



Deja huella en el
Servicio Civil



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

INFORME ANUAL AVANCE CUALITATIVO META 520 IMPLEMENTACION DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO- CORTE DICIEMBRE DEL 2022

E-SGE-FM-013
Versión 3.0
18 de Abril 2022



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital





INFORME SEMESTRAL DE AVANCE SEMESTRAL CUALITATIVO META 520

Bogotá, D.C., Fecha de Informe: Enero del 2023

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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
3.1 Productos del Objetivo No 1: Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales.....	6
3.2 Productos del Objetivo No 2: Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales.	26
3.3 Productos del Objetivo No 3: Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.	51

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 55.22%** 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 2022. La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano está compuesta por 39 productos, de los cuales 37 que se encuentran vigentes para el año 2022. El DASCD como entidad líder de la Política, tiene a cargo 28 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 que se encuentran activos, 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



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



3. AVANCE CUALITATIVO SEMESTRAL META 520- CORTE JUNIO 2023



La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 aprobada mediante Documento CONPES D.C. 007 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.

El objetivo general de la Política Pública de GITH consiste en: 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.

Para cumplir este propósito, según lo señalado en el referido documento CONPES, es necesario: (i) consolidar los procesos de reclutamiento meritocrático y selección objetiva de personal, (ii) promover la gestión del talento humano con enfoque diferencial y poblacional, (iii) impulsar procesos 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: (57) 60 1 3680038
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



modernización institucional de largo plazo, (iv) adoptar estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida laboral dirigidos a armonizar la vida personal y familiar, (v) fortalecer los procesos de formación transversal, en derechos humanos y en competencias del servicio para la atención de la ciudadanía con enfoque diferencial, (vi) apostar por la gestión de competencias digitales y ambientales en la fuerza laboral distrital (vii) promover la innovación pública y la gestión del conocimiento en las organizaciones distritales, (viii) avanzar en prácticas de medición del desempeño laboral asociados a criterios de productividad, (ix) consolidar el sistema de información y la gestión de indicadores claves sobre el talento humano distrital para su publicación permanente y control social y, (x) el impulso de una agenda normativa ante las autoridades competentes (nacionales o distritales) mediante la estructuración técnico jurídica de propuestas regulatorias que permitan hacer frente a las principales inflexibilidades sobre la gestión del talento humano en Bogotá.



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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 DISTRICTAL



Dos productos finalizaron en 2021: Directrices para la incorporación de compromisos anticorrupción en contratos de servicios, a cargo de la Veeduría Distrital y la Estrategia de negociación y concertación sindical en el Distrito Capital, a cargo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Además, la Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales finalizó en 2022. Bajo la meta sectorial 520, se presenta el avance de los productos al 31 de diciembre de 2022, agrupados por objetivos.

3.1 Productos del Objetivo No 1: Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales.

3.2.3.1 Programa de Reclutamiento de Talentos

Tabla 1 Avance programa de reclutamiento de talentos

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales	2156	3736

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

Este programa 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.

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que refleja el avance de los años, 2020, 2021 y 2022. Para el año 2020: 548 empleos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos, para el año 2021: y para el 2022: 2.408. Es decir que el acumulado de este indicador corresponde a 3736 empleos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos.

Durante el año 2022, se han posesionado por procesos de selección objetiva y meritocrática: 2.408 personas, de la siguiente manera:

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

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

De acuerdo con lo anterior el avance acumulado de este producto es de 3736 empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos, lo que indica un 173% de avance en la ejecución del producto.

Este programa se encuentra programado hasta el 2030, donde se pretende haber provisto a través de procesos selección abiertos y meritocráticos 7580 empleos en las entidades y organismos distritales. El propósito es que las entidades y organismos apropien la herramienta de Selección de Talentos para que realicen los procesos de selección que puedan llevar a cabo directamente a través del módulo con el apoyo del DASCD.

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

Tabla 2 Avance producto 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.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Número de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión seleccionados a través del Banco de Proveedores del Distrito Capital	15.400	19.906

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

El Banco de Proveedores "Talento no palanca" es una estrategia a través de la cual los ciudadanos interesados en vincularse mediante contratos de prestación de servicios con 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.

puedan registrar su perfil laboral, manifestar su interés según los campos de acción pública y postularse a máximo 3 entidades. Promueve el acceso público, abierto y democrático a oportunidades contractuales, en esta modalidad en las entidades y organismos del Distrito Capital.

La estrategia nace en el marco de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano y se desarrolla gracias a la voluntad de la Alcaldesa Mayor de Bogotá de poner a disposición de la ciudadanía una herramienta web gratuita 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, 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.

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que refleja el avance de los años, 2020, 2021 y 2022. Así las cosas se han suscrito los siguientes contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión haciendo uso del Banco de Hojas de Vida de Bogotá, por parte de las diferentes entidades y organismos Distritales: 6.179 Contratos suscritos a 31 diciembre 2020; 5.009 contratos suscritos a 31 de diciembre del 2021 y en lo corrido de la vigencia 2022, con fecha de corte 19 de diciembre de 2022 se han 8.718.

Lo anterior indica que en la vigencia de la implementación de la estrategia se han suscrito 19.906 contratos bajo esta modalidad, lo que refleja una ejecución del 129% respecto de la meta programada para el 2022.

Respecto de las 8.718 personas contratadas en la vigencia del 2022, se encuentra la siguiente caracterización:

Tabla 3 Caracterización de contratistas de Talento No Palanca - Corte: 30 de noviembre 2022

Mujeres	62.7%
Hombres	37.2%

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

Algún Tipo Discapacidad	0,67%
Víctima de conflicto armado	2.64%
Pertenencia a un Grupo Étnico	2,6%
Jóvenes entre los 18 y 28 años	22.8%
Fuente Sideap: Corte a 30 de noviembre y consulta 19 de diciembre 2022	

Este producto tiene programada su vigencia hasta el 2030, momento para el cual se espera que se hayan contratado mediante la plataforma TNP 34.000 personas. Con la puesta en marcha de este producto se espera que las entidades y organismos Distritales en el momento de requerir contratar una persona por contrato de prestación de servicios y/o apoyo a la gestión, tengan como una opción realizar la búsqueda del perfil en el Banco de Hojas de Vida de Talento No Palanca y lograr crear de esta manera una confianza en la ciudadanía que registra su perfil en busca de una oportunidad, basado en sus estudios y experiencia profesional. Con los resultados que se han obtenido hasta el momento se han superado las metas propuestas para cada año de ejecución.

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

Tabla 4 Avance producto Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Número de personas participantes en la estrategia de control social y rendición de cuentas del talento humano	50	177

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

La estrategia se encuentra liderada por la Veeduría Distrital y tiene como finalidad la búsqueda de la transparencia de la gestión de la Administración Pública y a partir de allí fomentar el diálogo y la retroalimentación entre las entidades del Estado y los ciudadanos, para lo cual las entidades deben explicar y justificar la gestión pública integrando los principios básicos que rigen la rendición de cuentas de las entidades públicas nacionales y territoriales: continuidad y permanencia, apertura y transparencia,

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

y amplia difusión y visibilidad. Así mismo, se fundamenta en los elementos de información, lenguaje comprensible al ciudadano, diálogo e incentivos (Ley 1757 de 2015).

El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del periodo 2022, que es de **177 personas** participantes de la estrategia.

En el año 2022, la Entidad capacitó este número de personas pertenecientes a las diferentes Entidades del Distrito. Entre otras actividades la Veeduría Distrital acompañó los 22 espacios de diálogo ciudadano sobre talento humano que adelantaron las entidades distritales donde se aplicó un formato de observación con el fin de evaluar su aplicación. Destacaron 5 entidades que lograron sobresalir por su buen desempeño en la gestión interna y organización del espacio del diálogo sobre el talento humano, además del cumplimiento de cada uno de los lineamientos brindados por la Veeduría Distrital. Estas entidades son: IDPAC, IDRD, IDU, IDIPRON e IPES.

Finalmente, se realizó seguimiento para que las Entidades y organismos Distritales promuevan comportamientos éticos y de valores en los servidores públicos a partir de los lineamientos impartidos, a través de un formulario enviado a las entidades donde a partir de 13 preguntas se indagó frente al cumplimiento de la Directiva 001 de 2021 “Lineamientos para la consolidación de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en el sector público de Bogotá” y la Circular Externa del DASCD No 002 de 2022 “Lineamientos para la integración del plan de gestión estratégica del talento humano”, 17 entidades distritales diligenciaron este instrumento.

Se espera que, para la finalización del producto en el año 2029, se cuente con la participación total de 550 personas, y que se hayan promovido las siguientes acciones:

1. Sensibilizar mediante jornadas pedagógicas a personas vinculadas a las entidades distritales y ciudadanía.
2. Crear espacios y lineamientos para la inclusión de un capítulo de talento humano en las jornadas de rendición de cuentas

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

3. Socializar en diferentes espacios sobre las convocatorias de empleo público distrital realizadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Promocionar comportamientos éticos y de valores en los servidores públicos en los planes de bienestar. Y
5. Formar a los colaboradores del distrito en el Curso de Control Social al Empleo Público y estará disponible en Plataforma de Aprendizaje Organizacional – PAO.

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

Tabla 5 Avance producto Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Número de colaboradores/as reconocidos como por sus aportes al desarrollo de la gestión pública del Distrito	100	100

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

Es un programa a través del cual se hace un homenaje y reconocimiento a las y los colaboradores, que sobresalen por sus contribuciones en el desarrollo del distrito. Tiene como objetivo resaltar el impacto social de las iniciativas presentadas y visibilizar las buenas prácticas en el sector público distrital. Desde el 2016 el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital ha realizado las Galas de Reconocimiento en las cuales se busca ampliar el rango de reconocimiento de los empleados de carrera administrativa con desempeño sobresaliente, y se incluyen nuevas categorías que resaltan ideas y experiencias innovadoras, iniciativas en gestión del conflicto y compromiso institucional, entre otras.

El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del periodo 2022 que para este caso es de 100 personas reconocidas, cumpliendo la meta propuesta de la vigencia.

Estas personas fueron galardonadas en la VII Gala de Reconocimiento a servidoras, servidores del Distrito, denominada "Talento al servicio de la Bogotá que estamos construyendo", llevada a cabo el 29 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.

septiembre de 2022. El reconocimiento entregado incluye siete categorías como son, Evaluación del Desempeño Laboral - EDL -, Innovación Pública, Equidad de Género, Competencias Digitales, Competencias ambientales, Competencias ambientales, Participación ciudadana y/o control social, y Cultura ciudadana para el cuidado ambiental. Las categorías de Innovación Pública, se premiaron en dos modalidades (individual y equipos), así como participación ciudadana en las modalidades de equipos de colaboradores de la misma entidad y equipos de colaboradores de entidades diferentes.

También es importante mencionar en este programa de reconocimiento, el proceso de conmemoración del día de las conductoras y conductores del Distrito, a través de la entrega de un incentivo con el objetivo de reconocer su labor y brindar espacios para compartir en familia. En total, durante 2022 se entregaron 1700 pasadías para servidores y servidoras en cargos asistenciales (Conductor(a)) para hacer efectivos incluyendo a su grupo familiar.

El producto finaliza en la vigencia del 2030, con el reconocimiento de al menos a 1480 personas al servicio del distrito capital por sus aportes al desarrollo de la gestión pública, influenciando de esta manera positivamente en el fortalecimiento institucional, en el crecimiento personal y profesional y en la relación entre la ciudadanía y servidoras, servidores y colaboradores públicos de las entidades del Distrito Capital, con el diseño de estrategias de motivación y reconocimiento de las diferencias y diversidad, que mejoran la productividad organizacional y calidad en la atención y prestación de bienes y servicios públicos.

3.2.3.5 Sistema de seguimiento al Programa de conflictos de interés, implementado.

Tabla 6 Avance producto Sistema de seguimiento al Programa de conflictos de interés, implementado.

Nombre del Indicador de Producto	Meta	Ejecución
	2022	202
Porcentaje de implementación del Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés	80%	80%

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

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

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: (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



El programa de gestión de conflictos de interés se implementa a través de una herramienta de información que permite conocer y tomar las medidas respecto de los conflictos de interés que se presenten en las entidades distritales, el cual 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.

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se refleja el avance acumulado al 2022. En el 2020, el producto había avanzado el 20% correspondiente a la fase de: “estandarización del procedimiento para el reporte de conflictos de interés”, en el 2021 cierra con el 60% que indica adelantos en la fase de “sensibilización en la declaración” y en el 2022 se completa el 80% del producto correspondiente a la fase de “sistematización” disponiéndose la producción completa de la declaración de conflictos de interés por parte de servidores y colaboradores del distrito en la plataforma SIDEAP.

En el año 2022 se realizó un informe de los conflictos de intereses reportados a 31 de Julio del 2022 teniendo en cuenta que esta fecha corresponde al corte que los servidores y colaboradores debieron realizar la actualización de la declaración de conflictos de interés. En lo corrido del 2022, se capacitó a colaboradores del Distrito en el diligenciamiento del módulo. Se destacan las actividades de: i) elaboración de un informe general de análisis de las declaraciones realizadas en todo el Distrito, y ii) 4 jornadas de capacitación durante 2022 a colaboradores del Distrito.

