



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

INFORME CUALITATIVO DEL AVANCE DE LA META 520 CON CORTE A DICIEMBRE DEL 2023

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 DE AVANCE SEMESTRAL CUALITATIVO META 520 – CORTE A 31 DE DICIEMBRE DEL 2023

Bogotá, D.C., Fecha de Informe: Febrero 2024

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

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



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

CARLOS FERNANDO GALÁN
Alcalde Mayor – Bogotá D.C

LILIANA CABALLERO
Secretaria General – Alcaldía mayor de Bogotá D.C

NIDIA ROCÍO VARGAS
Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD

GINA PAOLA SILVA VÁSQUEZ
Subdirectora Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público

CAROLINA PULIDO CRUZ
Subdirectora (E) de Gestión Distrital, Bienestar, Desarrollo y Desempeño

NOHEMÍ ELIFELET OJEDA SALINAS
Subdirectora (E) Jurídica

SLENDY CONTRERAS AMADO
Subdirectora de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano Distrital

FREDDY CORTÉS DAZA
Subdirector de Gestión Corporativa

LUIS FERNANDO MONTERO
Jefe de Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

INGRID LORENA MEDINA PATARROYO
Jefe de Oficina de Control Interno

CAROLINA PULIDO CRUZ
Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno

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

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



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVO DEL INFORME	5
3. PUBLICO OBJETIVO	5
4. AVANCE CUALITATIVO META 520- CORTE SEPTIEMBRE DEL 2023	6
Anexo 1. Relación temática de los 24 indicadores de gestión del talento humano	83

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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



ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Tablero de control de seguimiento a la ejecución de la Política de GITH.....	6
Ilustración 2 Visualización de Indicador de declaración de conflictos de interés	17
Ilustración 3 Red Integral de Atención de Salud Metal en el Distrito.	54
Ilustración 4 Infografía de las líneas de apoyo psicosocial y de acceso a la justicia en el Distrito	56
Ilustración 5. Distribución temática de los 24 indicadores existentes	83

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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



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 el 67.25% con corte al 31 de diciembre del 2023 en 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, Secretaría de Salud 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 2023. La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano está compuesta por 39 productos, de los cuales 36 que se encuentran vigentes para el año 2023. El DASCD como entidad líder de la Política, tiene a cargo 27 de éstos, y 12 productos están bajo la responsabilidad de: la Veeduría Distrital (4), La Secretaría Distrital de Planeación (1), la Secretaría General (5), la Secretaría de Ambiente (1) y la Secretaría Distrital de Salud (1).

Dos productos concluyeron su ejecución en la vigencia del 2021. i) *Directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios*, a cargo de la Veeduría Distrital y ii) *Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada*, a cargo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y un producto concluyó su ejecución en la vigencia del 2022, se trata del producto: 3.1.9 *Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales*.

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 **con corte al 31 de diciembre del 2023**

3. PUBLICO OBJETIVO

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



4. AVANCE CUALITATIVO META 520- CORTE SEPTIEMBRE DEL 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.

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 a 31 de diciembre del 2023. La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano está compuesta por 39 productos, de los cuales 36 que se encuentran vigentes para el año 2023. El DASCD como organismo líder de la Política, tiene a cargo 27 de éstos, y 12 productos están bajo la responsabilidad de: la Veeduría Distrital (4), La Secretaría Distrital de Planeación (1), la Secretaría General (5), la Secretaría de Ambiente (1) y la Secretaría Distrital de Salud (1).

Dos productos concluyeron su ejecución en la vigencia del 2021: i) Directrices a las entidades y organismos públicos 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 y un producto concluyó su ejecución en la vigencia del 2022, se trata del producto: 3.1.9 Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales.

El DASCD ha creado un tablero de control, para hacer seguimiento a la ejecución de los productos, donde se dispone de la información de cumplimiento de las metas anuales, las fichas de los indicadores de los productos, entre otras.

El tablero se encuentra disponible en la página WEB del DASCD¹:

Ilustración 1 Tablero de control de seguimiento a la ejecución de la Política de GITH

¹<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojOGUxOGM0ZjUtZGI4OS00NTc4LWJhNmMtNjBjOWZmZDhjMDlliwidCI6IjYyZDk5M2VlLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOiJR9&pageName=ReportSection1a4b8a922db0eed2c1b0>

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

Presentación

TABLERO DE CONTROL

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL

BOGOTÁ

POLÍTICA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030, fue aprobada mediante CONPES D.C. 07, publicado en el registro distrital 6700 del 20 de diciembre de 2019 y en la actualidad se encuentra en ejecución. La cual tiene por objetivo: *“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 lograr dicho objetivo, la política concreta sus acciones en “productos” que son los bienes y servicios que se entregan en el marco de esa intervención pública, para subsanar la situación problemática identificada. Para el caso de los productos de esta Política, se fijaron 39, de los cuales 33 entraron en vigor entre la vigencia 2019 y 2019 y los restantes 6 productos durante la vigencia 2021.

El presente tablero de control, tiene por objeto mostrar el avance de cada uno de los productos, de forma semestral y de conformidad con lo reportado por cada uno de los responsables de su implementación. Constituye una herramienta de gestión que pretende contribuir en el monitoreo y seguimiento de la política, lo cual resulta determinante en el logro de su cumplimiento.

¡Bienvenidos y bienvenidas!

Comportamiento de la ejecución presupuestal de la ejecución de la Política de GITH

Año de ejecución	Meta de porcentaje de avance	Avance porcentual logrado	Ejecución Presupuestal (en millones de pesos)
2020	15.72%	23.20%	\$4.356
2021	40.11%	40.11%	\$5.029
2022	55.22%	55.22%	\$7.680
2023	66.63%	67.25%	\$6.665

Fuente: Matriz de seguimiento del avance de la Política de GITH – Corte al 31 de diciembre del 2023 de acuerdo al reporte de cada líder de los productos.

