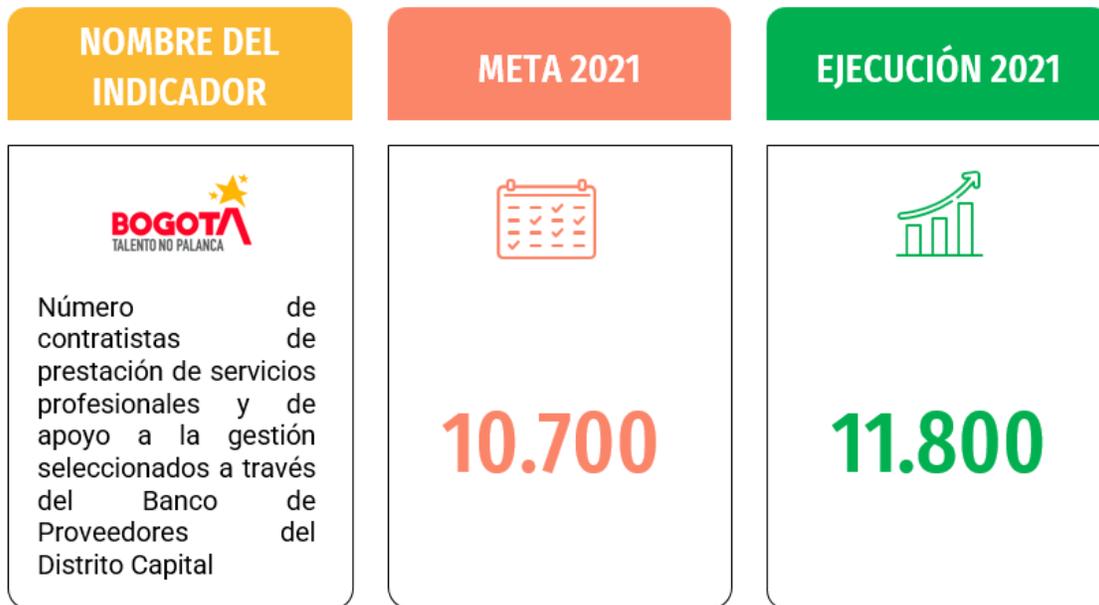
Los empleos provistos corresponden a por un lado a las 248 personas que se han posesionado en los empleos temporales que fueron objeto de convocatoria pública y meritocrática realizada a través de este programa que puso en funcionamiento el módulo de "Selección de Talentos" de SIDEAP, y de otro lado,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

Para provisión de empleos de otras naturalezas como empleos temporales o de periodo fijo a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos, en el marco de este programa se desarrolló la funcionalidad en SIDEAP denominada como "Selección de Talentos", que facilita la concurrencia de múltiples aspirantes y la conformación de bancos de candidatos, tal y como se hizo el proceso con la convocatoria para la provisión de 239 empleos de carácter temporal para la Secretaría de Gobierno y para la conformación del Banco de hojas de vida para la selección de los jefes de Control Interno de las entidades Distritales, los cuales están en proceso.

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

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

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



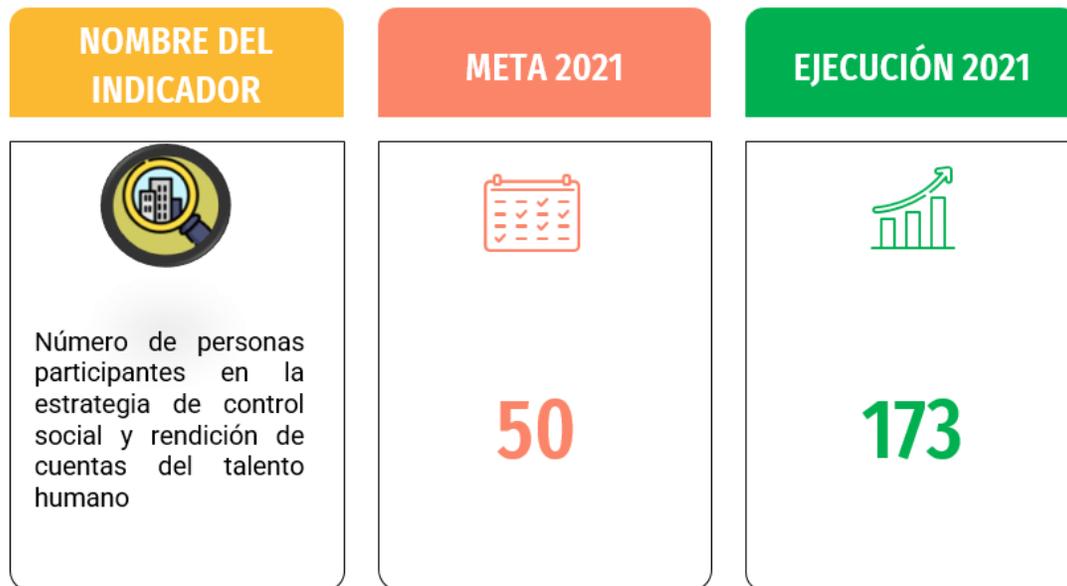
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

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

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

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

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



Durante la vigencia 2021, se capacitaron 173 personas en la estrategia de control social y rendición de cuentas del talento humano, como parte de la estrategia de la implementación de fomento del

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

control social a la gestión del talento humano en el Distrito, adicionalmente, en el marco de esta estrategia, durante el año 2021, se realizaron las siguientes acciones:

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

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

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

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Número de colaboradores/as reconocidos como por sus aportes al desarrollo de la gestión pública del Distrito</p>	 <p>100</p>	 <p>100</p>

De conformidad con la planeación institucional del DASCD, este producto está contemplado para desarrollarse en el marco de la sexta versión de reconocimiento a colaboradores del Distrito denominada “Talento Comprometido con el renacer de Bogotá”.