El producto tiene vigencia hasta el 2030, momento para el cual se debe haber cumplido con el 100% de las fases que lo componen: 1. estandarización del procedimiento para el reporte de conflictos de interés; 2. sensibilización en la declaración; 3. Sistematización; y 4. Reporte. No obstante, la finalidad del producto va más allá de lograr generar un reporte anual de los potenciales conflictos de interés que declaren los colaboradores del Distrito, tiene como finalidad fomentar la cultura del autocontrol e implementar acciones que ayuden a la integridad, transparencia y probidad de las personas que se encuentran vinculadas al Distrito y así evitar que se configuren actos de corrupción al materializarse conflictos de intereses que no sean declarados oportunamente. El seguimiento a los conflictos no solo contribuye con

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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

la Política de Gestión Integral del Talento Humano, sino que también aporta a la política de integridad y transparencia del Distrito, y a que el Distrito con estas herramientas aumente en puntuación en la medición FURAG.

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

Tabla 7 Avance producto Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Número de Oficinas de Talento Humano acompañadas en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción	10	10

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

La estrategia se encuentra liderada por la Veeduría Distrital y tiene como finalidad realizar acompañamientos a las Oficinas de Talento Humano en la implementación de herramientas 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, a través de reuniones, capacitaciones y talleres.

El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del periodo 2022 que para este caso es 10 Oficinas de Talento Humano, acompañadas por la Veeduría Distrital.

Durante 2022 se realizó el fortalecimiento a las oficinas de talento humano en integridad y prevención de la corrupción mediante la estrategia de fomento al control social con este énfasis.

En el 2022 la prioridad se realizó en las entidades del Distrito adscritas (exceptuando Subredes), y la estrategia contó con 3 módulos: - Introducción, que constó de 5 sesiones; - Reto, donde debían desarrollar

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

un diálogo ciudadano entre el 21 de junio y 14 de octubre; - Evaluación, cuyos instrumentos fueron desarrollados por la Veeduría y fue diligenciado por asistentes al módulo del Diálogo Ciudadano.

En total participaron 20 entidades, cumpliendo con al menos uno de los módulos, 10 de ellas recibieron los 3 puntos por haber cumplido con los siguientes criterios: 1. Realizaron el reto del diálogo ciudadano en los tiempos establecidos en 2022; y 2. Si tuvieron participación de las áreas encargadas de la gestión del talento humano en las sesiones de trabajo de orientaciones al desarrollo del reto "diálogo ciudadano" con enfoque de transparencia e integridad y Medidas anticorrupción y Talento Humano, o que hayan incluido contenidos de integridad en su diálogo.

Las 10 entidades que cumplieron los criterios enunciados son:

Tabla 8 Entidades que cumplieron con las actividades de talento humano

1	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR
2	Fundación Gilberto Alzate Avendaño FUGA
3	Instituto Distrital de Turismo IDT
4	Instituto de Desarrollo Urbano IDU
5	Fondo de prestaciones económicas, cesantías y pensiones FONCEP
6	UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.
7	Instituto Distrital de las Artes – IDARTES
8	Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON
9	UAE de Servicios Públicos UAESP
10	Caja de Vivienda Popular CVP

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

Se espera que para el año 2030, año de finalización del producto, se cuente con un acompañamiento de al menos 100 oficinas de talento humano, lo que redunde en una implementación efectiva de herramientas de integridad y prevención de la corrupción al interior de las entidades. Esta situación deberá contribuir con el logro de las metas de los ODS como es el caso de “Reducir considerablemente 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.

corrupción y el soborno en todas sus formas, crear en todos los niveles instituciones transparentes que rindan cuentas, garantizar el acceso a la información pública y proteger las libertades fundamentales”.

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

Tabla 9 Avance del product directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios

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

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2021

El producto cerró su ejecución en la vigencia del 2021, y se encontraba liderado por la Veeduría Distrital, entidad que cumplió el cometido de la elaboración y entrega a las entidades distritales del documento denominado: “Directrices a las Entidades Públicas Distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios”, y constituye una Guía que busca servir de apoyo para que las entidades del Distrito implementen controles tendientes a mitigar los riesgos de corrupción, asociados a sus procesos de contratación; al igual que prevenir, identificar o sancionar de manera efectiva las consecuencias que suelen derivarse de estos, como la pérdida de recursos públicos, el retraso en el cumplimiento de las obligaciones pactadas y la afectación a la legitimidad y confianza en las instituciones públicas.

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

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

3.2.3.8 Red Distrital de Innovadores Públicos.

Tabla 10 Avance producto Red Distrital de Innovadores Públicos

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Número de colaboradores vinculados a las entidades distritales, que participan de la Red Distrital de Innovadores Públicos.	250	289

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

Este producto lo lidera la Veeduría Distrital y su desarrollo 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 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.

El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del periodo 2022 que para este caso es de 289 colaboradores vinculados a las entidades distritales, que participan de la Red Distrital de Innovadores Públicos.

Para el logro de esta meta se realizaron cuatro actividades de formación, con el objetivo de promover soluciones efectivas que permitan resolver los problemas que aquejan al sector público distrital y favorecer el bienestar de los ciudadanos a través de los talleres de formación en Innovación Pública de la Veeduría Distrital a partir de su metodología InnPosible. Al final de la formación se logra que la percepción de dificultad que tenían colaboradores distritales alrededor de la innovación pública cambió y se les facilitó realizar el proceso de ideación propuesto.

El programa de formación cubrió un total de 289 servidores y colaboradores cumpliendo con el 116% de la meta propuesta, de los cuales 93 fueron hombres y 196 mujeres.

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

El producto de la Red de Innovadores Públicos terminará en el 2030 con al menos 3150 de colaboradores vinculados a las entidades distritales. Es una gran apuesta dado en la etapa de agenda pública de la presente política se encontró que la innovación pública constituye un elemento necesario para promover el mejoramiento de la prestación de servicios y la efectividad de las políticas públicas a través de la generación de competencias endógenas para la innovación en el servicio público distrital.

Al final de la ejecución del producto se espera haber consolidado la promoción de la innovación en la gestión pública a través de encuentros regulares de intercambio de experiencias (administración pública, empresas, ONG y Academia) y de formación externa; de igual manera contar con una efectiva articulación con el Programa de Formación en Innovación y con la Plataforma Bogotá Abierta; y el mantenimiento operativo y metodológico de la Red con diferentes procesos de formación y la visualización y concreción de iniciativas de innovación al interior de las entidades públicas distritales.

3.2.3.9 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital.

Tabla 11 Avance product Programa de Formación en Innovación Pública Distrital

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Número de colaboradores que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	500	500

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

El Programa de Formación en Innovación Pública Distrital, busca brindar herramientas y técnicas para lograr un acercamiento metodológico y conceptual de la innovación, así como el desarrollo de competencias en innovación en las servidoras y servidores públicos. La innovación ayuda a transformar la información en ideas factibles y estas ideas en productos o prototipos susceptibles de ser implementados en las entidades públicas.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del periodo 2022 que para este caso es de 500 colaboradores que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital, cumpliéndose el 100% de la meta propuesta.

Durante el 2022, se ofertaron los siguientes cursos a través del Aula del Saber Distrital:

- 1.- ¿Cómo pasar de un deseo a un Proyecto?
- 2.- ¿Cómo ser más creativos?;
- 3.- ¿Crear o construir sobre lo construido?;
- 4.- Cacería de Oportunidades
- 5.- Innovar
- 6.- Cómo Transformar un Grupo de Innovación en un Equipo de Innovadores;
- 7.- Conceptos de Innovación Pública;
- 8.- Diplomado en Innovación Pública (Versión 1 y 2) ;
- 9.- Experiencias Internacionales de Innovación en el Sector Público;
- 10.- Gestión del Conocimiento para Innovar;
- 11.- Innovación en Tiempos de Covid: Experiencias Globales ;
- 12.- Prototipar y no morir en el intento (junio);
- 13.- Retos de Innovación

Además, un diplomado denominado: Tendencias de Innovación, un súper mercado de ideas para innovar. El producto culminará su realización en el año 2030 con la formación de 5730 colaboradores que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital. Se espera con su desarrollo la creación valor público y confianza en las instituciones y entidades Distritales, una mejor atención a la ciudadanía y entrega de bienes y servicios de manera ágil y eficiente a través de la implementación de iniciativas o proyectos innovadores, pensados desde los servidores y servidoras públicas, en 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.

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



3.2.3.10 Inventario Bogotá.

Tabla 12 Avance producto Inventario Bogotá.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Porcentaje de avance en la consolidación de Inventario Bogotá en desarrollo de la organización y centralización de la información proveniente de los Observatorios Distritales.	30%	30%

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

La página WEB “Inventario Bogotá” que administra la Secretaría de Planeación, tiene por objetivo que todas las entidades Distritales tengan un canal de comunicación con los ciudadanos y entre ellas; a través de un espacio donde se disponga de los documentos fruto de contrataciones, consultorías, asesoría o investigaciones, así como la centralización de todos los Observatorios Distritales.

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 <https://inventariobogota.sdp.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.

El indicador de este producto es creciente, es decir que el avance de la presente vigencia incluye las vigencias anteriores así: La fase correspondiente a la planificación se surtió en el 2020 y corresponde al 10% de la totalidad del producto, para el 2021 se cumple con el 20% que incluye la fase de definición de servicio y para el 2022 se cierra la fase de rediseño de la página web y el poblamiento de la base 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.

correspondiente al 30%, que incluye el reporte de 820 estudios en la plataforma superando la meta física de estudios producidos por todas las entidades Distritales que contribuyen con el poblamiento de la base de datos, lo que refleja compromiso de los delegados de los 15 sectores de la Administración Distrital, en esta causa.

De igual manera durante el 2022 se trabajó en la expedición de la Circular Conjunta 007 de 2022 (Secretaría General y Secretaría de Planeación), la cual Modifica la Circular N 008 de 2021 por la cual se emitieron lineamientos del funcionamiento y coordinación del portal Inventario Bogotá. Se superó una coyuntura en esta vigencia respecto de un ciberataque al portal web y se trabajó en el rediseño de la página, la cual recibió aprobación de la oficina de prensa de la Alcaldía Mayor y se encuentra en proceso de ser incorporada al portal de la Secretaría Distrital de planeación.

El producto finaliza en el 2029, año en el que se espera una consolidación al 100% del Inventario Bogotá, eso significa que se han realizado las etapas de planificación, definición de servicios, rediseño de la página web, y su respectivo mantenimiento; así como un constante poblamiento de estudios producidos por las entidades distritales. Esta herramienta sin dudas capitaliza los activos intangibles de las organizaciones y fortalece la gestión del conocimiento promoviendo el intercambio y transferencia de conocimiento entre sus colaboradores y poniendo esta información a disposición de la ciudadanía y los grupos de valor. Junto a lo anterior se espera que esta sistematización de información y estudios producidos por las entidades y organismos distritales visibilice la contribución de los colaboradores de la administración distrital en la producción y los motive a realizar más análisis de los asuntos del interés público de la ciudad.

3.2.3.11 Programa de Formación en Competencias Digitales.

Tabla 13 Avance producto Programa de Formación en Competencias Digitales.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Número de colaboradores/as vinculados al Programa de Formación en Competencias Digitales	300	300

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

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

Este programa busca desarrollar competencias digitales en servidoras y servidores Distritales en temáticas como analítica de datos, alfabetización y publicación de Datos Abiertos, que permitirán un desempeño laboral ágil y eficiente, así como una mejor atención a la ciudadanía. Sus dos grandes estrategias son, 1) Formación en Competencias Digitales Básicas y, 2) Formación en Competencias Digitales Avanzadas.

El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del periodo 2022 que para este caso es de **300 colaboradores** vinculados a las entidades distritales, que participan del programa de Formación en Competencias Digitales.

Los cursos ofertados que hacen parte de este programa. Estos son:

- 1.- Publicación de Datos Abiertos en la Plataforma de Datos Abiertos.
- 2.- Agility - Metodologías Ágiles.
- 3.- Design Thinking - Pensamiento de Diseño.
- 4.- Macros en Excel.
- 5.- Fundamentos de Big Data
- 6.- Gestión de Proyectos TIC
- 7.- Publicación de Datos Abiertos en la Plataforma de Datos Abiertos

Adicionalmente se realizó el proceso de diseño y consolidación de la oferta de capacitación que hace parte del programa y apertura de los cursos denominados Alfabetización de datos, metodologías ágiles y diseño de pensamiento, SQL, Big Data, gestión de proyectos TIC y programación básica Python.

Este producto espera contar al final de la ejecución de la Política en el año 2030, con 4400 personas que hayan hecho parte de algunos de los cursos del programa de formación en competencias digitales. De conformidad con lo indicado en la formulación de la política la finalidad de este producto es mejorar la competitividad de la fuerza laboral pública en términos de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, promover su inserción en el mercado de la economía digital, consolidar procesos de innovación y gestión del conocimiento generado en entidades Distritales, que a su vez llevan al desarrollo

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

de herramientas y procesos de transparencia en la gestión pública y un relacionamiento asertivo con la ciudadanía.