Respecto de esta ejecución es importante mencionar que:

- En su mayoría los recursos se refieren al costo del talento humano que hace posible la elaboración de los productos, es decir a un rubro por servicios prestados por colaboradores y de funcionamiento del personal de planta que trabaja en la ejecución de los productos.
- Por ello los recursos de inversión y funcionamiento corresponden a un estimado de lo ejecutado y del valor del trabajo realizado por el talento humano.

A continuación, se describe los avances de cada uno de los productos:

Productos del Objetivo No 1: Transformar culturalmente el talento humano vinculado a 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 DASC.

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

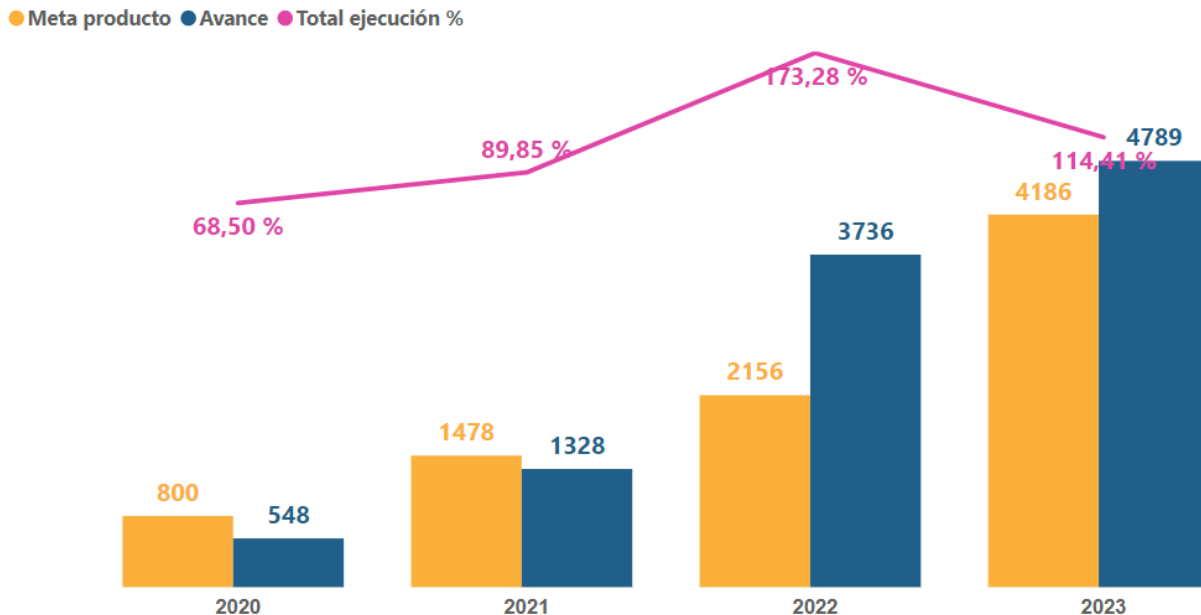


1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales	4.186	4.789	7.580	4.789

Gráfico 1 Evolución del producto programa de reclutamiento de talentos

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



Es un programa que le apuesta a la consolidación de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, empleos temporales, empleos de período fijo) y al uso de herramientas tecnológicas para facilitar la concurrencia de múltiples candidatos, la medición de competencias laborales y la conformación de bancos de candidatos.

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2030 y su indicador es de tipo creciente, es decir que la ejecución actual refleja el avance de los cuatro años de ejecución. Es decir que el acumulado 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.

este indicador corresponde a **4.789** empleos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos.

El número de personas vinculadas, por cada de las siguientes estrategias que hacen parte del programa, se da de la siguiente manera:

1. **Concursos de Mérito Carrera Administrativa.** Mediante convocatorias públicas de méritos desarrolladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer empleos de carrera administrativa pertenecientes a entidades y organismos del Distrito Capital, ha sido provistos **1804 empleos**. De otra parte, de acuerdo con la información reportada por las entidades y organismos distritales, **511 empleos** fueron provistos a través del **uso de lista de elegibles**
2. **Pruebas Empleos Libre Nombramiento y Remoción.** En desarrollo de pruebas efectuadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a través del Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales se ha logrado la realización de pruebas para gerentes públicos que ha culminado con la designación efectiva de servidores, distribuidos así: en 2020, son 548; en 2021 con 411; en 2022 con 441, en lo corrido del 2023 con 419 para un total de **1819**.
3. **Pruebas Empleos de Carrera Administrativa:** Para promover una selección objetiva seis (13) entidades y Organismos Distritales practicaron pruebas SEVCOM a los aspirantes a empleos provistos a través de nombramientos en provisionalidad y en encargo que ha culminado con la vinculación de **123 servidores**, para empleos de los niveles profesional, técnico y asistencial.
4. **Selección de Talentos.** A través de la plataforma de Selección de Talentos se realizó el proceso para la provisión de 248 empleos temporales de la Secretaría Distrital de Gobierno, en la que participaron más de 17.000 personas. A su vez, se realizó la conformación del Banco de Hojas de Vida para el empleo de Jefe o Responsable de Control Interno para el período institucional 2022-2025 para proveer 47 empleos. Para un total de **295**.
5. **Banco de Hojas de Vida de Selección de Talentos.** En observancia de lo dispuesto en la Circular Externa No.012 de 2021; la Secretaría Distrital de Educación en la vigencia 2021 solicitó acceso al Banco de Hojas de Vida de Selección de Talentos para la realización de nombramientos provisionales en **89 empleos**. A su vez, en la vigencia 2022, acceso al Banco de Hojas de Vida de Selección de Talentos para la realización de nombramientos provisionales en **148 empleos**.

De acuerdo con lo anterior el avance acumulado de este producto es de **4.789 empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos**, lo que indica un **114%** de avance en la ejecución del producto.