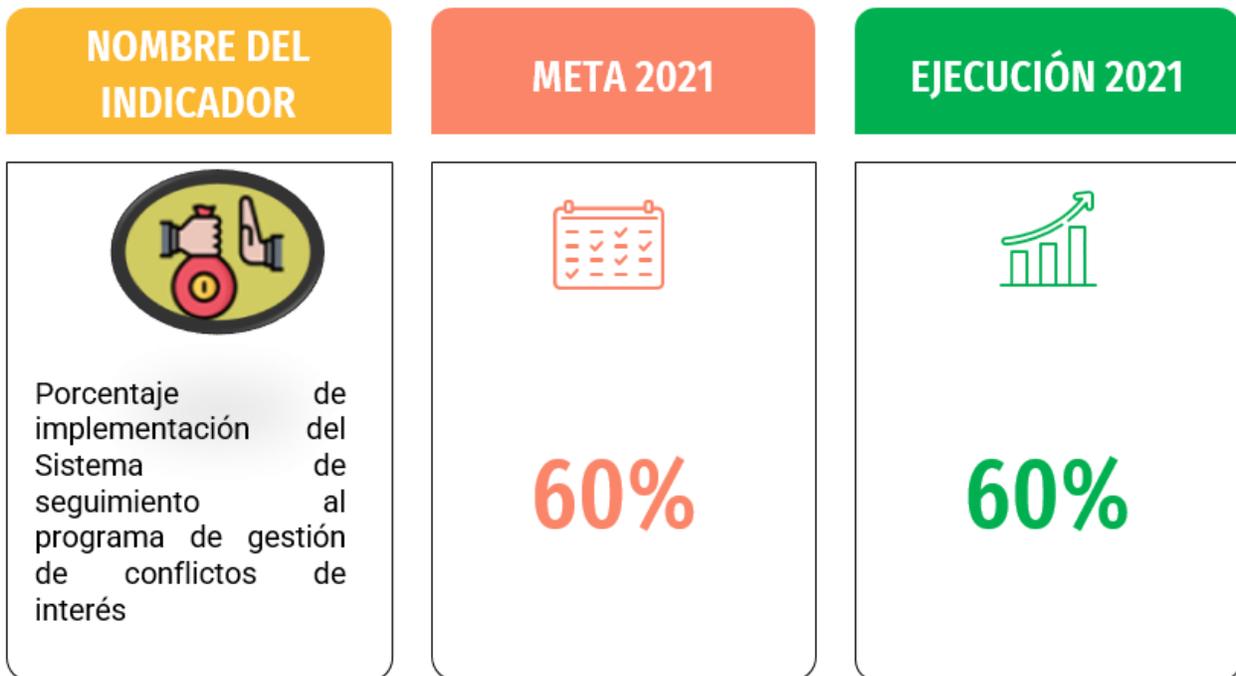
La VI Gala en la que se reconoce siete categorías: Desempeño, innovación, competencias digitales, enfoque de género, competencias ambientales, participación y cultura ciudadanas; además se evidencia la implementación del enfoque de género con la postulación, evaluación y selección de

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.

iniciativas trabajadas desde el enfoque de género; se presentaron 9 proyectos, se preseleccionaron 4 y ganaron 2.

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”¹ y al Decreto Nacional 1083 de 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.

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



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

¹ 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 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.

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

TIPO DE VINCULACIÓN	No. de Declaraciones presentadas
Empleados Públicos	12.367
Trabajadores Oficiales	1.694
UAN	249
Docentes	14.704
Contratistas	23.229
TOTAL	52.243

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

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

2.2.6. Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la 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 DASCD.

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

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

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

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

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

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

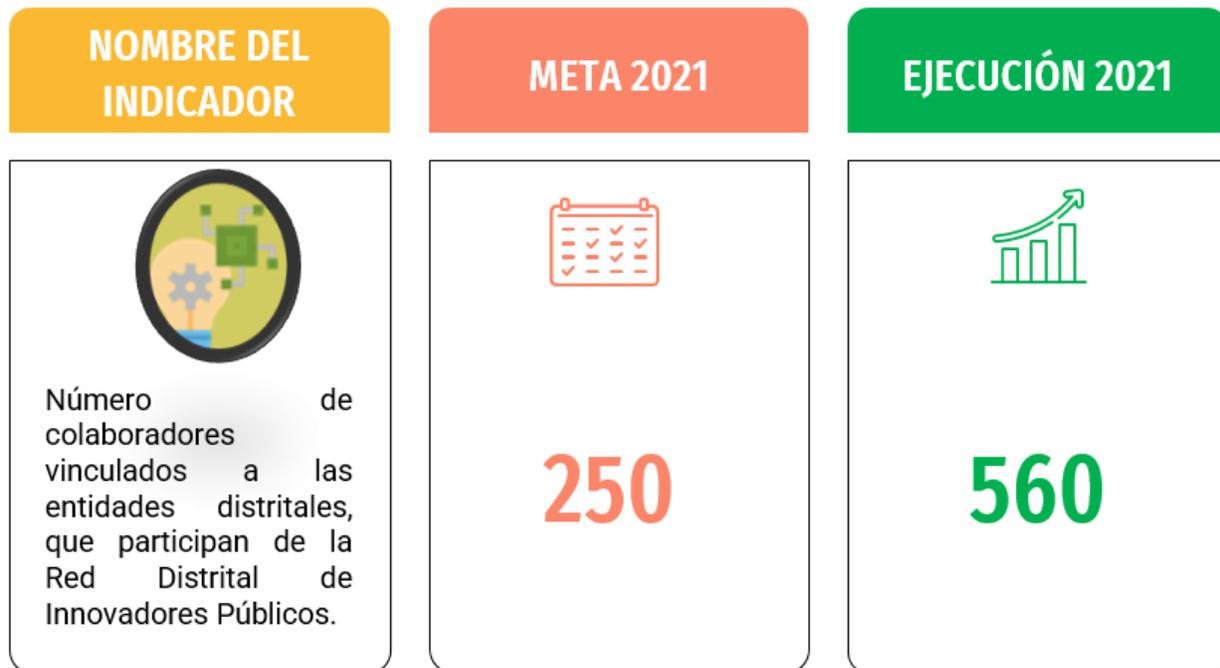
Para el desarrollo de este producto la Veeduría elaboró un documento denominado "Directrices a las Entidades Públicas Distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios"