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

Tabla 14 Avance producto Programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Porcentaje de avance en la implementación del programa de gestión del conocimiento y la innovación	40%	40%

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

El programa se encuentra liderado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y consiste en diseñar e implementar una estrategia para fortalecer la gestión del conocimiento, la innovación y la creatividad en la administración distrital, generando valor público al servicio de la ciudadanía. El producto implica desarrollar como primera fase una metodología para la elaboración de mapas de conocimiento, una segunda fase que consiste en elaborar un estudio técnico para determinar las rutas del conocimiento que permitan generar planes de actuación o macro procesos de gestión del conocimiento en las entidades y/u organismos distritales, posterior a ello se pondrán en marcha los mapas de conocimiento que se determinen de acuerdo con el estudio técnico que permitan dar respuesta o solución a una situación específica dentro de un contexto particular.

El indicador de este producto es creciente, es decir que el avance del primer semestre del 2022 corresponde a un acumulado de lo reportado en el 2021 que corresponde a avances en las fases de elaboración metodológica y estudio técnico y del 2022, respecto de avances en la implementación en el Distrito de equipos de gestión de la información y del conocimiento al interior de las entidades distritales, lo que corresponde a un 40% de avance en la implementación del programa de gestión del conocimiento y la innovación. En el 2022, se recapitulan las siguientes actividades:

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

1. Elaboración del documento técnico de ruta de conocimiento: Se elaboró versión 4.0 del documento técnico de ruta del conocimiento, donde se alinea con la estrategia pedagógica diseñada para el acompañamiento y asistencias técnica a las Entidades Distritales denominada Cumbre 2.0.

2. Conformación de equipos: Se elaboró versión 1.0 del documento orientador para la conformación de equipos partiendo de la información recolectada de 54 entidades distritales, donde se identificaron las características de los equipos, se inicia segunda etapa para identificar experiencias de implementación y dinámicas al interior de las Entidades.

3. Eventos y Charlas: Se adelantaron 5 eventos dirigidos a fortalecer las capacidades de los equipos de Gestión del Conocimiento y la Innovación: 1) Lanzamiento Cumbre 2.0, 2) Conceptos básicos Gestión del Conocimiento y la Innovación, 3) ¿Cómo se implementa la política de GESCO+I en el marco del MIPG 4) Taller de liderazgo que no se encuentran en Google y 5) Acciones para el cierre de brechas; donde han participado 529 personas.

4. Desarrollo de la estrategia de cumbre del conocimiento que incluye la construcción de Mapas de Conocimiento e Identificación de buenas prácticas en la gestión del conocimiento y la innovación distrital.

El programa concluye en la próxima vigencia, cuyo alcance del 100% significará que se cuenta con una metodología para la elaboración de mapas de conocimiento, estudio técnico para determinar las rutas del conocimiento que permitan generar planes de actuación de gestión del conocimiento en las entidades y organismos distritales, la conformación de equipos de gestión de la información en las entidades distritales, y la identificación de buenas prácticas en esta materia. Esto proporcionará herramientas necesarias para que las entidades distritales hagan una correcta transferencia y gestión del conocimiento para evitar la fuga de la experiencia y conocimientos adquiridos, evitando reprocesos, optimizando recursos y capitalizando los valores intangibles de las organizaciones.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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



3.2.3.13 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública.

Tabla 15 Avance producto Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
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	5

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

Este producto busca acompañar el proceso de identificación e implementación de soluciones e iniciativas innovadoras que aporten a la eficiencia en el gasto público (evitando duplicidad de esfuerzos para problemas comunes) y el mejoramiento en la prestación de los servicios a la ciudadanía, así como, consolidar la herramienta como un repositorio de prototipos. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del periodo 2022 que para este caso es de **5 soluciones innovadoras**.

Las actividades necesarias para la consolidación de las soluciones fueron: 1.- Recolección de prototipos resultado de la oferta de formación y capacitación del DASCD; 2.- Estandarización de los prototipos para su publicación en PAO; 3.- Solicitar experiencias e iniciativas de buenas prácticas desarrolladas; en las entidades del Distrito; 4.- Publicación de las iniciativas en el Banco de Buenas Prácticas; 5.- Difusión de los prototipos publicados en PAO.

Las 5 soluciones innovadoras corresponden a los prototipos premiados en la VII Gala de Reconocimiento. Así:

- 1.- Regis Landis - Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.
- 2.- Proactivos - Subred Integrada de Servicios de Salud Norte.
- 3.- ISAAC - Alcaldía Local de San Cristóbal.
- 4.- Atención de pacientes con SARS - COV2, enfocado en evitar o disminuir el riesgo de transmisibilidad - Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. Enlace 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.

consulta:<https://banco.moodle.serviciocivil.gov.co/storage/documentos/3a00db71e28fc9f6d184725700ff779df581117f.docx>

5.- Estrategia de trabajo inteligente - Secretaría Distrital de Gobierno. Enlace de consulta: <https://banco.moodle.serviciocivil.gov.co/storage/documentos/1ae26ba5abb3b6cdd7e4c5c1ffd06c7109fadf9e>

El producto se programa hasta el 2030, momento para el cual se espera contar con al menos 85 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. La finalidad del producto e impacto esperado es afianzar la cultura organizacional de la innovación consolidando espacios para la creación o diseño de soluciones e iniciativas innovadoras implementadas en las entidades Distritales y pensadas desde los servidores y servidoras públicos en articulación con la ciudadanía, el sector público y la academia, que permitan mejorar la gestión pública Distrital desde el intercambio de experiencias y saberes, confianza y legitimidad ciudadana.

3.2 Productos del Objetivo No 2: Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales

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

Tabla 16 Avance producto Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital implementado.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Porcentaje de avance en la implementación del programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital	10%	10%

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

El programa se encuentra liderado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y tiene por objeto lograr el fortalecimiento organizacional mediante la identificación, análisis y estandarización los procesos transversales de la gestión distrital para el incremento de la productividad en las entidades públicas para ello se debe desarrollar un estudio técnico que permita diagnosticar el estado de los

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



procesos transversales de la gestión distrital y con ello determinar cuáles de estos serían objeto de estandarización.

El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del periodo 2022 que para este caso es del 10% de avance en la implementación del programa. Es importante mencionar que la vigencia del 2021 cerró con un 10% de avance lo que significó adelantos en la caracterización de la estandarización de los procesos de: Gestión Tic, Gestión del Talento Humano, Direccionamiento Estratégico, Evaluación independiente, y relacionamiento con el ciudadano. Estas caracterizaciones implican que se deben tener unos estándares mínimos respecto a la redacción, articulación e identificación de actividades claves y entradas y salidas de los procesos.

En el 2022, el porcentaje del 10%, implica avances en la caracterización, normograma, indicadores y riesgos de los procesos de: Contratación, Gestión Ambiental, Gestión de comunicaciones, Gestión Documental, Gestión Financiera y Gestión Administrativa. Se recibieron las observaciones a la documentación del proceso "Gestión estratégica del talento humano", se concertó con la Secretaría Distrital de Ambiente la caracterización del proceso "Gestión Ambiental", y se procedió a la diagramación definitiva del proceso "Gestión Jurídica", la cual se encuentra en revisión.

El producto planea su culminación en el 2028, año para el cual se espera contar con un Manual de procesos transversales del distrito capital y un acompañamiento con las entidades distritales para la implementación de las líneas generales de los procesos transversales identificados. El producto permitirá la simplificación y la automatización de las actividades y de los procedimientos, con el fin de contribuir a mejorar la prestación de servicios, reducir duplicidades, mejorar la relación costo beneficio y lograr mayores niveles de productividad en la gestión pública distrital.

3.2.3.15 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.

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 DISTRICTAL



Tabla 17 Avance Producto Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Porcentaje de Implementación del Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.	60%	60%

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

El programa permite 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, de acuerdo con las siguientes fases: Fase I. Realización de Estudios Técnicos y Consolidación de Información y Fase II. Conceptos de Viabilidad Técnica y Presupuestal.

El programa se desarrolla en el marco de la Ley 909 de 2004 que en su artículo 17 establece que las entidades deben realizar un estimativo de sus necesidades de personal e identificar las formas de cubrirlas tanto en términos cuantitativos como cualitativos y, que deben mantener actualizadas sus plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, teniendo en cuenta en todo caso, las medidas de racionalización del gasto y lo previsto en el Decreto Nacional 1800 de 2019, por el cual se imparten directrices para la actualización bienal de plantas de personal en entidades públicas, así como lo previsto en el artículo 10° del Decreto Distrital 492 de 2019 sobre la realización de estudios de modernización institucional en el Distrito Capital.

El indicador de este producto es de tipo creciente, lo que quiere decir que el avance reportado refleja el acumulado de vigencias anteriores llegando en el 2022 a un 60% **de la implementación del programa para la definición de Estructuras Organizacionales y Plantas de Personal**. 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 y el desarrollo en el SIDEAP el módulo de plataforma estratégica para que las entidades pudieran cargar 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.

procesos y procedimientos y de esta manera lograr que cada contratista y servidor realice la asociación al proceso al que pertenece. Como actividades estratégicas realizadas en el 2021.

Respecto del 2022 se realizó en la: *Fase I. Realización de Estudios Técnicos y Consolidación de Información*, el proyecto de actualización de la Guía para los rediseños de las entidades con sus anexos; de igual manera metodología a partir de la cual se realiza la estandarización de las plantas de personal de las dependencias o procesos de Gestión del Talento Humano y de Gestión Contractual – Compra Pública y respecto de la *Fase II. Conceptos de Viabilidad Técnica y Presupuestal*, se realizó la actualización de la matriz de los organismos y entidades distritales que han manifestado interés en realizar rediseños organizacionales durante la presente vigencia; se brindó asesoría a cincuenta y seis (56) organismos y entidades distritales que han manifestado interés en la modificación de sus estructuras organizacionales y/o plantas de personal, en temas relacionados con rediseño organizacional. Adicionalmente en el 2022 se emitieron ciento treinta (130) conceptos de viabilidad técnica para la modificación de estructuras organizacionales, plantas de personal, manuales específicos de funciones y competencias laborales e incremento salarial, emitido a las diferentes entidades y organismos del distrito, de acuerdo con la relación que se evidencia en el producto reportado en el PAI.

Durante la vigencia 2022 cincuenta y tres (53) entidades y organismos distritales han remitido los actos administrativos respecto de los cuales se expidió el concepto de viabilidad técnica por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, de acuerdo con la relación que se evidencia en el producto reportado en el PAI.

De acuerdo a los conceptos técnicos emitidos fueron formalizados por actos administrativos, de los cuales se crearon 3420 empleos en las diferentes entidades y organismos del distrito.

El producto culmina su ejecución con un 100% en la implementación del programa en la vigencia del 2025, momento para el cual se espera se hayan surtido las Fases I y II; y se cuenta con modelos para estandarizar las dependencias que asumen procesos transversales tanto en sus funciones como en la planta de personal que deben cumplir con estas funciones. Así mismo, poder fomentar en las entidades la implementación del Decreto 1800 de 2019 con el fin de establecer los faltantes de planta a nivel 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.

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

Tabla 18 Avance producto Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Porcentaje de avance en el diseño del Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio	75%	75%

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

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 producto permitirá evidenciar el lugar de trabajo de los servidores y colaboradores, a nivel de localidad, información que a la fecha no se ha tenido compilada, en ese nivel en los sistemas de información del talento humano distrital. La información permitirá que se tomen decisiones de tipo gerencial respecto de la pertinencia de unos servicios u otros de acuerdo con las necesidades propias de cada localidad.

Durante lo corrido de la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano se ha avanzado en el 75 % del diseño del Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio.

Este porcentaje de avance se discrimina de la siguiente manera: 65% Acumulado en las vigencias 2020 y 2021 que corresponde a las Fases 1 y 2 del producto referido al diseño conceptual y metodológico y su concreción. En el 2022 se culmina la Fase No 3 referente a la culminación de las funcionalidades necesarias en SIDEAP y que completa el 75% del avance del producto. Al respecto se realizaron las siguientes actividades:

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

i) Elaboración de ocho mesas de trabajo en el 2022 con la Secretaría Distrital de Gobierno (Dirección de Gestión Local), esta actividad ha sido indispensable en atención a que esta entidad es corresponsable del producto de la política pública y por su misionalidad es la llamada a dimensionar las complejidades de la gestión pública a nivel territorial y las particularidades que estas presentan en el distrito.

ii) Avances en la visualización del tablero de forma preliminar en el siguiente link: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaWJINDliYWltMzgwZi00YWVjLTgxMDctOWRkZWVlMTk3MDFkIiwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOiR9&pageName=ReportSectioncf57384dae5b67caf264>.