Este programa se encuentra vigente hasta el 2030, donde se pretende haber provisto a través de procesos selección abiertos y meritocráticos 7.580 empleos en las entidades y organismos distritales. El propósito es que las entidades y organismos apropien la herramienta de Selección de Talentos

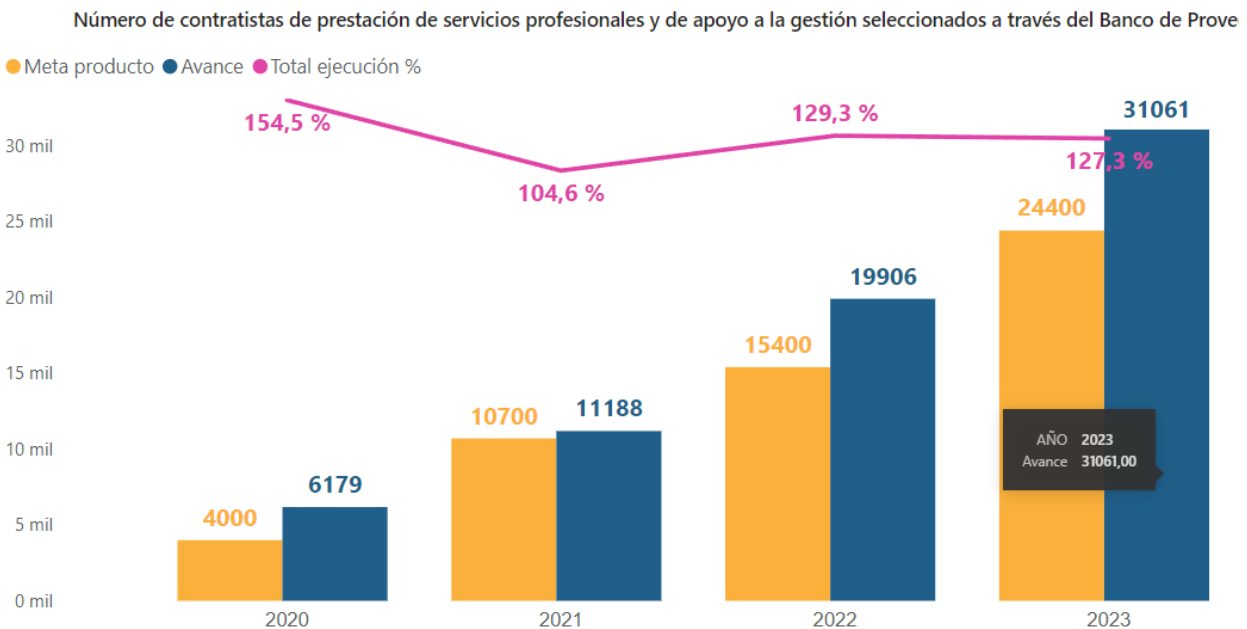
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "**Copia No Controlada**". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

para que realicen los procesos de selección que puedan llevar a cabo directamente a través del módulo con el apoyo del DASCD.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión seleccionados a través del Banco de Proveedores del Distrito Capital	24.400	31.061	45.400	31.061

Gráfico 2 Evolución del producto talento no palanca



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

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

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 producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2030 y su indicador es de tipo creciente, es decir que la ejecución actual refleja el avance de los cuatro años de ejecución. Se han suscrito 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 así:

Se han suscrito 31.061 contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión por parte de las diferentes entidades y Organismos Distritales. De los cuales 6.179 Contratos suscritos a 31 diciembre 2020 – fecha consulta 4 de enero 2021, 5.009 contratos suscritos a 31 de diciembre del 2021- fecha consulta 05 de enero de 2022, 7381 contratos suscritos durante la vigencia 2022, fecha de consulta 19 de enero de 2023 y con corte a 31 de diciembre de 2023 son 10.688.

Lo anterior indica que en la vigencia de la implementación de la estrategia **se han suscrito 31.061 contratos bajo esta modalidad, lo que refleja una ejecución del 126 %** respecto de la meta programada para el 2023.

Este producto tiene programada su vigencia hasta el 2030, momento para el cual se espera que se hayan contratado mediante la plataforma TNP 45.400 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 priorizada buscar el 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.

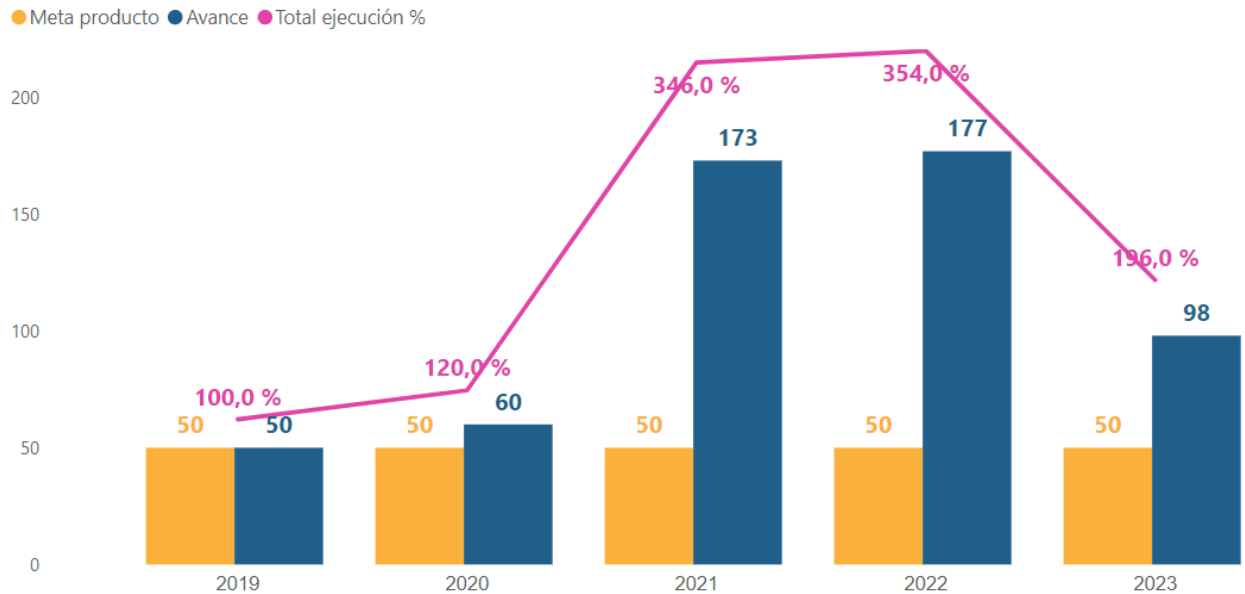
1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2029
Número de personas participantes en la estrategia de control social y rendición de cuentas del talento humano	50	98	550	558

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

Gráfico 3 Evolución del estrategia del control social

Número de personas participantes en la estrategia de control social y rendición de cuentas del talento humano



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 y organismos del Estado y los ciudadanos, para lo cual las mismas 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, 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 producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2029. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que la ejecución actual refleja el avance únicamente del periodo 2023, que es de **98 personas** participantes de la estrategia. No obstante, la ejecución del programa en estos años de ejecución da cuenta de un total de 558 personas participantes.