El documento se encuentra publicado en la página de la Veeduría Distrital: <https://www.veeduriadistrital.gov.co/sites/default/files/files/Publicaciones2021/DIRECTRICES%20A%20LAS%20ENTIDADES%20PUBLICAS%20DISTRITALES%20SOBRE%20LA%20INCORPORACION%20DE%20COMPROMISOS%20ANTICORRUPCION%20PARA%20LOS%20CONTRATOS%20DE%20PRESTACION%20DE%20SERVICIOS.pdf>

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

2.2.8 Red Distrital de Innovadores Públicos.



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

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

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

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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 desarrollo de este producto se da en el marco del Laboratorio Distrital de Innovación para la Gestión Pública, que adelanta una estrategia de formación que sistematiza y pone a disposición de la ciudadanía y de los servidores del Distrito Capital, el conocimiento técnico que produce la Veeduría Distrital. Emplea unas metodologías y enfoques innovadores para promover la reflexión, el cambio actitudinal y el intercambio de experiencias alrededor de temas claves para el ejercicio del control preventivo, el control social y la participación ciudadana incidente

2.2.9 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital.

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Número de colaboradores que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital.</p>	 <p>500</p>	 <p>517</p>

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

2.2.10 Inventario Bogotá.

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

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Porcentaje de avance en la consolidación de Inventario Bogotá en desarrollo de la organización y centralización de la información proveniente de los Observatorios Distritales.</p>	 <p>20%</p>	 <p>20%</p>

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

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

2.2.11 Programa de Formación en Competencias Digitales.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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: (57) 60 1 3680038
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRICTAL



NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Número de colaboradores/as vinculados al Programa de Formación en Competencias Digitales.</p>	 <p>300</p>	 <p>335</p>

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

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

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

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Porcentaje de avance en la implementación del programa de gestión del conocimiento y la innovación</p>	 <p>20%</p>	 <p>20%</p>

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

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

2.2.13 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.15 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades 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.

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Porcentaje de Implementación del Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.</p>	 <p>40%</p>	 <p>36%</p>

Durante la vigencia 2021, se avanzó en el 39% de la implementación del programa para la definición des Estructuras Organizacionales y Planeas de Personal, correspondiente al 90% de lo programado. Dicho porcentaje está representado en un documento de estandarización de dependencias con el fin de unificar funciones de las dependencias que tienen a cargo procesos transversales con el fin de tener uno de los insumos para esta labor, asimismo se desarrolló en el SIDEAP el módulo de plataforma estratégica para que las entidades pudieran cargar sus procesos y procedimientos y de esta manera lograr que cada contratista y servidor realice la asociación al proceso al que pertenece, luego de discutir la mejor estrategia para este propósito se decidió que lo más viable es que cada colaborador realizara la asociación, y se desarrolló una ventana emergente para tal fin, que se puso en funcionamiento en la primera semana de diciembre con el fin de recolectar información actualizada de cara al cambio de anualidad.

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

2.2.16 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local 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.

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Porcentaje de avance en el diseño del Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio</p>	 <p>65%</p>	 <p>65%</p>

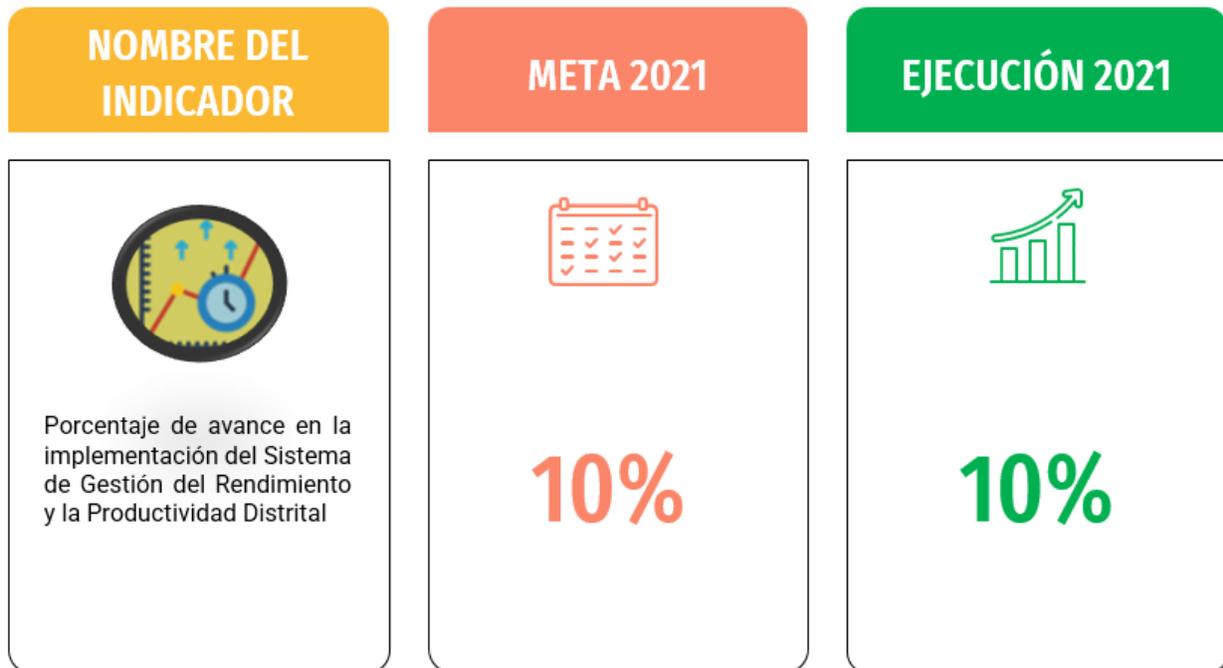
Durante lo corrido de la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano se ha avanzado en el 65 % del diseño del Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio, equivalente al 100% de lo programado durante la vigencia. Este porcentaje que corresponde al desarrollo de las actividades establecidas para el diseño del tablero, el cual consistió en la concreción del diseño conceptual y metodológico, así como la consolidación de actividades como: i) Aprobación de funcionalidades del SIDEAP necesarias para brindar el soporte de datos del tablero, ii) elaboración de cinco mesas de trabajo con la Secretaría de Gobierno (Subsecretaría de Gestión Local) para conceptualizar el diseño metodológico del tablero, analizar sus utilidades en el territorio y precisar observaciones en las primeras pruebas de visualización del Tablero, y iii) Consolidación de la versión Beta de las visualización del tablero en Power Bi, la cual cuenta con información relacionada con Territorialización de las diferentes Entidades Distritales, distribuidas por localidad y UPZ ; Territorialización del lugar de residencia de Servidores Públicos y Contratistas del Distrito desagregado por grupo etario y nivel jerárquico; Densidad por localidad de sitios de trabajo y una visualización que compara los lugares de trabajo y lugares de residencia por localidad .