Esta visualización cuenta con las siguientes visualizaciones: 1. Hoja de estructura distrital; 2. Hoja de territorialización de entidades por servicios. En esta hoja se muestra la información de las sedes por entidad y localidad y debidamente georreferenciadas.; 3. Colaboradores por localidad de trabajo; 4. Caracterización de colaboradores por localidad de trabajo y género; 5. Caracterización de colaboradores por localidad de trabajo y enfoques diferenciales (discapacidad, víctimas, grupo etario, pertenencia étnica); 6. Caracterización de colaboradores por localidad de trabajo y características socioeconómicas.

iii) Consolidación de una base de datos de los servicios prestados por 43 entidades distritales, la cual fue proporcionada por las mismas entidades (para los casos de la Secretaría de Integración social y la Secretaría de Educación) e información suministrada por la Unidad Administrativa de Catastro Distrital a través de la estrategia de Mapas Bogotá.

iv) Elaboración de avances en las funcionalidades y/o módulos de: estructura distrital; contratistas; enfoque poblacional; manual de funcionales, los cuales sirven para recoger la información que soporta técnicamente el Tablero de Control Territorial.

Se espera que el producto se encuentre terminado al 100% en la vigencia del 2024, momento para el cual deberá contar con las funcionalidades y módulos terminados en el SIDEAP necesarios para soportar la información que visualizará el tablero. De igual manera se contará con el tablero de control publicado y de consulta abierta en la página web del DASCD en el marco del sistema de analítica de datos actual. Es

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

Importante mencionar que el desarrollo del producto incluye la respectiva difusión, gracias a un trabajo articulado con la Secretaría Distrital de Gobierno (Dirección de Gestión Local), que permitirá multiplicar esta herramienta con diferentes usuarios y con las Alcaldías Locales para fortalecer sus instrumentos de gestión.

3.2.3.17 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital

Tabla 19 Avance producto Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Porcentaje de avance en la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital	40%	40%

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

El producto busca diseñar e implementar un sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad a nivel Distrital bajo estándares éticos en el servicio público, a través de herramientas e instrumentos para la evaluación, análisis y gestión del desempeño (alto, medio, inferior, esperado), que sirvan como insumo para avanzar en estrategias de incentivos y reconocimiento de las contribuciones realizadas por altos desempeños individuales y organizacionales.

El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del periodo 2022 que para este caso es de 40%. Es importante mencionar que la vigencia del 2021 cerró con la ejecución del 10% de la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital, mediante lo que significó el avance en la primera fase del producto correspondiente al diagnóstico, que implicó el proceso de recopilación de información teórica sobre evaluación del desempeño y la productividad y la elaboración de un Pre - diseño del documento técnico de soporte sobre gestión del rendimiento y la productividad distrital con su correspondiente un análisis jurídico y técnico de viabilidad del sistema de medición aprobado.

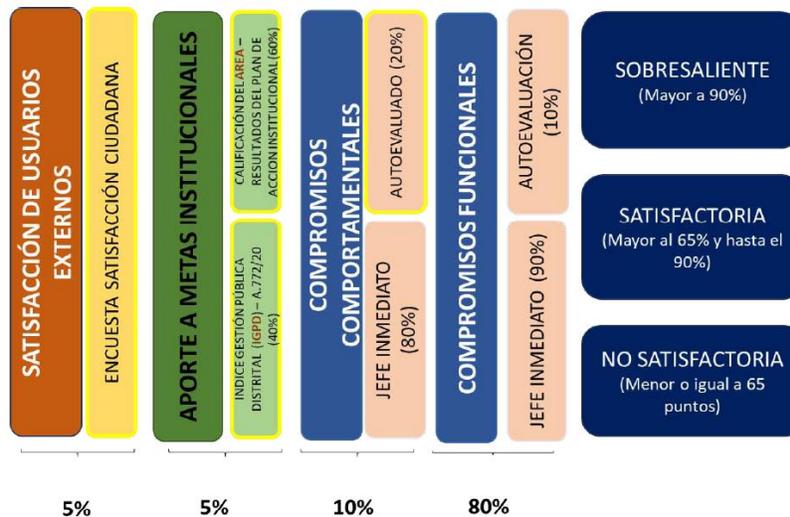
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Las actividades realizadas en la vigencia del 2022 corresponden a la segunda fase del producto correspondiente al diseño del sistema lo que ha implicado, entre otras acciones:

Elaboración del documento de propuesta de Sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral – EDL.

Se propone una EDL basada en cuatro (4) componentes, con una escala de calificación de desempeño (No satisfactoria, Satisfactoria y Sobresaliente) como se relacionada a continuación:

Ilustración 1 Calificación de desempeño



Fuente: Documento - Propuesta de un sistema propio (EDL) para el (DASCD)

El mencionado documento fue enviado a la Comisión Nacional del Servicio Civil Distrital – CNSC -, y se recibió una retroalimentación respecto de: el ámbito de aplicación o número de entidades en el Distrito, factores diferenciales del sistema propio, procedimientos para la implementación de la prueba piloto, definición cualitativa de la escala de evaluación para reducir subjetividades, aplicación de fórmulas para evaluar, precisión en componentes como “satisfacción del usuario” de acuerdo al Decreto 1083 de 2015, y la aplicabilidad de la evaluación en áreas o dependencias, relación entre la legitimidad de las instituciones frente a la Evaluación del Desempeño Laboral y aporte a la creación de valor público, ajuste de cifras, causalidad entre el desempeño individual y el colectivo u organizacional, entre otros.

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

En el 2022 se avanzó en la estructuración y diseño de la herramienta que se utilizará para realizar la prueba piloto de la EDL propia de acuerdo a la programación de la ficha del producto.

Con este producto se espera facilitar a las entidades públicas Distritales la gestión y toma de decisiones relacionadas con el Talento Humano del Distrito, para la planeación, estímulo, acercamiento y orientación de las personas a la misión y objetivos estratégicos de las organizaciones y entidades, teniendo en cuenta las estrategias y metas de instrumentos de planeación nacional, departamental y local (políticas, planes y programas), el cual parte de la evaluación individual, impactando en la satisfacción de los grupos de interés o ciudadanía y aumento del valor público (confianza en las instituciones). Se aspira además a que este sistema impactará positivamente en la cultura de la gestión del rendimiento en las organizaciones y en los resultados distritales evaluados a través de herramientas como el FURAG y la implementación de MIPG.

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

Tabla 20 Avance producto Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales implementado en entidades y organismos distritales

Nombre del Indicador de Producto	Meta	Ejecución
	2022	2022
Número de teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales	2427	5446

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

El programa se encuentra liderado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y se orienta a consolidar el proceso avanzado en los últimos años, bajo las modalidades de teletrabajo “autónomo” y “suplementario” en el que se espera que dada la fase de institucionalización previa, un ritmo de crecimiento se acompase con la dinámica nacional.

El indicador de este producto es creciente, es decir que el avance corresponde a un acumulado reportado en el 2021 de 2.395 teletrabajadores, que sumado a 3051 teletrabajadores nuevos teletrabajadores del 2022 concluye un acumulado total de **5.446 teletrabajadores en 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.

El logro de la meta, se debe a la masificación en la implementación en el modelo, en particular en las entidades que pasaron de fase piloto a la implementación. Estos resultados señalan que los mecanismos desarrollados en la estrategia para la implementación del teletrabajo distrital son exitosos. El modelo laboral avanza, dado que ha permitido a las entidades y organismos del Distrito Capital una mayor innovación tecnológica, la digitalización de procesos, percibir reducción en sus costos operativos, mejorar la calidad de vida de los servidores, así como desarrollar nuevos esquemas laborales de gestión por resultados en teletrabajo; hechos que fortalecen la eficiencia en la gestión pública distrital.

Las principales actividades desarrolladas desde la Secretaría General que facilitaron el cumplimiento de la meta en la implementación de teletrabajo fueron:

(i) Fortalecimiento de capacidades, el curso de teletrabajo para Teletrabajadores y Directivos de teletrabajadores en plataforma Soy10, con 2.702 capacitados.

(ii) Actualización normativa: Circular 017 de 2022, de auxilio de gastos por servicios públicos en teletrabajo. Construcción, aprobación y en trámite de firma del nuevo articulado y exposición de motivos del nuevo Decreto Distrital de teletrabajo.

(iii) Acompañamiento en mesas de negociación sindical distrital, sobre acuerdos en teletrabajo.

(iv) Desarrollo de eventos de promoción de Teletrabajo.

(v) En articulación con MinTIC, cálculo de huella ambiental y de calidad de vida (1.843 registros).

(vi) Encuestas de percepción a teletrabajadores (2.424) y jefe de teletrabajadores (286); aplicadas entre el 23 de noviembre y el 02 de diciembre de 2022.

El Programa de Teletrabajo culminará en el año 2030, con un acumulado de al menos 7237 teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales. En el marco de la política pública este producto se orienta a consolidar el proceso avanzado en los últimos y se espera que las entidades distritales atendiendo a la relación costo - beneficio asociado al aumento de la productividad laboral y a la reducción

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

de los costos operacionales fijos, promuevan la implementación del Teletrabajo a un mayor número de servidores.

3.2.3.19 Programa de movilidad laboral (intersectorial, ubicación).

Tabla 21 Avance producto Programa de movilidad laboral

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Número de colaboradores beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral	50	66

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

Este programa surge de considerar los beneficios relacionados con la mejora en la calidad de vida y productividad laboral que se asocian a la movilidad laboral, es por ello que la estructuración de acciones planeadas en esta materia permitirán a la Administración Distrital 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 otorgamiento de comisiones de servicio, el traslado, permuta y reubicación de servidores públicos entre y al interior de las entidades distritales a partir de un proceso estructurado a escala distrital.

El indicador del producto es de tipo creciente, es decir que el reporte refleja el acumulado de 4 servidores públicos beneficiarios del programa en el 2021 y 62 que se suman en el 2022 así: 2 servidores comisionados entre entidades y 60 servidores que recibieron comisión al interior de su misma entidad. Es decir, que para el 2022 se cuenta con un avance de 66 servidores públicos movilizados a través de comisiones de servicio.

Es importante mencionar que durante la ejecución del producto se adelantaron las gestiones correspondientes para contar con la herramienta tecnológica en el SIDEAP que soporta la implementación de este programa.

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

El producto tiene programada su vigencia hasta el 2030, momento para que el que se espera se haya dado una movilidad de al menos 450 servidores y servidoras públicas. La finalidad de este programa es crear entre las entidades y organismos Distritales un cambio cultural a través del cual se logre que en el momento de tener necesidades de personal se haga uso de las figuras de movilidad laboral como son la , comisión de servicios, el traslado y la permuta, de tal manera se incentive que en primera instancia se busque el talento humano dentro del mismo Distrito, y así ver la movilidad entre las entidades y organismos distritales como una opción viable para fortalecer las plantas de personal, entender los beneficios hacia los empleados y como, mejorar la productividad, la calidad de vida de las personas y motivar el intercambio y gestión del conocimiento.

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

Tabla 22 Avance product Aula del Saber Distrital

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Porcentaje de avance de implementación del Aula del Saber Distrital	40%	40%

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

El Aula del Saber Distrital propende por el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos del Distrito Capital de forma planeada, estructurada estratégicamente con visión de mediano y largo plazo para prestar un mejor servicio a nuestros grupos de valor, optimizando costos y generando economías de escala. 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. El producto se desarrollará en tres fases a saber: 1. Elaboración Documento Estructuración Técnica, Legal y Financiera del producto; 2. Gestión de la Información y espacios físicos y 3. Evaluación ex post.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 indicador de este producto es creciente, es decir que el avance corresponde a un acumulado de las vigencias anteriores correspondientes a avances en la primera y segunda fase, lo que equivale al 40% de avance de implementación del Aula del Saber Distrital.

A la fecha los avances implican la garantía de la oferta de capacitación consolidada a través del Aula del Saber Distrital, donde se incluyen los productos de Política Pública relacionados con capacitación o formación de servidoras y servidores Distritales.

En total, se capacitaron 13.840 personas (por los rubros de inversión y funcionamiento) a través de los cursos incluidos en el Aula del Saber Distrital y sus ocho líneas de aprendizaje como son:

- 1.- Innovación Pública
- 2.- Competencias Digitales
- 3.- Competencias funcionales (Técnicas administrativas)
- 4.- Competencias comportamentales (Aptitudes laborales y socioemocionales)
- 5.- Formación para Jefes de Talento Humano
- 6.- Seguridad y Salud en el trabajo
- 7.- Formación Integral
- 8.- Formación por Alianzas.

Respecto de la necesidad de este producto de “Realizar la gestión de un predio a través de la figura de comodato que garantice la infraestructura física y tecnológica para desarrollar las actividades de capacitación presencial y b-learning propias del Aula Distrital”, se realizó una visita técnica al predio ubicado en el barrio la Candelaria, ubicado en la Calle 9 nro. 4 – 70, en la ciudad de Bogotá. El predio se encuentra en buenas condiciones generales, pero requiere unas intervenciones en algunos elementos en madera, que por su uso se encuentran deteriorados, en este sentido, aparte de la suscripción de un comodato, es necesario la gestión de presupuesto para reparaciones locativas y mobiliario.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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



El producto culmina en el 2030, momento para el cual se espera la consolidación del Aula en dos grandes componentes: primero, como un espacio que articule las diferentes herramientas y metodologías y contenidos en materia de administración pública, que fomente además el aprender e innovar en el servicio distrital a partir del correcto uso de las TIC y en segundo lugar, una estrategia para unificar los correspondientes procesos de capacitación transversal en modalidad presencial de las diferentes entidades y organismos distritales, logrando que el Aula organice la oferta institucional de capacitación del Distrito en materia de formación transversal.