En el marco de esta estrategia, se diseñó y elaboró el documento de la “Estrategia de fomento del control social al talento humano del distrito 2023” que para la presente vigencia está dirigida a las Subredes Integradas de Servicios de Salud y a las entidades vinculadas de la Administración Distrital. Se convoca a estas entidades a implementar la estrategia para el desarrollo del módulo denominado: “reto de diálogo ciudadano sobre talento humano”

En el 2022, la Veeduría Distrital acompañó los 22 espacios de diálogo ciudadano sobre talento humano que adelantaron las entidades y organismos distritales donde se aplicó un formato de observación con el fin de evaluar su aplicación. Se evaluaron los 22 espacios de diálogo ciudadano

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

sobre talento humano, destacando a 5 entidades y organismos que lograron destacarse 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.

Así mismo en el 2023 se ha desarrollo del módulo de introducción, el cual contempló las siguientes jornadas:

- Orientación frente al desarrollo del reto “diálogo ciudadano sobre la gestión integral del talento humano”, desarrollada el 16 de mayo de 2023 dirigida a servidores-as y colaboradores-as de las Subredes Integradas de Servicios de Salud y a las entidades vinculadas de la Administración Distrital, la cual conto con la participación de 52 asistentes.
- Importancia de la rendición de cuentas y control social a la vinculación del talento humano en el distrito, se desarrolló por medio de un Facebook live entre el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Veeduría Distrital donde participaron servidores y servidoras, colaboradores-as y ciudadanía en general, para esta jornada se contó con la participación de 40 asistentes.

De igual manera, se elaboró el formato de evaluación del espacio de diálogo ciudadano sobre la gestión del talento humano para cada entidad u organismo programado a implementar la estrategia en 2023. 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 u organismos distritales y ciudadanía.
2. Crear espacios y lineamientos para la inclusión de un capítulo de talento humano en las jornadas de rendición de cuentas
4. Socializar en diferentes espacios sobre las convocatorias de empleo público distrital realizadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
5. Promocionar comportamientos éticos y de valores en los servidores públicos en los planes de bienestar. Y
6. Formar a los colaboradores del distrito en el Curso de Control Social al Empleo Público y estará disponible en Plataforma de Aprendizaje Organizacional – PAO.

Durante el 2023 se realizaron dos tipos de reuniones para capacitar a los servidores públicos de las entidades u organismos en Diálogo Ciudadano: una con relación al reto “diálogo ciudadano con enfoque en transparencia e integridad” y la segunda, "Rendición de Cuentas y control social a la vinculación del talento humano en el distrito". Se realizaron 13 diálogos ciudadanos, sin embargo, es importante que los servidores públicos y colaboradores comprendan que no solo es transferir información a los asistentes, sino que es importante su participación y sobre todo la evaluación para lograr un mayor asertividad en los datos estadísticos.

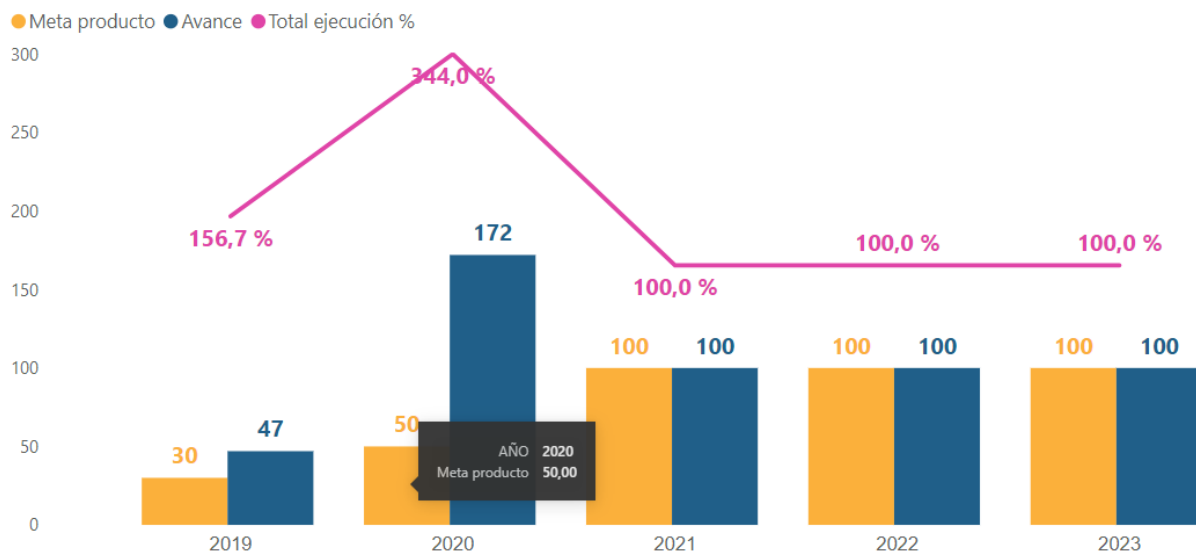
1.1.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores/as reconocidos como por sus aportes al desarrollo de la gestión pública del Distrito	100	100	1480	519

Gráfico 4 Evolución del programa de reconocimiento

Número de colaboradores/as reconocidos como por sus aportes al desarrollo de la gestión pública del Distrito



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 producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que la ejecución actual refleja el avance únicamente del periodo que para este caso es de 100 personas reconocidas en el programa, las cuales fueron galardonadas y premiadas en las cuatro (4) categorías de la VIII Gala de Reconocimiento “Talento Haciendo Historia” donde además de reconocer los mejores servidores, se reconocieron iniciativas que ejemplifican el compromiso de esta administración con las políticas de equidad de género, la innovación, y la participación ciudadana.