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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se 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.

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMWNhYjgyMGEtNGE5Yy00NWU2LTlhNjgtYjQ0ZjQ1MjQwYmY0IiwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOiR9>

2.2.17 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital



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

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

2.2.18 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Número de teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales</p>	 <p>2.058</p>	 <p>2.395</p>

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

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

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

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

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

2.2.19 Programa de movilidad laboral (intersectorial, ubicación).

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

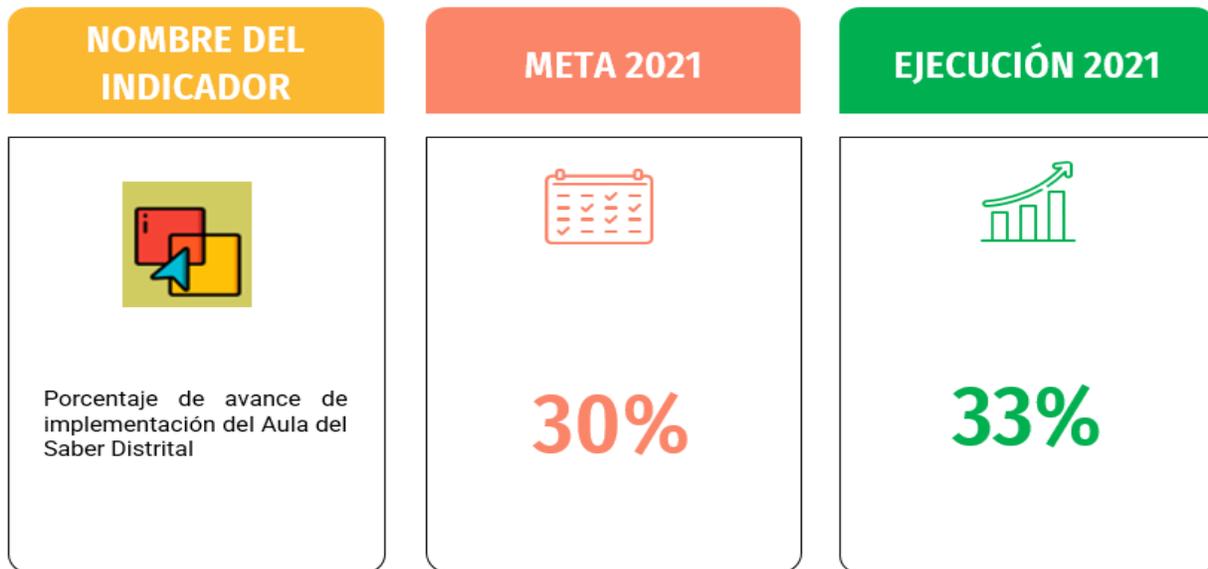
Durante la vigencia del 2021 se adelantaron las gestiones correspondientes para contar con la herramienta tecnológica que soportará el programa de movilidad laboral. Esta herramienta es un módulo del SIDEAP con 3 opciones de movilidad, a saber: 1. Comisión de Servicios, en donde las entidades podrán registrar su necesidad de persona en comisión de servicios y a la vez los funcionarios podrán ver estas publicaciones por medio del módulo de movilidad laboral y de cumplir el perfil podrán postularse por medio de la misma funcionalidad; 2. Traslado: en esta opción el funcionario interesado en movilizarse laboralmente a través del módulo de movilidad laboral del SIDEAP puede manifestar su interés en trasladarse para esa entidad. 3. Permuta, por esta opción 2 funcionarios del mismo nivel jerárquico y grado salarial por medio del módulo de movilidad laboral de SIDEAP pueden acordar realizar la permuta. En todos los casos para que sea efectiva la movilidad laboral se requiere la aprobación por parte de las entidades correspondientes.