La finalidad del producto e impacto esperado es concentrar la oferta de capacitación transversal en el Distrito haciendo énfasis en el desarrollo de competencias digitales, funcionales, comportamentales, ambientales, comunicacionales, administrativas e innovadoras del Talento Humano y aplicación de enfoques (género, diferencial, poblacional, Derechos Humanos) que impacten en la gestión del conocimiento y saber público en las entidades Distritales, así como en la atención de la ciudadanía, especialmente a población vulnerable o víctima del conflicto armado.

3.2.3.21 Programa de Formación en Competencias Ambientales.

Tabla 23 Avance producto Programa de Formación en Competencias Ambientales.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Número de colaboradores formados en el Programa de Competencias Ambientales	100	104

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

El programa está liderado por la Secretaría Distrital de Ambiente, y se fundamenta en la en la necesidad actual de crear una cultura ética de los colaboradores del distrito frente al problema ambiental, sensibilizando sobre la importancia de hacer valer el derecho a vivir y desarrollarse en un ambiente sano. El programa tiene tres estrategias: 1. Estrategia de Educación Ambiental, 2. Acciones innovadoras, 3. Experiencias vivenciales y apropiación de entornos naturales.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del 2022 que para este caso es de 104 colaboradores formados en el Programa de Competencias Ambientales.

En la vigencia del 2022, se sensibilizaron servidores públicos de diferentes entidades del Distrito sobre la biodiversidad presente en el territorio para su cuidado y protección, en el marco del “Programa de formación en Competencias Ambientales”. Se desarrolló un proceso de formación denominado: Bogotá Biodiversa, con 10 sesiones virtuales y una sesión presencial. Este proceso incluyó un recorrido de interpretación ambiental presencial en el aula ambiental Parque Mirador de Los Nevados, y se ejecutó del 10 de mayo al 11 de junio de 2022. La convocatoria e inscripción fue realizada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Se certificaron 104 servidores de las entidades distritales.

El programa concluye en el 2030 con al menos 1075 colaboradores formados en competencias ambientales, una necesidad sentida en la formulación de la política pública, mediante la cual se consideran de gran relevancia todos los esfuerzos que las instituciones distritales hagan en materia de planeación ambiental y de generación de conciencia sobre la sostenibilidad ambiental y a la mitigación del cambio climático en la ciudad.

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

Tabla 24 Avance producto Programa de Promoción de Talentos Artísticos y Culturales para colaboradores de la Administración Distrital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Número de colaboradores de las entidades distritales vinculados al Programa de Promoción de Talentos	190	190

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

Esta estrategia de formación artística y cultural de los colaboradores de la Administración Distrital busca desarrollar habilidades y valores a través de una metodología organizada y planificada, que promueva 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.

participación activa y la exaltación de sus competencias artísticas y culturales. La importancia radica en el impacto positivo que el arte tiene en el desarrollo personal y profesional de los participantes, fomentando valores como la solidaridad, trabajo en equipo, fluidez corporal, oratoria, entre otros.

El indicador de este producto es creciente, es decir que el avance corresponde a un acumulado de 160 beneficiarios al 2021 y 30 beneficiarios nuevos que hacen parte del programa en el 2022, es por ello que para el 2022 se cuenta con 190 colaboradores de las entidades distritales vinculados al Programa de Promoción de Talentos¹.

En el marco de este programa es importante mencionar algunos eventos que se desarrollaron en el 2022, como es el segundo concurso de creación literaria. En total se recibieron 62 escritos (41 cuentos y 21 poesías). Seis personas se seleccionaron como ganadores y se distribuyeron entre ellos dos millones seiscientos mil pesos (m/te) \$2.600.000 en bonos de la Librería Nacional.

Por otro lado, se continuaron ofreciendo cursos a través del programa CREA de IDARTES, como cursos de artes electrónicas (creación de videojuegos, arte sonoro, creación de artefactos), artes plásticas (fanzine, dibujo y pintura, modelado y escultura con material reciclado, animaciones en cuaderno flipbook), audiovisuales (animación stop motion y cut out, crónica docuplip - formatos de documental para web, laboratorio de fotografía, iluminación y retrato con celular y diseño sonoro en el cine), danzas, literatura, teatro y música.

Finalmente, se realizó un café literario donde los grupos de formación en literatura tuvieron la oportunidad de encontrarse y compartir sus creaciones.

El programa culminará su vigencia en el 2030, esperando que para ese momento se cuente con mínimo 300 colaboradores vinculados al mismo. La finalidad del producto e impacto esperado es mejorar la calidad

¹ Se ajusta el número de beneficiarios reportados en periodos anteriores en el 2022, puesto que en bases de datos anteriores se había relacionado el número de personas inscritas, sin embargo, se definió que las personas a reportar en 2022, serán la que reciben un reconocimiento o bono por su participación en los concursos (literatura y poesía), y quienes finalizan en primer lugar los cursos ofertados en el marco del programa CREA de IDARTES.

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

de vida de servidores, servidoras y colaboradores del Distrito, en términos de su estado físico, mental, emocional y social, disfrute del tiempo libre, crecimiento personal y profesional, a través del fomento, estrategias de acercamiento y desarrollo de capacidades en el arte y la cultura que, impactan en el buen clima laboral y la consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto, la tolerancia y el buen trato en el interior de las entidades Distritales.

3.2.3.23 Programa Fondos Educativos

Tabla 25 Avance en el producto Programa Fondos Educativos

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Número de Servidores Públicos del Distrito beneficiarios del Programa de Fondos Educativos	1350	1205

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

Los fondos educativos para empleados del Distrito están destinados al otorgamiento de créditos 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

El indicador de este producto es de tipo creciente, lo que quiere decir que el reporte incluye los beneficiados de vigencias anteriores. Los Fondos Educativos del Distrito han beneficiado a un total de 1205 servidores al cierre de la vigencia del 2022.

Este dato se distribuyen de la siguiente manera: 556 corresponden a la sumatoria de los beneficiarios de los fondos de la Secretaría Distrital de Hacienda, la Secretaría de Educación del Distrito, IDIPRON, Secretaría Distrital de Integración Social, el Concejo de Bogotá y la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte; 569 corresponden al Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital –FRADEC- y 80 beneficiarios del Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados – FEDHE-.

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

De los fondos de la Secretaría Distrital de Hacienda, la Secretaría de Educación del Distrito, IDIPRON, Secretaría Distrital de Integración Social, el Concejo de Bogotá y la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte que registra un total de 556 empleados públicos beneficiados, se identifica que 368 (66%) corresponden a mujeres y 188 (34%) a hombres.

Respecto de los beneficiarios FRADEC, que reporta 569 beneficiarios acumulados, se identifica que este fondo ha beneficiado un mayor número de empleados públicos desde el momento de su creación en relación con los otros fondos educativos existentes. Del total de empleados públicos beneficiados a la fecha: 323 (57%) han sido mujeres y 246 (43%) hombres. Se identifica también que, 364 (65%) realizaron o se encuentran realizando sus estudios a nivel de posgrado registrándose mayor afinidad con programas académicos relacionados con la gestión pública y el derecho en sus distintas especialidades.

Finalmente respecto de los beneficiarios del fondo FEDHE, se registra un total de 80 hijos e hijas de empleados públicos beneficiados desde el año 2019, de este total 46 (58%) son mujeres y 34(42%) son hombres. Se identifica que 72 personas, es decir el 90% se encuentra realizando estudios de pregrado, las carreras profesionales de preferencia son las ingenierías, el derecho, la medicina y la psicología.

No es posible completar la meta para la presente vigencia y esta cierra con un cumplimiento del 89% puesto que las convocatorias que desarrollaron algunos de los fondos (CONCEJO, IDIPRON y SDIS) fueron realizadas con los recursos disponibles y pendientes de ejecutar de los convenios suscritos con el ICETEX, no se asignaron nuevos recursos. Por otra parte, las convocatorias que desarrolló el DASCD a través de los Fondos FRADEC y FEDHE entre mayo y septiembre, se realizaron únicamente con los recursos aprobados y producto del Acuerdo Laboral 2020, sin que se asignará un mayor presupuesto. Aunque en esta última convocatoria fue evidente el alto número de postulados, los recursos fueron insuficientes, situación que solo se solventará una vez se dé cumplimiento a lo estipulado en el Decreto 492 de 2019 y los recursos asignados a la capacitación formal de los servidores se canalice únicamente en estos Fondos y se incluya en el presupuesto del DASCD.

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

El producto culminara su vigencia con al menos 3000 beneficiarios de los fondos. La finalidad del producto e impacto esperado es contribuir al bienestar de las y los servidores públicos y su núcleo familiar mejorando así su desarrollo integral, calidad de vida, niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y vocación de servicio hacia la ciudadanía y hacia las entidades Distritales.

3.2.3.24 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente

Tabla 26 Avance en el producto Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Porcentaje de entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente	100%	100%

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

El objetivo del producto es promover contenidos comunicativos internos y externos, y/o planes de comunicación incluyentes, que permitan superar las barreras de lenguaje y mostrar altos niveles de equidad en la gestión pública Distrital, contribuyendo a la construcción de una sociedad en la que todos y todas seamos reflejados, a través de acompañamiento y/o asistencia técnica a entidades u organismos Distritales y estrategias de difusión de lenguaje incluyente. El producto se consolida con la implementación de los planes de comunicaciones tanto internos como externos elaborados por las oficinas de comunicaciones de todas las entidades y organismos distritales o quien haga sus veces.

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que el reporte incluye el acumulado de las vigencias anteriores, que para el primer semestre del 2022 equivale al 100% de entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente.

En la vigencia del 2021 se realizó una sensibilización a través de la red de comunicaciones internas del Distrito Capital, 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

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

un cambio cultural desde el lenguaje. Se llevaron a cabo 11 mesas de trabajo con 348 asistentes de 44 entidades distritales. De igual manera se realizó la guía con los “Lineamientos del lenguaje incluyente”. Es importante mencionar que en la pasada vigencia se firmó además el “Pacto distrital por el lenguaje incluyente y la consolidación de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros”.

Durante la vigencia 2022 se realizaron tres mesas virtuales y un encuentro presencial con los líderes de comunicación interna de las entidades y organismos distritales, donde se instó a las entidades pendientes por entregar su plan de comunicación interno adaptado al lenguaje incluyente, se realizó acompañamiento a las entidades para ajustar su manual de comunicaciones e incluir lineamiento de Lenguaje Incluyente. Finalmente se recibieron 53 manuales o planes con la modificación de lenguaje incluyente, entidades a las que se les ha tomado una muestra aleatoria en sus canales de comunicación (página web, Facebook y Twitter) con el objetivo de establecer en qué puntos puede continuar mejorando en la implementación de lenguaje incluyente.

Adicionalmente desde el 2021 se han venido realizando gestiones correspondientes con la Comisión de Regulación de Comunicaciones - CRC, para lograr la autorización de la emisión del comercial “En lenguaje incluyente está toda la gente” en canales privados nacionales, canales públicos nacionales y canales públicos regionales y locales según el espacio de programación que a disposición tenga la CRC. Para efectos de codificación y que pudiera emitirse en los canales mencionados anteriormente se realizaron los trámites correspondientes con el Consorcio Canales Nacionales Privados - CCNP, y el Centro de Emisión de Radio Televisión de Colombia - RTVC, la re transmisión del comercial en el 2022 inició el 18 de junio hasta el 18 de diciembre de este año.

La emisión de este mensaje televisivo 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, y resulta la gestión exitosa del DASCD para lograr la emisión sin costo del comercial.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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



Este producto concluye en el 2030, momento para el cual se espera que el 100% de las entidades y organismos distritales cuenten con su respectivo plan de comunicación con lenguaje incluyente. Si bien la meta del 100% de las entidades se alcanzó en la presente vigencia, a partir del próximo año se espera una fase de mantenimiento, y actualización, lo anterior teniendo en cuenta que el lenguaje con comunicación incluyente está supeditada a términos que cambian de conformidad con ajustes normativos y sociales que se van emergiendo en estos contextos.

La finalidad del producto e impacto esperado es fomentar el cambio de paradigmas y pautas de comportamiento cotidianos conflictivos que invisibilizan, contextos o condiciones personales y sociales, en espacios laborales y de atención o relacionamiento con la ciudadanía, es decir cambios en la cultura organizacional Distrital, desde la comunicación inclusiva (verbal y no verbal) basada en el lenguaje como herramienta de equidad y motor de igualdad que aporta a la visibilidad a todos y todas como ciudadanía activa de la sociedad.

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

Tabla 27 Avance producto Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Número de entidades distritales con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados	31	31

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

Este producto busca promover y acompañar acciones afirmativas, medidas y rutas de atención que permitan la inclusión, diversidad, sanción y prevención del acoso laboral sexual, la identificación de nuevas masculinidades y el respeto por las diferencias en razón a la pertenencia a un grupo poblacional o sector social, consolidando de espacios laborales con condiciones de trabajo digno y decente.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 indicador de este producto es de tipo creciente, lo que quiere decir que el dato reporta en este corte refleja el acumulado de vigencia anteriores, equivalente a 31 entidades que cuentan con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados.