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

También, se logró brindar a las iniciativas ganadoras \$5.000.000 adicionales mediante gestión de la alianza con Compensar, sin costo alguno para el Distrito. Y a través de las votaciones en redes para las categorías de equidad de género y participación ciudadana se alcanzó un total de 13.673 participaciones por parte de la ciudadanía.

El total de personas galardonada en este programa a la fecha es de 519, han sido galardonas principalmente en el marco de las Galas de Reconocimiento a servidores y servidoras del Distrito, que para el año 2019, se denominó: "Talento que Ama Bogotá"; para el 2020: "Talento al servicio de Bogotá"; 2021: "Talento comprometido con el renacer de Bogotá" y 2022: "Talento al servicio de la Bogotá que estamos construyendo"

También es importante mencionar otros procesos de reconocimiento como lo es la conmemoración del día de las conductoras y conductores del Distrito, con el objeto de reconocer y motivar la labor de las personas que ocupan cargos asistenciales, en la denominación Secretaria(o) en las entidades públicas Distritales, haciendo énfasis en su aporte y compromiso para el cumplimiento de metas y objetivos misionales, apoyando oficinas o dependencia específicas.

De igual manera las diferentes conmemoraciones realizadas en el día internacional de la mujer, que para el 2023 se denominó: "*conmemoración del Día Internacional de Acción por la Salud de la Mujer*", que se llevó a cabo el 25 de mayo de 2023, a través del Facebook Live, con la participación de la Secretaría Distrital de la Mujer y la Subdirectora de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño del DASCD, donde se mencionó los antecedentes normativos internacionales y nacionales como la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género - PPMYEG -, para la promoción de los derechos humanos de las mujeres, en especial, el Derecho a la Salud Plena de las Mujeres como la garantía de un estado de salud física, social y ambiental de Bienestar.

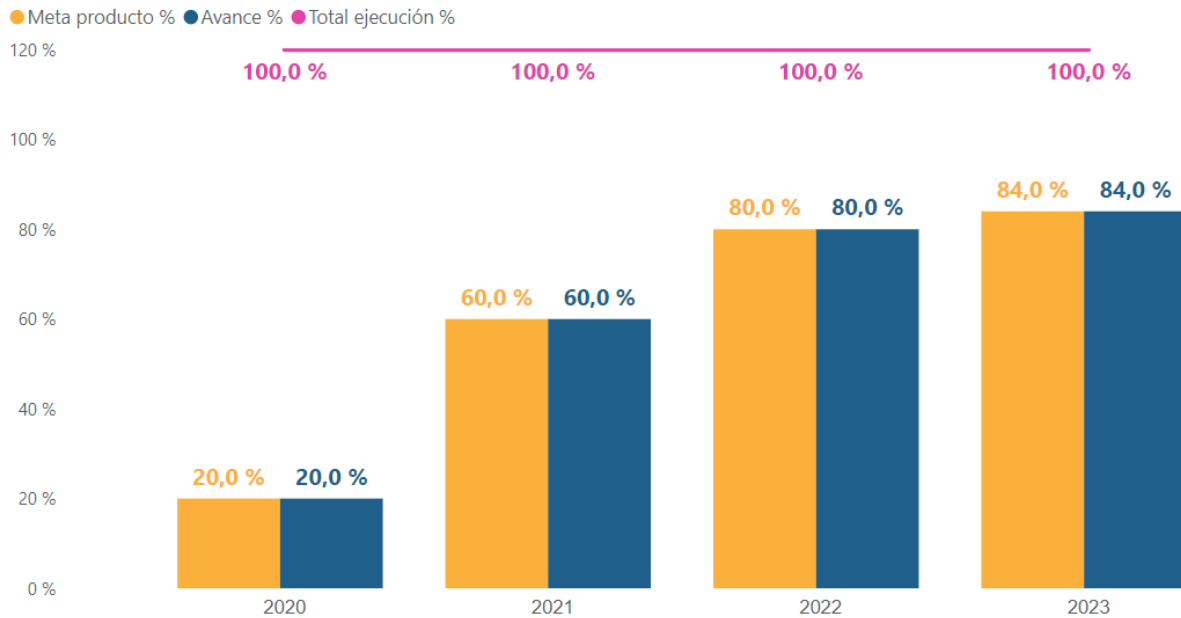
El producto finaliza en la vigencia del 2030, con el reconocimiento de al menos a 1.480 personas al servicio del distrito capital por sus aportes al desarrollo de la gestión pública, influenciando de esta manera positivamente en el fortalecimiento institucional, en el crecimiento personal y profesional y en la relación entre la ciudadanía y servidoras, servidores y colaboradores públicos de las entidades u organismos 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.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Porcentaje de implementación del Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés	84%	84%	100%	84%

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

Gráfico 5 Evolución del programa de conflicto de interés
 Porcentaje de implementación del Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés



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 y organismos 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 producto inició desde el 2020 hasta el 2030. El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se refleja el avance acumulado al 2023. En el 2020, el producto había avanzado el 20% correspondiente a la fase de: “1. estandarización del procedimiento para el reporte de conflictos de interés”; en el 2021 cierra con el 60% que indica adelantos en la fase de “2. sensibilización en la declaración”; en el 2022 se completa el 80% del producto correspondiente a la fase de “3. 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 2023 se avanza en la fase denominada: “Reportes”. Que se refiere a la generación de los reportes disponibles de la información recopilada en el SIDEAP, lo que incluye el fortalecimiento de este módulo. Así las cosas que completa un avance del 84% de este producto.

Importante hay que mencionar que ya se han venido generando reportes desde el SIDEAP, es por ello que con corte al 30 de julio del 2023 se evidencia la realización de la Declaración General de Conflicto de Interés por parte de 123.510 colaboradores del Distrito de las 52 diferentes entidades u organismos, con un total de 81.569 declaraciones.