Es así que se realizó acompañamiento a la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá en el uso del módulo de movilidad, en el cual se realizó una invitación para realizar dos comisiones de servicios la cual fue publicada el 16 al 24 de diciembre de 2021, donde se estableció como límite 6 postulaciones. Dentro de las acciones que se contemplan en la ficha del producto está la identificación de necesidades institucionales que puedan ser provistas a través de alguna de las modalidades de movilidad (permuta, traslado o comisión de servicios, y posteriormente está el trámite de los actos administrativos que puedan concretar dicha movilidad, en este entendido el primer ejercicio de identificación se realizó al interior del DASCD en el mes de mayo, con ocasión a la suscripción del Convenio Interadministrativo 058 de 2021 con la Secretaría General para adelantar

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

la conformación del banco de hojas de vida de los jefes de control interno, donde se evidenció la necesidad solicitar en Comisión de Servicios 4 personas que apoyaran la revisión de las hojas de vida de los aspirantes inscritos, de esta manera se adelantaron los trámites de los actos administrativos ante la Secretaría General, la Secretaría Distrital de Planeación y la Secretaría Distrital de Salud. En esta meta se llegó a un cumplimiento del 20%, teniendo en cuenta que no se logró establecer las necesidades de entidades que pudieran ser suplidas a través del programa de movilidad laboral.

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



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

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

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

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

En la Plataforma de Aprendizaje Organizacional se organizó el repositorio de contenidos de cursos virtuales en las siguientes categorías que corresponde al (8%) de avance en 2021: BASE DASCD (ID 117) que está compuesta por los 29 cursos de la Red de Especialistas de Conocimiento, 2 cursos de

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 Digitales, 4 cursos de la Alta Consejería de las TIC, 4 cursos diseñados por el DASCD en 2021. BASE EAN (ID 2) compuesto por 11 cursos desarrollados por la Universidad EAN para el DASCD. BASE UAECD (ID 57) que este compuesto por 2 cursos desarrollados en conjunto con la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital.

2.2.21 Programa de Formación en Competencias Ambientales.

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

Durante la vigencia 2021, la Secretaría Distrital de Ambiente, sensibilizó a 101 servidores públicos de diferentes entidades del Distrito en el marco del “Programa de formación en Competencias Ambientales” para el cuidado y protección del entorno sobre las prácticas ambientalmente responsables para el cuidado y protección del entorno. Entre ellos, se desarrolló el proceso de formación denominado “Consumo amigable con el ambiente”, con 11 sesiones virtuales enfocadas en la temática enunciadas en la matriz de planeación y una caminata ecológica virtual a la vereda de Pasquilla.

2.2.22 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales para colaboradores de la Administración 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.

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

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

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

2.2.23 Programa Fondos Educativos

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

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Número de Servidores Públicos del Distrito beneficiarios del Programa de Fondos Educativos</p>	 <p>1.150</p>	 <p>1061</p>

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

2.2.24 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente

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

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

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

Se realizó la creación de manuales de comunicación: teniendo en cuenta la ficha formulada en la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano Distrital, se realizó el acuerdo con cada una de las entidades y organismos distritales, para la efectiva creación y modificación de sus respectivos manuales. Como resultado, 24 entidades realizaron la entrega su respectivo Manual o plan de comunicaciones junto con los lineamientos de lenguaje incluyente. Como se evidencia a continuación. Se firmó el “Pacto distrital por el lenguaje incluyente y la consolidación ambientes laborales diversos, amorosos y seguros”.

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

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

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

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

Vale la pena mencionar que desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital se hizo una apuesta institucional por posicionar este tema en la agenda pública nacional, buscando la emisión de un mensaje televisivo que busca llegar a todo el país con una invitación clara a transformar el lenguaje como puerta de entrada a la garantía de los derechos humanos, por lo que se solicitó a la Comisión de Regulación de Comunicaciones (CRC) la inclusión del mismo en la estrategia de mensajes institucionales durante 6 meses. En aplicación de la Circular 124 de 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.

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

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

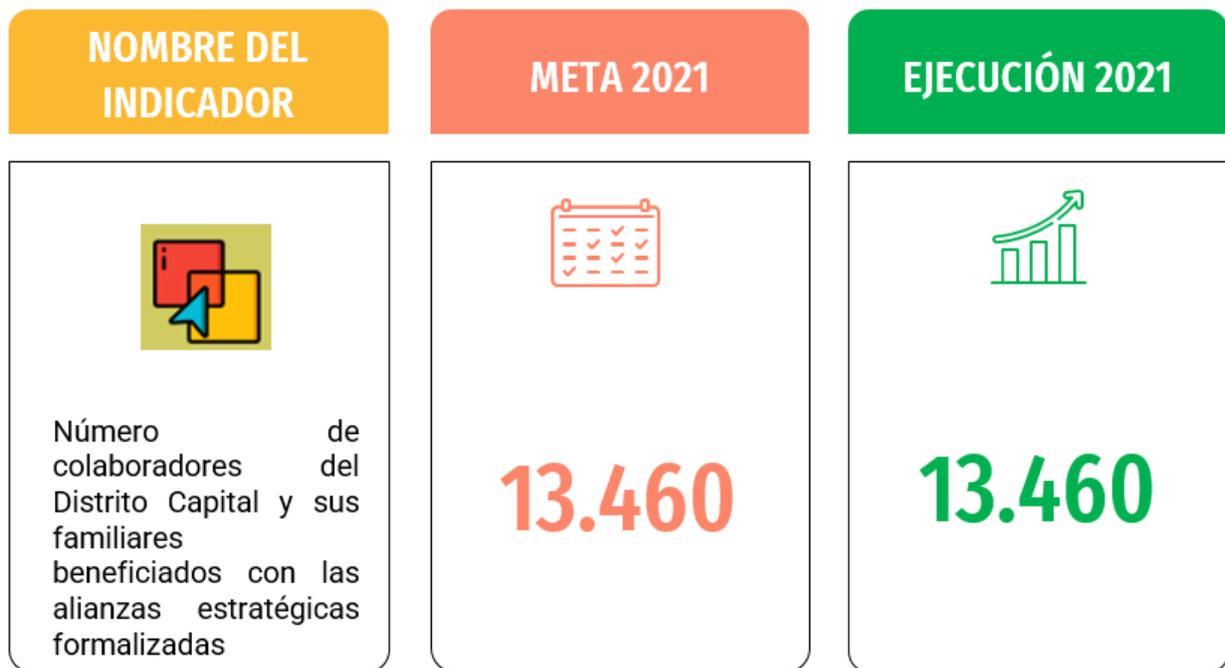
Este programa parte de reconocer que la columna vertebral de las entidades y organismos distritales son las personas y que por lo tanto en un mismo espacio se encuentran concurren diversas creencias, géneros, identidades étnicas, orientaciones sexuales, edad, personas con discapacidad etc. Por lo