En la presente vigencia se han realizado encuentros de acompañamiento o sensibilización (incluyendo el seminario CALDAS), dirigidos a los grupos dinamizadores de las entidades participantes en el programa, con el objetivo de realizar una retroalimentación acerca del trabajo llevado a cabo para la implementación del programa en las entidades, así como para escuchar aciertos, dificultades y la experiencia de los equipos en esta labor. Se mencionó que una de las principales dificultades ha sido lograr la cohesión de los grupos dinamizadores en relación a los objetivos e impacto que se busca lograr, ya que existe cierta rotación de contratistas y relacionada con personas de Carrera Administrativa, por este motivo es necesario continuar con la capacitación, sensibilización y acompañamiento técnico. Así mismo, se recibieron los 31 planes de acción, con las actividades planeadas en el marco del programa.

Por otro lado, el 26 de octubre de 2022, se llevó a cabo el segundo seminario CALDAS, con la participación del equipo del programa y personas expertas de la Secretaría Distrital de la Mujer con las charlas relacionadas con: 1.- Igualdad de género en los contextos laborales; 2.- Sello Distrital de Igualdad de Género; 3.- Sistema Distrital del Cuidado - Manzana del cuidado de la localidad de Los Mártires.

El producto finaliza en el 2029, vigencia para la cual se espera que 52 entidades y organismos distritales cuenten con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados. Si bien la meta de las 52 entidades se espera cumplir para el año 2025, a partir de esa vigencia se espera entrar en una etapa de mantenimiento y sostenimiento del programa. La finalidad del producto es construir ambientes laborales diversos amorosos y seguros en las entidades Distritales, a partir del reconocimiento de las personas como eje dinamizador en estos espacios, desde su relacionamiento con las demás personas y aporte de sus conocimientos, capacidades (creación e innovación) y habilidades; así como del reconocimiento de la diversidad y contextos específicos en las organizaciones públicas y sus poblaciones objetivo.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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



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

Tabla 28 Avance en el producto

Nombre del Indicador de Producto	Meta	Ejecución
	2022	2022
Número de colaboradores del Distrito Capital y sus familiares beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas	15.460	15.460

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

Dentro de las funciones establecidas en el Decreto 580 de 2017, el DASCD tiene la obligación de dirigir la gestión de alianzas estratégicas con entidades y organismos públicos, organismos no gubernamentales y/o entes académicos. Con base en esta función, se propone crear un Programa de Alianzas Estratégicas que permita al Distrito a través del DASCD, realizar Alianzas Estratégicas con entidades públicas y privadas del orden nacional e internacional a través del diseño de estrategias de articulación pública (interinstitucional e intergubernamental), privada científica o académica.

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que el avance de **15.460 beneficiados** incluye beneficiados de vigencias anteriores al año 2020 se atendieron 3962 personas, en 2021 se registraron 9497 beneficiarios, y en el 2022, 2001 personas colaboradores del Distrito Capital y sus familiares beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas.

Con corte a diciembre de 2022, se definieron 188 actividades con los aliados, en diferentes temáticas, dentro de las cuales el 38% ha sido enfocado al desarrollo de competencias ambientales con la Secretaría Distrital de Ambiente. El 22% de las actividades gestionadas en 2022, corresponden a las sesiones del Programa de Educación Financiera realizado con la Superintendencia Financiera de Colombia – SFC, en el marco del punto 5. *Vivienda del Acuerdo Laboral 2020*. También en el marco de este programa se diseñó por parte de Comunicaciones del DASCD la propuesta de Boletín de Alianzas en formato digital, definiendo el primer envío en el mes de junio. Se logró la participación de entidades aliadas en ferias de servicios programadas por las entidades del Distrito que han solicitado el apoyo del DASCD para la convocatoria. 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.

continuó con la articulación con el Fondo Nacional del Ahorro - FNA para definir la programación de sesiones informativas virtuales sobre servicios y productos de vivienda para el segundo semestre de 2022.

El producto termina su vigencia en el 2030, con al menos 55.058 colaboradores del Distrito Capital y sus familiares beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas. La finalidad del producto e impacto esperado es mejorar la calidad de vida de servidoras, servidores, colaboradores y sus familias, el desarrollo de sus competencias (Comportamentales, ambientales, funcionales) y aportar al fortalecimiento institucional de las entidades Distritales a través del intercambio de experiencias y socialización de buenas prácticas; y fomentar modelos de gobernanza en la gestión pública.

3.2.3.27 Programa de Apoyo Emocional Distrital.

Tabla 29 Avance producto Programa de Apoyo Emocional Distrital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Número de colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital	600	600

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

La creación de este programa de apoyo emocional busca brindar apoyo y acompañamiento emocional y/o psicosocial a servidoras, servidores y colaboradores distritales a través de estrategias de atención virtual, telefónica y capacitación. 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.

El indicador de este producto es de tipo suma, motivo por el cual se refleja únicamente el avance de la vigencia del 2022, correspondiente a **600 beneficiarios del programa Apoyo Emocional** que han

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

participado en sus diferentes estrategias (línea de escucha, brigadas emocionales, centro de apoyo emocional, entre otros).

Adicionalmente, en lo corrido de la vigencia del 2022, se llevaron a cabo actividades de difusión del Centro de Apoyo Emocional en las entidades Distritales; todos los meses se socializa el contenido de bienestar emocional en pro de la salud mental a través de la Red de Entrenamiento Emocional Distrital –REED.

En el marco del centro de expresión emocional cada mes se han desarrollado sesiones con las brigadas emocionales del DASCD, IDARTES y bomberos, y desde el mes de junio se comenzaron cuatro nuevas brigadas en UAESP, Secretaría de ambiente, Canal Capital y la Secretaría de Seguridad Convivencia y Justicia, en el mes de noviembre se hizo la quinta sesión de capacitación con estas brigadas, en donde han participado en promedio 70 personas por mes, manteniendo la continuidad por los seis meses que dura la capacitación.

En el mes de mayo se realizó la encuesta a nivel distrital para identificar los profesionales que hacen acompañamiento psicológico en las diferentes entidades y cuáles son las líneas de atención telefónica que existen, de allí surge la red de profesionales de apoyo psicosocial distrital la cual hace reuniones mensuales para hacer alianzas, al mes de septiembre se han realizado 4 reuniones y en el mes de octubre se creó la campaña de promoción de la salud a propósito del día mundial de la salud mental, al igual que con varias de las entidades que hacen parte de la red se coordinaron diferentes actividades como debates, conversatorios para la conmemoración del día de la salud mental.

Es importante mencionar que se ha actualizado la información del centro de apoyo emocional del site en este link <https://serviciocivil.gov.co/content/centro-de-apoyo-emocional>, así como el desarrollo de los módulos de las brigadas emocionales, y se avanzó en la virtualización del primer módulo, el de primeros auxilios psicológicos, en el cual ya están las lecciones y nueve videos que hacen parte de las mismas.

El producto finaliza en el 2030 con 8021 colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa. La finalidad del producto e impacto esperado es abordar las dificultades emocionales, situaciones 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.

vulnerabilidad o riesgo psicosocial que se lleguen a presentar en servidoras, servidores y colaboradores/as del Distrito o sus entornos laborales, con atención y acompañamiento que les permita desarrollar herramientas de autoayuda o contención emocional, así como mejorar el desempeño e interacción laboral, familiar, personal y social.

3.3 Productos del Objetivo No 3: Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.

3.2.3.28 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital.

Tabla 30 Avance producto Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Número de Funcionalidades del sistema de información de talento humano desarrolladas	29	29

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

Es un sistema que permite conocer y caracterizar el Talento Humano del Distrito, así como cualificar y estandarizar la información que de ellos se genera. Además, se convierte en un sistema que recopila datos para la toma de decisiones frente a la gestión del talento humano vinculado en organizaciones públicas distritales y que se pone a disposición de la ciudadanía y de los grupos de valor, promoviendo el control social.

Durante lo corrido de la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano se desarrollaron y optimizaron VEINTINUEVE (29) funcionalidades y/o módulos con los cuales se fortalece y potencializa el Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital –SIDEAP como un instrumento de gestión del talento humano, que 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 durante la vigencia 2022 en el 100% de lo programado para el año.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 avance corresponde al mantenimiento y optimización de 27 funcionalidades del SIDEAP que ya se encontraban en a disposición de la ciudadanía y entidades a corte del 31 de diciembre del 2021, sumado a lo anterior durante el 2022 se desarrollaron dos (2) nuevos módulos y funcionalidades: **I) El Módulo de Medición de Índice de desarrollo del servicio civil**, se trata de una medición que permite diagnosticar la situación de la gestión del talento humano en el sector público y el módulo creado en el SIDEAP permite que el instrumento de medición se encuentre parametrizado y facilite la recolección de datos, y la obtención de reportes sobre los resultados obtenidos para cada una de las entidades distritales y **II) La funcionalidad de Horarios escalonados en el módulo de gestión del empleo**, la cual permite registrar y actualizar a las áreas y/o dependencias encargadas del proceso de talento de humano la información referente a los horarios escalonados autorizados en cada una de ellas a sus servidores, en desarrollo de lo señalado por el Acuerdo Distrital 778 de 2021 y por la Meta trazadora No. 76 del Plan Distrital de Desarrollo. Representa beneficio respecto a la calidad de vida de los servidores del Distrito, fomentando temas como compartir tiempo con su familia y disminuyendo la movilidad general de la ciudad.

Sumado a lo anterior se realizaron las siguientes actividades programadas en el Cronograma de Fortalecimiento SIDEAP 2022:

1. Se potencializo y fortaleció el sistema Analítica de datos del Talento Humano Distrital, mediante el desarrollo e implementación de mejoras y ajustes al diseño y visualización de los tableros de control Power BI e infografías.
2. Se realizó la puesta en producción de la ventana emergente para la actualización de la información y asociación de los funcionarios y contratistas a los procesos y procedimientos de cada una de las entidades del distrito.
3. Se dio soporte técnico y se atendieron PQRS, de las diferentes Entidades y Organismos del Distrito Capital, Y soporte a los diferentes usuarios y partes interesadas en SIDEAP.
4. Se realizó la puesta en producción el módulo de medición de índice de desarrollo civil.

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

5. Se realizó la puesta en producción de horarios escalonados en el módulo de gestión de talento humano.
6. Se realizó la puesta en producción de la reingeniería de la novedad de teletrabajo en el módulo de gestión de talento humano.
7. Se realizaron actividades de mantenimiento y actualización de las veintinueve (29) funcionalidades y/ módulos disponibles en SIDEAP.
8. Se realizó el relanzamiento del asistente virtual PAO el cual está disponible en el SIDEAP y en Talento no Palanca, este asistente está al servicio 24/7 dando soporte sobre el funcionamiento de las plataformas.
9. Se aprobó el paso a producción de salario emocional, entendiendo que los ajustes finales están alineados con el módulo de situaciones administrativas.
10. Se realizaron pruebas de la reingeniería de situaciones administrativas y estructura organizacional y distrital.
11. Se desarrollaron quince sesiones de jueves de Sideap, para la apropiación y fortalecimiento de conocimientos en el funcionamiento del sistema.

Al finalizar este producto se espera consolidar y posicionar a nivel distrital el Sistema Distrital de Información del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) como una herramienta pionera en transparencia garante del derecho del acceso a la información, con un eje articulador y generador de conocimiento del talento humano al servicio de la ciudadanía vinculado a cada una de las entidades y organismos distritales, esto implica un poder transformador en la gestión pública, donde se promueva la eficiencia a través de la sistematización de información donde podrá contar con información procesada, automatizada e interconectada con otros sistemas, obteniéndose en tiempo real, proporcionando a los ciudadanos y grupos de interés información y datos oportunos que permitan el ejercicio del control social y la toma de decisiones acertadas que mejoren la relación entre la ciudadanía y la administración pública distrital con información exacta y confiable, SIDEAP garantizará que los datos que se registren, generen y analicen posean características que den valor agregado como accesibilidad, seguridad, oportunidad, fomentando la innovación y la transparencia, que beneficiará directamente a las diferentes entidades y

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

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: (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 DISTRICTAL



organismos distritales como a la ciudadanía y grupos interés, optimizando los recursos disponibles, así como la mejora en la gestión e incentivando la participación ciudadana.

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

Tabla 31. Avance producto Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Entidades que han implementado el lineamiento GETH del MIPG	14	14

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

El DASCD y la Dirección de Desarrollo Institucional, elaboraron el documento (Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- del MIPG en el Distrito Capital). Este lineamiento constituye un referente para que las entidades y organismos distritales le apuesten al fortalecimiento de su gestión institucional, mediante el cumplimiento de estándares mínimos tanto normativos como técnicos, y al tiempo avancen en la consolidación de un nivel de desarrollo organizacional que apalanca la innovación y las buenas prácticas al interior de sus entidades.

En ese sentido, el producto propende por la implementación del lineamiento mencionado en todas las entidades y organismos distritales, bajo el cumplimiento de cinco fases de implementación que son: 1. Disponer de la información del talento humano, 2. Diagnosticar la GETH, 3. Diseñar acciones para la GETH, 4. Implementar acciones para la GETH, y Evaluar la GETH.