En la presente vigencia se han realizado socializaciones virtuales explicando la estrategia con el fin de que los servidores públicos del distrito cumplan con esta obligación.

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

Es importante mencionar que ya se encuentra en el sistema de analítica de datos, la consulta de la cantidad de conflictos de interés que son reportados en el SIDEAP, lo cual se encuentra disponible en el siguiente link:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNDE2MWI5MmItMmFjNi00MjYyLTk2MjUtM2NjZmRiYzkyZmRmIiwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOiR9>

Ilustración 2 Visualización de Indicador de declaración de conflictos de interés



Fuente: Sistema de Analítica de datos – Indicador de declaración de conflictos de interés

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.

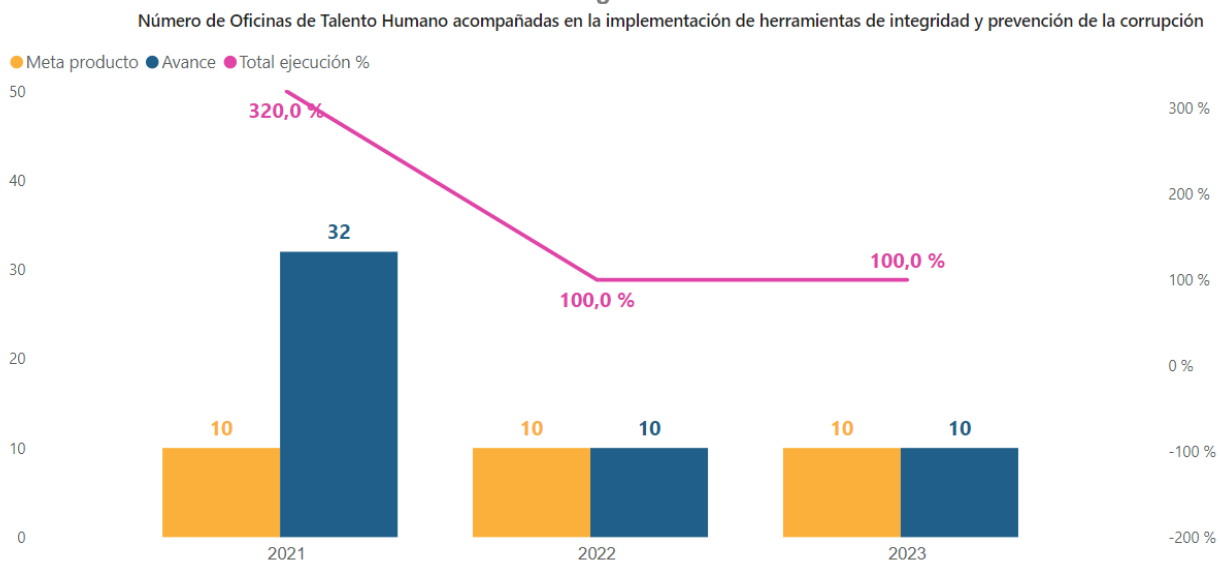
El seguimiento a los conflictos no solo contribuye con la Política de Gestión Integral del Talento Humano, sino que también aporta a la política de integridad y transparencia del Distrito, y a que el Distrito con estas herramientas aumente en puntación en la medición FURAG.

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

1.2.2 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 2023	Ejecución diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de Oficinas de Talento Humano acompañadas en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción	10	10	100	52

Gráfico 6 Evolución del producto oficinas de talento humano acompañadas con herramientas de integridad



La estrategia se encuentra liderada por la Veeduría Distrital y tiene como finalidad realizar acompañamiento 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 producto tiene su vigencia desde el 2021 al 2030. La ejecución del programa en estos años de ejecución da cuenta de un total de 452 Oficinas de Talento Humano acompañadas en este marco.

Durante el 2023 se realizaron sesiones de grupo con delegados de las oficinas de talento humano de varias entidades, para retroalimentar sobre resultados de un estudio sobre canales de denuncia en el 2022 y para recoger percepciones y posibles barreras concernientes a los canales de denuncia, protección al denunciante y lineamientos anticorrupción. Las entidades y organismos con las que se realizaron las mesas de trabajo programadas para esta vigencia son:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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. Secretaría Distrital de la Mujer
2. Instituto Distrital para la Investigación Educativa y Desarrollo
3. Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y Juventud
4. La Fundación Gilberto Alzate Avendaño
5. Instituto de Desarrollo Urbano
6. Secretaría Distrital de Ambiente
7. Instituto Distrital de Recreación y Deporte
8. Instituto Distrital de Turismo (IDT)
9. Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (
10. Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte (SCRD) (octubre 18).

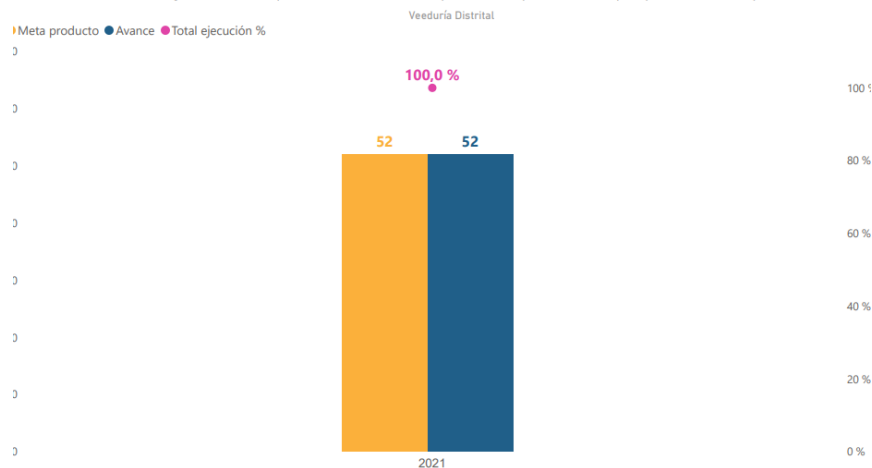
Se espera que para el año 2030, año de finalización del producto, se cuente con un acompañamiento de al menos 100 oficinas de talento humano, lo que redunde en una implementación efectiva de herramientas de integridad y prevención de la corrupción al interior de las entidades y organismos. Esta situación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

1.2.3 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

Gráfico 7 Evolución del producto directrices sobre compromisos anticorrupción

Documento de directrices entregado a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios



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

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



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 u organismos del Distrito implementen controles tendientes a mitigar los riesgos de corrupción, asociados a sus procesos de contratación. De igual manera, 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.