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

tanto, se crea el programa con el fin de promover acciones afirmativas que permitan contar con una caracterización adecuada del talento humano y promover espacios libres de discriminación.

En el año 2021, se formalizan **20** entidades y sus grupos dinamizadores con los cuales se realizan sesiones de acompañamiento en la construcción de sus proyectos para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros. Las entidades que se encuentran formalizadas son: DASCD, Secretaría General, Secretaría Jurídica, Foncep, UAESP, Idartes, Secretaría de Planeación, IDPYBA, Secretaría de Movilidad, Empresa Metro, Desarrollo Económico, Acueducto, Catastro, Integración Social, IDPAC, Secretaría de Educación, Secretaría de Hacienda, Secretaría de la Mujer, OFB, SCJ

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



A 31 de diciembre del 2021 se cuenta con 13.460 beneficiados por el programa de alianzas. Estos avances en el Programa de alianzas se obtienen a partir de la programación de actividades en el marco de las alianzas y convenios vigentes, dirigidas a servidores(as), colaboradores(as) del Distrito, y sus familias, realizando entre otros, acciones pedagógicas y recorridos para fortalecer competencias ambientales, charlas sobre cultura turística y apropiación de ciudad, charlas sobre temas de bienestar y salud. De manera complementaria, se obtienen beneficiarios de descuento en matrículas en programas académicos, estudios de idiomas, compras en establecimientos que ofrecen productos para la salud y bienestar, servicio de telefonía e internet y boletas relacionadas con temas de cultura, entretenimiento y diversión. Actualmente, se ejecutan 30 alianzas estratégicas que ofrecen

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

beneficios a servidores/as, colaboradores/as y sus familias a nivel educativo, salud y bienestar, hogar, entretenimiento familiar, cultura y ambiente.

2.2.27 Programa de Apoyo Emocional Distrital.

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

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

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

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

2.2.28 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital.

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

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

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

Este porcentaje corresponde al mantenimiento y optimización de 22 funcionalidades del SIDEAP , sumado a lo anterior se puso en funcionamiento 5 desarrollos nuevos, estos son: i) Módulo denominado Selección de Talentos, que permite a las entidades y organismos distritales gestionar procesos de selección de personal abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica y, a la vez, a la ciudadanía, acceder de manera abierta, gratuita y en línea, a las diferentes ofertas laborales realizadas por las entidades del Distrito Capital; ii) Mejoras al Módulo de Situaciones Administrativa-o Teletrabajo / Trabajo en Casa / Alternancia, para efectos de monitorear el funcionamiento de la administración distrital durante la emergencia sanitaria por el COVID1;iii) Inclusión del Enfoque Poblacional en IDEAP-Primera Fase, este desarrollo permite capturar información relacionada con las características sociodemográficas de los Servidores Públicos del Distrito, iv) Módulo de Reportes Dinámicos, el cual permite a las entidades del Distrito generar de forma automática reportes con las principales variables de su Talento Humano y V) Certificaciones del Reporte de Talento Humano, el cual permite a las entidades generar de forma automática y directa en el SIDEAP, la certificación del reporte oportuno de información sobre la gestión de talento humano en el SIDEAP. Así las cosas, hoy el sistema cuenta con 27 funcionalidades en operación.

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

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

1. Se puso en producción las mejoras al módulo de Validación de Hojas de vida, asimismo durante lo corrido del año se adelantaron diferentes capacitaciones para los usuarios de este módulo.
2. Se mejoró el Módulo de plataforma estratégica, se realizaron asignación de roles a funcionarios y contratistas previo diligenciamiento del acuerdo de confidencialidad
3. Se puso en producción el Módulo de Conflicto de intereses el cual permite que los colaboradores del distrito puedan reportar los impedimentos para actuar en asuntos que tienen que ver con el desempeño del cargo.
4. Se actualizo y potencializo el Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital con la información de las principales variables del Talento Humano, gracias a ello, el DASCD fue ganador en el Premio Distrital a la Gestión, en la Categoría Gobierno Abierto - Pilar de Transparencia.
5. Se puso en producción el Módulo de Movilidad Laboral, con la implementación del flujo de comisión de servicios, el cual permite realizar movilidad horizontal de los servidores públicos para ejercer sus funciones temporalmente en otras entidades
6. Se realizó Módulo de Alertas tempranas COVID-19 (Nuevos ajustes registro de vacunación) con el fin de consolidar la información de los servidores públicos y contratistas que se han vacunado en el Distrito
7. Se realizó el lanzamiento en versión beta del Chat Bot – “PAO-DASCD”, el cual facilita la interacción con los ciudadanos que requieren información sobre el uso de SIDEAP.
8. Se potencializo la Plataforma Talento No Palanca con diferentes mejoras entre ellas, la notificación al ciudadano cuándo su hoja de vida ha sido consultada, asimismo se habilito en la plataforma la opción de consulta para que el ciudadano pueda verificar el estado de su hoja; Para las entidades, se mejoró el proceso de búsqueda de hojas de vida, adicionando el filtro de perfil profesional o técnico que optimiza los resultados de las consultas de acuerdo con la necesidad de las Entidades
9. Se realizaron 2 interoperabilidades a través de servicios Web con la secretaria de Integración Social y Secretaría Jurídica y se dio continuidad a la interoperabilidad con Secretaría de Hacienda y SIGEP II
10. Durante lo corrido del año se brindó soporte técnico y atención de PQRS a las diferentes entidades y organismos, así como a la ciudadanía en general