El indicador de este producto es de tipo suma, es decir el avance refleja lo correspondiente a la vigencia del 2022 **(14) Entidades que han implementado el lineamiento GETH del MIPG.**

En la presente vigencia se realizó la evaluación de la implementación del lineamiento de gestión estratégica del talento humano a las entidades y/o organismos distritales dando cumplimiento a la meta establecida de 14 entidades. Asimismo se realizó el informe del análisis de resultados de la evaluación 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.

implementación y se elaboró la matriz de conceptos orientadores y/o recomendaciones para el cierre de brechas frente a los resultados obtenidos de la evaluación de implementación.

Otras actividades que se desarrollaron para el logro de este indicador son las siguientes actividades:

1. Análisis, informe y la socialización de los resultados FURAG frente a la política de GETH con las entidades y organismos distritales
2. Asistencia técnica para el levantamiento de planes de mejoramiento y realizar cierre de brechas
3. Elaboración y socialización de los TIPS del lineamiento de GETH de las 5 fases realizando énfasis en algunos instrumentos claves para la gestión institucional
4. Actualización y ajuste en la página web para la publicación y socialización del lineamiento de GETH para facilidad de las entidades
5. Informe consolidado a nivel distrital frente a los resultados FURAG en términos de la política de GETH y los avances a la fecha con las entidades
6. Reporte de avance del primer semestre y presentación ante la comisión intersectorial frente a la política de GETH de acuerdo al plan marco del MIPG
7. Elaboración y socialización de píldoras informativas en temas como: entrevista de retiro, SEVCOM-DASCD;
8. Publicación de los resultados del FURAG en términos de la política de GETH en el boletín Deja Huella del DASCD
9. Talleres sobre propuesta de estandarización del proceso de talento humano para las entidades y organismos distritales.

El producto culmina en el 2023 con un total de 56 entidades que hayan implementado el *Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano* del MIPG. Para ese momento se espera que estas entidades hayan implementado las cinco fases del lineamiento, a través del acompañamiento que desde el DASCD se le presta a las entidades, y de esta manera cerrar la brechas que se detectan en cada una de las entidades y organismos, en la medición anual de FURAG, y de esta manera incrementar en resultado en la medición de la Política de Gestión del Talento Humano en cada una de las entidades y organismos para impactar de manera positiva el resultado a nivel Distrital y la gestión del talento humano al interior de las entidades.

3.2.3.30 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.

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

Tabla 32 Avance producto Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Porcentaje de implementación del Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano	60%	60%

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

El producto busca diseñar e implementar el Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y Grupos Técnicos de Apoyo de gestión del Talento Humano del Distrito, a través de capacitación y acompañamiento o asistencia técnica para su integración, alineación con objetivos institucionales y creación de canales de comunicación permanentes y gestión del conocimiento individual y organizacional. Las instancias bipartitas están conformadas por los Comités de Convivencia Laboral, Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comisiones de Personal de las Entidades y Organismos Distritales, mientras que los equipos técnicos de apoyo del Talento Humano son grupos transversales donde participan gestores de capacitación y bienestar, líderes de Seguridad y Salud en el trabajo, y Evaluación del Desempeño Laboral y jefes de Talento Humano.

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se reporta el avance acumulado que incluye lo reportado en vigencias anteriores, alcanzando en este periodo un total de **60% en la implementación** de este programa. Dicho porcentaje se representa en el avance de las siguientes actividades:

1. Elaboración de sesiones de capacitación de Prevención del Acoso Laboral y Sexual, con la participación de servidores y servidoras públicas de entidades como Secretaría Distrital de Hacienda, Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR, Secretaría de Educación del Distrito, Instituto Distrital de las Artes - IDARTES, Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, Instituto de Desarrollo Urbano - IDU, Secretaría Distrital de la Mujer, Secretaría Distrital de Ambiente, Secretaría Distrital del Hábitat, Concejo de Bogotá D.C., Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD, y Secretaría Distrital de Integración Social.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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. Realización de una capacitación denominada "La Salud Mental y la Desconexión Laboral", la cual fue remitida a Instancias Bipartitas y Líderes - Equipos de SST del D.C."
3. Elaboración del Seminario Distrital de Seguridad y Salud en el Trabajo, denominado "Perspectiva de la Seguridad y la Salud en el trabajo, una mirada desde la medicina preventiva y laboral", con la participación de 90 servidores, servidoras y colaboradores de las entidades Distritales.
4. Premiación a la "Gestión y el Desempeño de SST para el año 2022".
5. Elaboración de una prueba piloto de la herramienta de medición del impacto de las Instancias Bipartitas del Distrito, aplicada a 9 Instancias Bipartitas y se generó un Informe con resultados obtenidos.

EL producto culmina su vigencia en el 2026, momento para el cual se habrán agotado las fases de: 1. Diagnóstico; Diseño del Sistema; Definición de Plan de Acción plurianual; Ejecución del Plan de Acción plurianual y Seguimiento y evaluación del Sistema.

La finalidad del producto e impacto esperado es garantizar la participación de las servidoras y servidores en los procesos de toma de decisiones que les afectan, mejorando las condiciones laborales en términos disminución y control de riesgos profesionales, convivencia laboral, reconocimiento de los derechos humanos, diferencias y condiciones de las personas que hacen parte de los ambientes laborales, y la coordinación hacia los objetivos y misión de las entidades públicas Distritales desde la gestión del Talento Humano.

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

Tabla 33 Avance producto Programa de Selección y Formación de jefes o Responsables de Talento Humano.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Porcentaje de Implementación del Programa de Selección y Formación de jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital	45%	45%

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

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

Este programa busca por una parte que se haga uso del Servicio de Medición de Competencias SEVCOM del DASCD en los procesos de selección de jefes o responsables del proceso de talento humano y sean estos un insumo para los planes de desarrollo de los jefes del Talento Humano en el Distrito, y por otra parte, la realización de cursos específicos para la formación de estos perfiles, y los demás cursos que sean pertinentes de la oferta diseñada por el DASCD.

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se reporta el avance acumulado a junio del 2022 que incluye lo reportado en vigencias anteriores, alcanzando en este periodo un total de **45% en la implementación** de este programa. Dicho porcentaje se representa en el avance de las siguientes actividades:

Durante el año 2022, se realizaron tres actividades en el marco del programa.

1.- De enero a junio de 2022 el Servicio SEVCOM ha evaluado 335 personas de acuerdo con las solicitudes realizadas: Se han evaluado 188 candidatos para cargos Directivos, 77 para cargo Asesor, 18 candidatos para cargo Profesional, 1 para nivel Técnico y 51 para nivel Asistencial, mostrando así el crecimiento del servicio, ampliando su cobertura a cargos diferentes a los de libre nombramiento y remoción.

2. Construcción de Instrumento Línea Base Competencias Comportamentales.

3.- Se avanzó en el documento o propuesta para la definición de las cuatro (4) competencias transversales adicionales a las mencionadas en el Decreto 815 de 2018, para el mejoramiento y modernización del desempeño de los servidores del distrito. Estas son: I) Tolerancia a la Presión, II) Priorización, III) Analítica, y IV) Digital.

4.-Se realizó el Programa Integral de Entrenamiento y Coaching Organizacional donde cada año, los jefes de talento Humano realizarán un curso intensivo, fuera de su entidad, en temas relacionados con desarrollo de habilidades gerenciales, solución de problemas, innovación, actualización técnica, tendencias en gestión de talento humano, entre otros.

5.- Se diseñó y virtualizó el curso microlearning denominado “Pensamiento Sistémico” con el objetivo de socializar el modelo de gestión por competencias. Igualmente, el 13 de octubre de 2022, se llevó a cabo la segunda charla virtual para administrar el manejo del tiempo denominado “Gestión y manejo del tiempo”

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

y se realizó una recopilación de artículos alrededor del tema "People Analytics" para su divulgación a los Jefes de Talento Humano a través del blog Humana - Mente.

El producto culmina en el 2030, cuando se haya ejecutado un 100% del programa que incluye la prestación del servicio de medición de competencias SEVCOM y la ejecución seguimiento y evaluación del programa de formación para jefes del talento humano. La finalidad del producto e impacto esperado es fomentar la adopción de prácticas organizacionales para la gestión del Talento Humano basado en la transparencia mediante procesos de selección y formación de personal, abiertos y objetivos en las entidades Públicas, que impacten en la transformación de su cultura y clima organizacional, alta productividad, satisfacción de las servidoras, servidores y colaboradores y una óptima prestación de bienes y servicios a la ciudadanía. Así mismo, aporta en el desarrollo de competencias comportamentales en los jefes de Talento Humano, especialmente en temas de liderazgo para la gestión de equipos de trabajo, solución de problemas e innovación.

3.2.3.32 Sistema de Indicadores de Talento Humano.

Tabla 34 Avance producto Sistema de Indicadores de Talento Humano.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados	18	18

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

Este producto surge de la necesidad por adoptar un sistema de indicadores en materia de gestión de talento humano que fortalezca a las unidades de personal y al desempeño de los órganos centrales del servicio civil, a través de la integración de mediciones asociadas a capacitación, bienestar y clima laboral, seguridad y salud en el trabajo, planificación del talento humano, entre otras. Estos indicadores buscan brindar información actualizada a escala Distrital con enfoque poblacional, de género y diferencial sobre diferentes variables que intervienen en la gestión de talento humano, convirtiéndose en una fuente de información para la ciudadanía en general y grupos de valor que permita la toma de decisiones y formulación de políticas frente al 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.

Con corte a diciembre del 2022 se cuenta con **18 indicadores que componen este sistema**, 12 que se traían de la vigencia anterior y se suman 6 nuevos. Los indicadores 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). Reporte de política pública. (13) Indicador de bienes y rentas del distrito (14) Participación pluriétnica en el empleo público Distrital, (15). Talento de las mujeres en la administración pública Distrital, (16) Indicador de fortalecimiento de capacidades en el distrito, (17) Indicador de personas mayores en el talento humano distrital, (18) Indicador de jóvenes en el talento humano distrital.

Los seis nuevos indicadores desarrollados en la vigencia del 2022, se describen a continuación:

- 1. Indicador de bienes y rentas del distrito**, mide el cumplimiento de Decreto Nacional 484 de 2017, referente a la actualización periódica del año gravable 2021 de bienes y rentas de las y los servidores públicos del Distrito en cada una de las Entidades.
- 2. Participación pluriétnica en el empleo público Distrital**, el cual toma como base el número total de servidores públicos y calcula el porcentaje de los servidores y servidoras pertenecientes a algún grupo étnico.
- 3. Talento de las mujeres en la administración pública Distrital**, el cual toma como base el número total de servidoras públicas y mujeres contratistas.
- 4. Indicador de fortalecimiento de capacidades en el distrito**, el cual toma como base el número total de servidoras y servidores públicos que realizan un curso de la oferta de capacitación del DASCD.
- 5. Indicador de personas mayores en el talento humano distrital**, el cual toma como base el número total de personas mayores de 60 años en el talento humano Distrital.
- 6. Indicador de jóvenes en el talento humano distrital**, el cual toma como base el número total de personas en el rango etario de 18 a 28 años en el talento humano Distrital.

Para cumplir la meta de la vigencia se realizaron 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.

- Actualización periódica la información de los 12 indicadores que ya se traían de las vigencias anteriores.
- Elaboración y actualización de 18 fichas técnicas de cada indicador, las cuales contiene la siguiente información: Descripción general del indicador, la metodología de medición, la fórmula de cálculo, la unidad de medida, la periodicidad de medición, la línea base, el enfoque y la caracterización de la población.
- Elaboración y actualización de un documento metodológico, el cual tiene como finalidad desarrollar el marco conceptual y metodológico del Sistema de Indicadores de Talento Humano, describir su alcance, y dar las consideraciones metodológicas necesarias para su comprensión.

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>.

El producto culmina su vigencia para el 2030, momento para el cual se planea contar con 36 indicadores del talento humano calculados, debidamente publicados, y con reportes cualitativos que reflejen el comportamiento de estos datos. Se espera que esta sea una herramienta estratégica para contribuir al fortalecimiento de las unidades de personal y al desempeño de los órganos centrales del servicio civil, que han sido considerados factores estratégicos de la política pública de GITH, a través de la integración de mediciones de los diferentes frentes que atiende hoy en día la gestión del talento humano. Es importante mencionar que la meta de 36 indicadores se programa alcanzar en la vigencia del 2025 y a partir de ese año y hasta el 2030 los indicadores existentes entraran en una etapa de mejoramiento, actualización, y reformulación si se requiere.

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

Tabla 35 Avance producto Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 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.

Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular la creación de empleos de Gerentes Técnicos en el Distrito Capital	60%	60%
---	-----	-----

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

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 indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se refleja el avance acumulado al 2022, incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **60% de la estructuración de la propuesta normativa**, lo que constituye el cumplimiento de la Fase 1 del producto que consiste en la preparación del documento técnico de soporte que justifica la iniciativa normativa y proyectará los diferentes escenarios para su implementación.

Por tanto el avance refleja el documento que soporta la propuesta normativa, basado en los modelos referentes de gerencia técnica de otros países. A su vez se realizó la propuesta normativa, la identificación de escenarios en el distrito donde es susceptible de aplicar la propuesta normativa. Finalmente, la elaboración del análisis del impacto en las curvas de aprendizaje y preparación para el cambio organizacional, con la propuesta normativa, se Identificó riesgos en materia de productividad, desempeño y confianza institucional.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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



En el 2022 se crea un equipo de apoyo para la revisión y ajuste a los documentos de la propuesta normativa. Se elabora un documento técnico que recopila los puntos que se han trabajado durante el año y a partir de allí se ajusta la propuesta normativa. En el documento recopila: Antecedentes, experiencias similares en otros países, la posible incidencia fiscal, los riesgos y expectativas e impacto en la gestión.

El producto planea su culminación en la vigencia del 2023, momento para el cual se espera contar con la propuesta normativa definitiva, que incluya: i) un documento técnico de soporte que justifique la iniciativa y proyecte diferentes escenarios de aplicación; ii) un análisis jurídico de la iniciativa y iii) la realización de la agenda legislativa de la iniciativa. La finalidad e impacto de este producto y promover una modificación de tipo legislativo para poder implementar la figura de las gerencias técnicas a nivel territorial, si bien es cierto, la expedición de la modificación normativa no depende del DASCD, se pretende con este producto generar el cambio necesario en las normas que regulan el empleo público, como una iniciativa del Distrito que beneficia el funcionamiento de la administración pública.

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

Tabla 36 Avance producto 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 de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
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	80%	80%

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

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.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se refleja el avance acumulado al 2022, incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **80% de la estructuración de la propuesta normativa.**

Este avance implica cumplimiento de FASE 1. Respecto de la preparación del documento técnico de soporte que justifica la iniciativa normativa y proyección de los diferentes escenarios para su implementación; y la FASE 2. Respecto del análisis jurídico de la iniciativa normativa y la construcción del marco legal que permita promoverla.

Así las cosas en el 2022 se ha avanzado con la realización del documento técnico de soporte que justifica la iniciativa normativa desde el punto de vista técnico y legal y se proyectaron los escenarios que se contemplaron como viables en la iniciativa normativa, así mismo se realizó la propuesta de articulado. Teniendo en cuenta que las acciones propuestas en el articulado, no representan una erogación significativa para las entidades, no se consideró necesario acudir a la Secretaría de Hacienda en esta primera fase.

El documento técnico y la propuesta de articulado que lo acompaña fue presentado ante las Secretarías de Hacienda, Jurídica y General.

El producto planea su culminación en la vigencia del 2023, momento para el cual se espera contar con la propuesta normativa definitiva, que incluya: i) un documento técnico de soporte que justifique la iniciativa y proyecte diferentes escenarios de aplicación; ii) un análisis jurídico de la iniciativa y iii) la realización de la agenda legislativa de la iniciativa. La finalidad de este producto es generar interés en la administración distrital para que se promueva con su respaldo el trámite legislativo de la propuesta normativa que beneficia a los más de 400.000 contratistas que anualmente prestan sus servicios al Estado y así impactar de manera positiva en el bienestar de estas personas, sin que se genere una relación laboral.

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

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: (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



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

Tabla 37 Propuesta normativa para regular las licencias de maternidad de las mujeres gestantes y de personas con enfermedades catastróficas cuya vinculación a una entidad sea el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
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	80%	80%

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

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 que además sus derechos fundamentales a la salud o al mínimo vital puedan verse afectados cuando se trata de contratistas en embarazo o con enfermedades catastróficas.

Lo anterior considerando que habitualmente, el ingreso base de cotización -IBC- al Sistema General de Seguridad Social en Salud para quienes se encuentran vinculados a través de contratos por prestación de servicios, corresponde sólo al 40% de los honorarios percibidos mensualmente, cuando se trata del reconocimiento de la "licencia de maternidad" o de la "licencia por enfermedad o incapacidad médica", claramente sólo será reconocido el 40% de su ingresos mensuales, lo que conlleva a una mengua significativa de ingresos en un momento de la vida en que los gastos suelen elevarse.

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se refleja el avance acumulado al 2022, incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **80% de la estructuración de 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 producto se compone de cuatro fases a saber: F1: Análisis técnico legal; F2: Análisis y construcción de escenarios jurídicos; F3: Análisis de impacto fiscal; y F4. Realización de la agenda programática ante las instancias correspondientes. A la fecha se cuenta con avances en las Fases 1, 2 y 3 del producto, así:

Se realizó mesa de trabajo en el Departamento para revisar la propuesta que sería presentada a la Secretaría Distrital 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.

Se logró realizar una estructuración del documento técnico, exposición de motivos, proyecto de articulado y se realizó una proyección financiera. 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.

El documento técnico y la propuesta de articulado que lo acompaña ya fue presentado a las Secretarías de Hacienda, Jurídica y General, completando así la fase de diseño de la propuesta.

El producto planea su culminación en la vigencia del 2023, momento para el cual se espera contar con un documento técnico y la propuesta de articulado, para las dos circunstancias que implica este producto: mujeres en estado de gestación y personas con enfermedades catastróficas. La finalidad de este producto, es lograr promover la iniciativa normativa ante para que las entidades y organismos del Estado estatales para que asuman dentro de su presupuesto el valor de la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud de las personas gestantes por el 60% del valor de los honorarios con el fin de lograr que el Ingreso base de liquidación de la licencia de maternidad, sea del 100% de los honorarios pactados contractualmente, con el propósito de que no se afecte el monto mensual de los ingresos percibidos regularmente, para garantizar la vida y la salud de la persona gestante, del que está por nacer, la manutención y la calidad de vida del recién nacido o del menor adoptivo.

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

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

Tabla 38 Avance producto Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de los empleados públicos del Distrito Capital	100%	100%

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. La finalidad del producto es generar seguridad jurídica respecto de los elementos salariales que son devengados por los empleados de las entidades y organismos distritales, de tal manera que no exista riesgo jurídico de disminución de los ingresos que habitualmente se ha recibido, la consolidación de este producto impactaría de manera positiva a todos los empleados que tienen actualmente vinculación legal y reglamentaria, como también a los que se vinculen posteriormente.

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se refleja el avance acumulado al 2022, incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **100% de la estructuración de la propuesta normativa**. Con esta meta lograda el producto concluye en la presente vigencia.

Reseñando algunos de los hechos acontecidos, en el 2021 el DASCD realizó los ajustes pertinentes al proyecto de Decreto, para que a través de la alcaldesa Mayor de Bogotá 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 realizara la radicación del proyecto de Decreto ante el Gobierno Nacional.

Durante lo corrido del 2022 se remitió al DAFP el proyecto de Decreto "*Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., sus entidades descentralizadas, la Personería, Contraloría, Veeduría y del Concejo Distrital y se dictan disposiciones para*

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

su reconocimiento.", se recibió retroalimentación por parte del DAFP y se atendió la solicitud de la SDH de recopilar los actos administrativos que originaron el pago de los elementos salariales que hoy devengan los empleados del Distrito. Tras varias reuniones con el DAFP el 25 de mayo se remitió la versión final del Decreto con los ajustes realizados, obteniendo visto bueno por parte del DAFP.

Finalmente este producto se consolida con la expedición del Decreto Nacional 1498 de 2022 "Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., sus entidades descentralizadas, la Personería, Contraloría, Veeduría y del Concejo Distrital y se dictan disposiciones para su reconocimiento", del 03 de agosto de 2022 en cumplimiento del artículo 13 de la Ley 2116 de 2021, que modificó el Decreto Ley 1421 de 1993 y, que es el resultado de un proceso de estructuración técnica, normativa y financiera liderada por el DASCD durante el período 2017-2022 ante las autoridades nacionales.

Adicionalmente en el 2022 se realizan mesas técnicas para socializar con las entidades distritales los alcances del Decreto, de igual manera, se asiste a las entidades que lo requieren con la expedición de conceptos jurídicos relacionados con la aplicación de las disposiciones contenidas en el Decreto 1498 de 2022, los cuales se encuentran publicados en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional – PAO, de la página web del Departamento Administrativo, en el módulo de "Conceptos Jurídicos", para consulta de la ciudadanía en general.

En el mismo sentido, se ha brindado asesoría a las entidades y organismos distritales en la regulación y conformación de los grupos internos de trabajo, de que trata el parágrafo del artículo 11º del Decreto 1498 de 2022, así como en la elaboración de la propuesta de Circular Conjunta de "Lineamientos para la creación de Grupos Internos de Trabajo", en el marco del Acuerdo Colectivo Laboral 2022.

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

Tabla 39 Avance producto Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 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.

<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>60%</p>	<p>41%</p>
---	------------	------------

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

La propuesta se encamina a la adopción de un régimen laboral específico para los servidores del sector salud, en especial, de las Empresas Sociales del Estado, explorando un nuevo régimen de vinculación de este factor humano. Lo anterior teniendo en cuenta que en la formulación de la política se analizó la afectación que puede existir en la prestación de servicios de salud en Bogotá, por la alta dependencia en la contratación de prestación de servicios de colaboradores en el sector salud, lo que genera afectaciones en dos vías: frente a la garantía del derecho a la salud, en términos de la calidad y oportunidad en la prestación del mismo derivado de la alta rotación de personal y; frente a los colaboradores, en razón a la precarización de su vinculación y la afectación de sus derechos laborales mínimos.

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se refleja el avance acumulado al 2022, incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **41% de la estructuración de la propuesta normativa**, de acuerdo con lo reportado por la Secretaría de Distrital de Salud, entidad líder en el desarrollo del producto.

Durante lo corrido del 2022, se han realizado actividades como: i) actualización del documento preliminar de estudio técnico; ii) solicitud de concepto técnico a la Oficina Jurídica de la secretaria Distrital de Salud, iii) realización de mesas de trabajo entre la Secretaría de Salud y El DASCD, iv) socialización ante el secretario de Salud sobre los adelantos y alcances del producto, v) Recolección y tabulación de la información, vi) Documento preliminar de estudio técnico. 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, vi) Igualmente se elaboró proyecto de articulado preliminar del contenido de la norma.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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



Para complementar el documento Técnico se recibieron los resultados de los estudios de cargas laborales que se adelantaron con la Universidad Nacional, mediante el contrato No. 1968109 y cuyos productos representan la población objetivo de 24.413 empleos. Con esta información se creó la base de datos para realizar las proyecciones financieras.

Sin embargo no fue posible cumplir con lo programado para la vigencia 2022 y cierra con un avance del **68%** debido a dificultades en la contratación del talento humano de la Secretaría de Salud a cargo del desarrollo del producto. Se realizará un programa con prioridad en el producto el cual se proyecta a retomar el cronograma establecido durante el primer trimestre de 2023.

El producto culmina su vigencia en el 2023, momento para el cual se espera 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; en su versión definitiva y se hayan surtido las fases de: 1. Estructuración técnica de la propuesta normativa del sector salud; 2. Estructuración jurídica de la propuesta normativa del sector salud; 3. Estudio de impacto fiscal de la iniciativa normativa del sector salud y 4. Presentación y trámite de propuesta normativa ante autoridades e instancias competentes.

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

Tabla 40 Avance producto Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2021	Ejecución 2021
Porcentaje de avance en el diseño de la estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical	100%	100%

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

Este producto se encontraba a cargo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y expiró su vigencia en el 2021. Esta estrategia busca fortalecer los procesos de negociación colectiva en el Distrito Capital, dirigida a orientar y estandarizar las diferentes fases existentes en la negociación, el diálogo y la

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

concertación, a través de lineamientos para que las entidades y organismos del Distrito Capital cuenten con herramientas suficientes y efectivas en sus respectivos procesos.

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

3.2.3.39 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital

Tabla 41 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución 2022
Porcentaje de avance en la Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital	35%	20%

Fuente: DASCD – Corte 31 de diciembre de 2022

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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 indicador del producto es creciente, es decir, que el reporte acumulado al 2022, correspondiente al 20% incluye lo realizado en la vigencia anterior. Las acciones de la presente vigencia son:

1. Se ajustó el informe de resultados de la encuesta que permitió conocer el estado general de los expedientes laborales en 46 entidades de 58 encuestadas.
2. Se realizó el cronograma detallado de actividades para la vigencia 2022, 2023, 2024 y 2025 estableciendo las responsabilidades, productos y tiempos de ejecución para asegurar el cumplimiento de la meta asociada al proyecto Expediente Único Laboral. Este cronograma se presentó y convalidó entre la Dirección Distrital del Archivo de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
3. Se elaboró la propuesta de presupuesto para determinar el costo total para el proyecto Expediente Único Laboral para asegurar el cumplimiento de las actividades planeadas para las vigencias 2022, 2023, 2024 y 2025. La propuesta se presentó y convalidó entre la Dirección Distrital del Archivo de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

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

Se espera la culminación del producto en la vigencia del 2028, momento para el cual se habrán realizado las etapas de: i) Elaboración de un estudio técnico para la implementación del expediente único laboral; ii) Definición de un modelo de gestión del expediente único laboral; y iii) Implementación del expediente único laboral. Con esta implementación las entidades y organismos distritales contará con 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.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 DISTRICTAL



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



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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