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

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

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: (57) 60 1 3680038
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



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

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

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

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

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

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Porcentaje de implementación del Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano</p>	 <p>50%</p>	 <p>50%</p>

Con corte a 31 de diciembre de 2021 se reporta un avance del 50% en la implementación de este programa. Dicho porcentaje se representa en el avance de las siguientes actividades:

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

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

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

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

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

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

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

2.2.32 Sistema de Indicadores de Talento Humano.

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

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

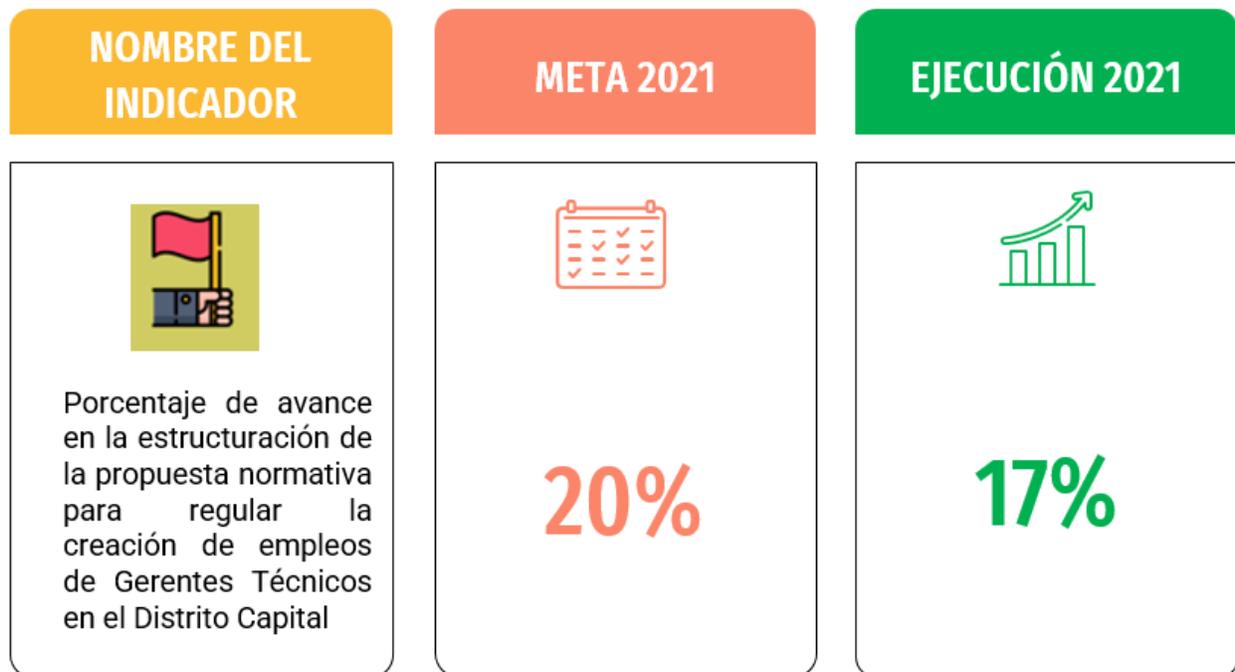
Durante lo corrido de la implementación de la Política Pública se consolidaron 12 indicadores de la batería de indicadores sobre la gestión del talento humano del sector público de Bogotá, D.C. equivalente al 100% de lo programado durante la vigencia. Los indicadores tienen como fuente de información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

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

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

2.2.33 Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración 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.



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.

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

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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 antes de finalizar estos aspectos que resultan fundamentales, a partir de los criterios definidos, se debe realizar un análisis de cada uno de los empleos de gerencia pública del distrito para poder determinar un escenario claro de aplicación de la propuesta. Teniendo en cuenta que esta última parte depende del establecimiento de los criterios, que aún están en construcción, al considerarse es necesario fortalecer la argumentación doctrinaria, solo se logró adelantar de manera parcial. Por lo anterior, la finalización del documento se tiene programada para marzo de 2022.

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

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

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

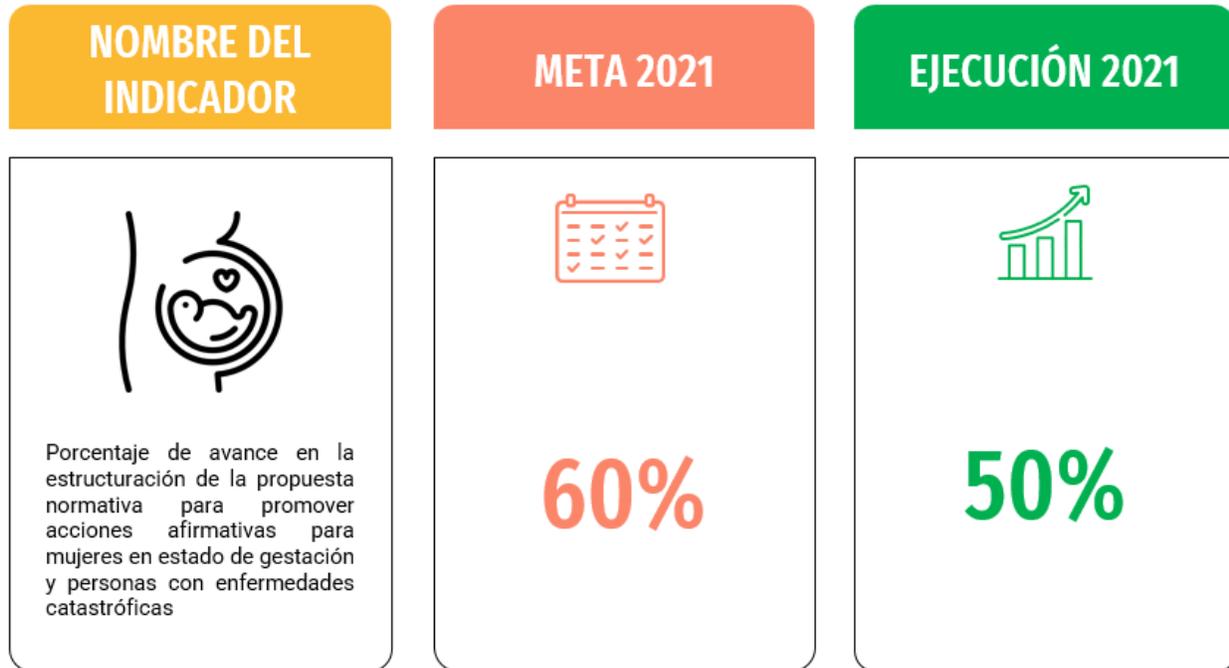
El producto avanzó en el 60% correspondiente a las actividades de la Fase I del producto, en el que se realizó un documento técnico de soporte que justifica la iniciativa normativa desde el punto de vista técnico y legal y se proyectaron los escenarios que se contemplaron como viables en la iniciativa normativa, así mismo se realizó la propuesta de articulado. Teniendo en cuenta que las acciones

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

propuestas en el artículo no representan una erogación significativa para las entidades, no se consideró necesario acudir a la Secretaría de Hacienda en esta primera fase.

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

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



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

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

Se realizó mesa de trabajo en el Departamento para revisar la propuesta que sería presentada a Secretaría de la Mujer y se decidió separar la propuesta normativa de mujeres gestantes y la de enfermedades catastróficas para ser tramitadas de manera independiente. Teniendo en cuenta lo anterior, en el 2021 se concentraron esfuerzos en adelantar la propuesta respecto de mujeres gestantes y se ha adelantado el documento técnico para soportar la iniciativa normativa, así mismo, se ha establecido contacto con el Ministerio de Salud y se han adelantado mesas de trabajo con el fin de sacar estadísticas que sirvan de soporte para la propuesta normativa.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 6 de octubre se llevó a cabo la mesa de trabajo con Secretaría de la mujer donde se explicó el objetivo de la propuesta y los escenarios propuestos. En atención a la reunión realizada se remitió el proyecto normativo y la exposición de motivos a la Secretaría con el fin de que se realizaran comentarios, sugerencias y observaciones.

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

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

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

NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de los empleados públicos del Distrito Capital</p>	 <p>95%</p>	 <p>95%</p>

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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 atención a la expedición de la Ley 2116 de 2021, en la cual se dispuso que el gobierno Nacional dentro de los 6 meses siguientes debía expedir un decreto que reglamentara el régimen salarial especial de los empleados públicos de Bogotá, se solicitó la modificación a la ficha de la política pública en el sentido de reprogramar la finalización de la meta para el 2022 y así poder realizar el seguimiento a la expedición del decreto en el marco de la Política Pública.

Bajo este escenario, luego de la aprobación de la modificación de la ficha del producto de política pública por parte del Comité Sectorial de Desempeño, se realizó por parte del DASCD la solicitud de modificación a la Secretaría de Planeación para que la misma fuera formalizada a través de CONPES, pues como se advierte, la misma obedece a una nueva normatividad expedida en julio de 2021- Así las cosas, y bajo el nuevo escenario normativo, durante el 2021 el DASCD realizó los ajustes pertinentes al proyecto de Decreto para que a través de la alcaldesa se remitiera al gobierno nacional para su trámite. El 30 de diciembre de 2021 se remitieron los documentos definitivos a la Secretaría General para la firma de la Alcaldesa. (Proyecto de decreto, memoria justificativa, oficio para la remisión y respuesta a las observaciones.) para que se realizará la radicación del proyecto de Decreto ante el Gobierno Nacional. Con estas acciones se entiende que el producto llega a **una ejecución del 95%** quedando pendiente el seguimiento y gestión para la expedición del Decreto.

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

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

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

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

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

Se adelantó el documento del estudio incluyendo la situación de cada SISS en lo financiero y en la estructura de la planta de personal, donde se incluye los antecedentes salariales y prestacionales del sector salud en el Distrito, análisis financiero.

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

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

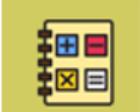
NOMBRE DEL INDICADOR	META 2021	EJECUCIÓN 2021
 <p>Porcentaje de avance en el diseño de la estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical</p>	 <p>100%</p>	 <p>100%</p>

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

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

medida que se oficialice, el cual en su maduración dará oportunidad de mejora que responda a las nuevas necesidades de ajuste particulares de las diferentes entidades del distrito.

2.2.39 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital

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

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

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

El Expediente Único Laboral del Distrito Capital busca proveer a las entidades y organismos distritales de una herramienta de gestión que permita consolidar toda la información que se produce sobre la vinculación y trayectoria laboral de los servidores públicos distritales según los criterios legales y administrativos relacionados con la administración, protección y salvaguarda de la historia laboral de los empleados y trabajadores distritales

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

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

ELABORADO POR:

NOMBRE	CARGO
Nathalia Insuasty Delgado	Contratista – Subdirección de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano

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

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: (57) 60 1 3680038
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL