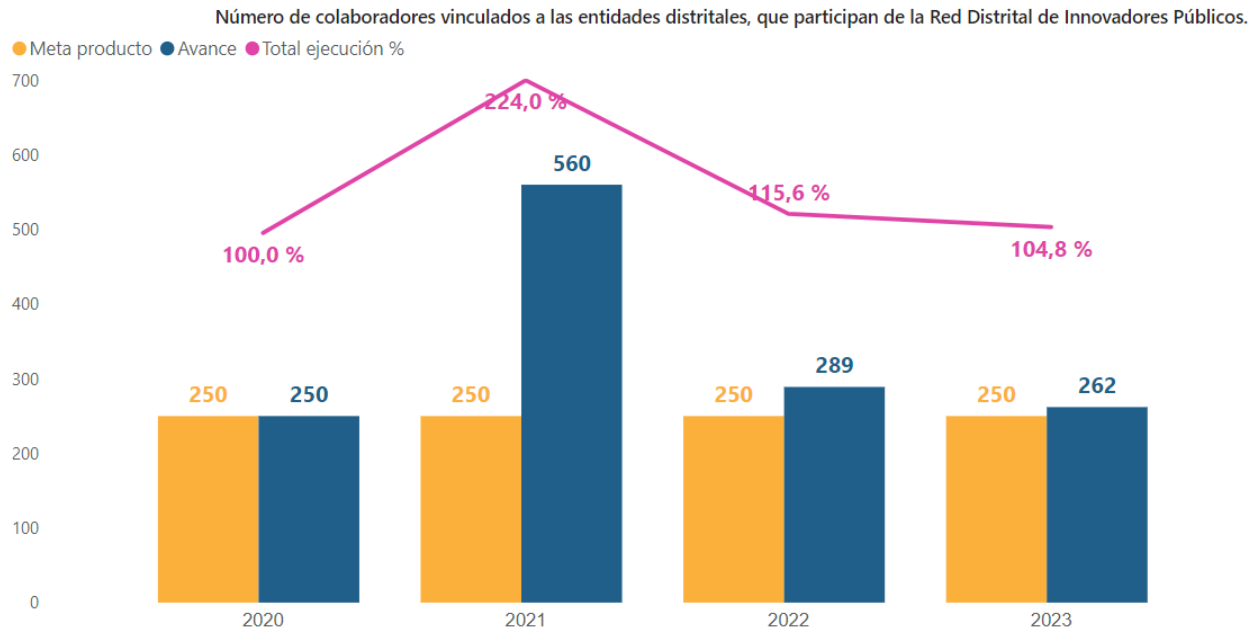
El documento se encuentra publicado en la página de la Veeduría Distrital: https://veeduria-distrital.micolombiadigital.gov.co/sites/veeduria-distrital/content/files/000069/3427_informe70.pdf

1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores vinculados a las entidades distritales, que participan de la Red Distrital de Innovadores Públicos	250	262	3150	1361

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

Gráfico 8 Evolución del producto directrices participación en la Red de Innovadores Públicos



Es un producto liderado por la Veeduría Distrital, 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 producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2030. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que la ejecución actual refleja el avance únicamente del periodo que para este caso es de **262 colaboradores** vinculados a las entidades y organismos distritales, que participan de la Red Distrital de Innovadores Públicos. En lo corrido de estos años de ejecución se cuenta con 1.361 colaboradores vinculados en la respectiva red.

Durante lo corrido del 2023, se han realizado acciones como la preparación al Curso en Innovación Pública para la Transparencia e Integridad dirigido a Servidores Públicos y Colaboradores. Esto incluyó la identificación de temáticas a vincular, la definición del cronograma, la realización del proceso de difusión, el registro e inscripciones, diseño de contenidos e implementación de la sesión virtual de iniciación. A su vez se ha realizado una sesión introductoria virtual, en la que se exploraron dos aspectos base del liderazgo de los procesos de innovación pública, estos fueron la escucha y la empatía, ambos se distinguen como capacidades que permiten conectar con los desafíos reales que enfrentan las entidades y sus equipos, colocando a las personas en el centro del problema y a su vez de la solución.

En el 2022, se destaca la realización de cuatro actividades de formación durante el mes de mayo del 2022 con el objetivo de promover soluciones efectivas que permitan resolver los problemas que

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

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*.

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 y organismos públicos distritales.

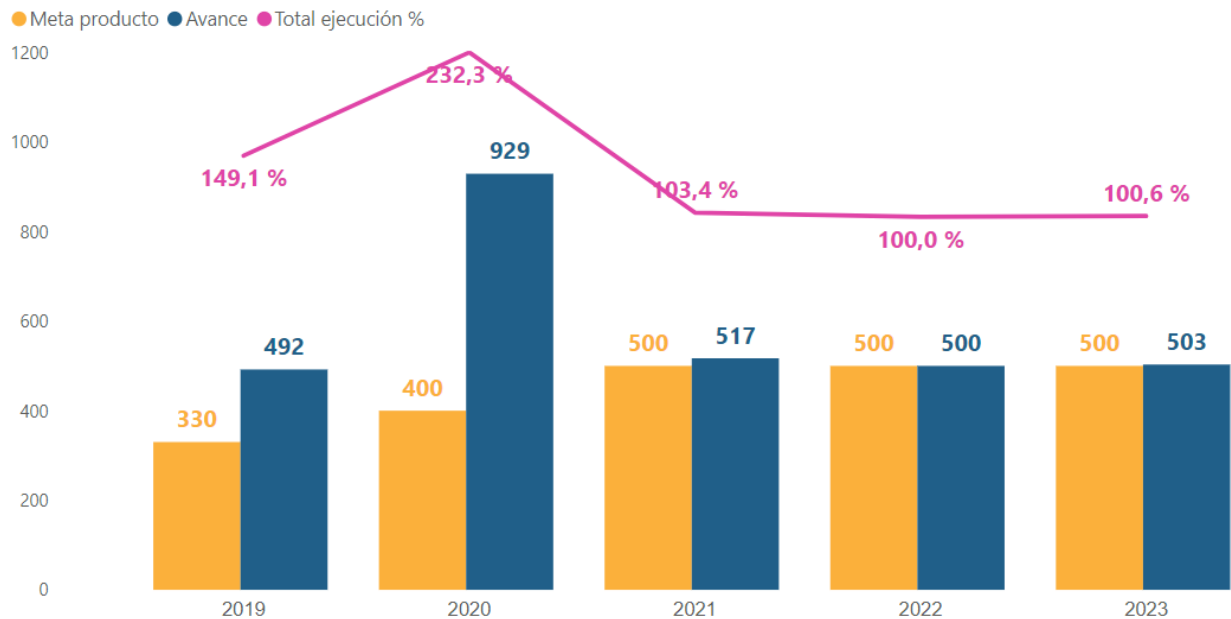
1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	500	503	5730	2941

Gráfico 9 Evolución del programa de formación en innovación pública distrital

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

Número de colaboradores que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital



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 convertirlos en productos o prototipos susceptibles de ser implementados en las entidades públicas.

El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que la ejecución actual refleja el avance únicamente del periodo que para este caso es de **503 colaboradores** que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital. La totalidad de participantes en el programa en el transcurso de estos años es de 2.941

Algunos de los cursos ofertados en estas vigencias son: 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 para 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; 14.- ¿Lo que importa es lo de adentro?, 15. Cadena de fenómenos deseados en profundidad, 16. Es hora de equivocarse, 17. Mapa de Empatía, 18. Pensamiento opuesto y análogo: ideación.

El producto culminará su realización en el año 2030 con la formación de 5.730 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

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

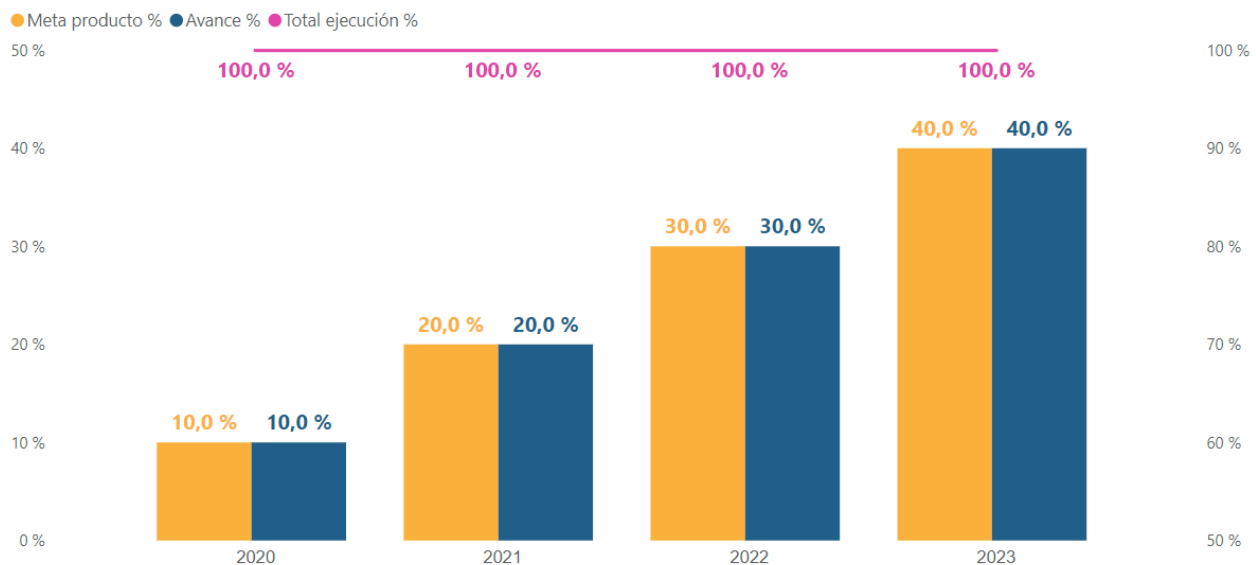
de iniciativas o proyectos innovadores, pensados desde los servidores y servidoras públicas, en las entidades y organismos Distritales.

1.3.3 Inventario Bogotá.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre del 2023	Meta total Política 2029	Ejecución total Política 2029
Porcentaje de avance en la consolidación de Inventario Bogotá en desarrollo de la organización y centralización de la información proveniente de los Observatorios Distritales.	40%	40%	100%	40%

Gráfico 10 Evolución del programa del Inventario de Bogotá

Porcentaje de avance en la consolidación de Inventario Bogotá en desarrollo de la organización y centralización de la información proveniente de los Observatorios Distritales.



La página WEB “Inventario Bogotá” que administra la Secretaría de Planeación, tiene por objetivo que todas las entidades y Organismos 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,

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

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 producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2029. El indicador de este producto es creciente, es decir que el **40% de avance en la consolidación de Inventario Bogotá en desarrollo de la organización y centralización de la información proveniente de los Observatorios Distritales, incluye las vigencias anteriores así:** La realización de la primera fase correspondiente a la planificación, la segunda fase correspondiente a definición de servicios y avances en la fase de rediseño de la página web: <https://inventariobogota.sdp.gov.co> y el poblamiento de la base de datos. En la actualidad se registran 12.694 visualizaciones de la página, para un total acumulado de **3.148 estudios incorporados** al portal y un total acumulado de visitas al portal de 65.683 desde el año 2020.

Es importante mencionar que durante el 2022 se expidió la Circular Conjunta 007 de 2022 (Secretaría General y Secretaría de Planeación) por la cual se emitieron lineamientos del funcionamiento y coordinación del portal Inventario Bogotá. Además de que 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 y organismos 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.

1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales.

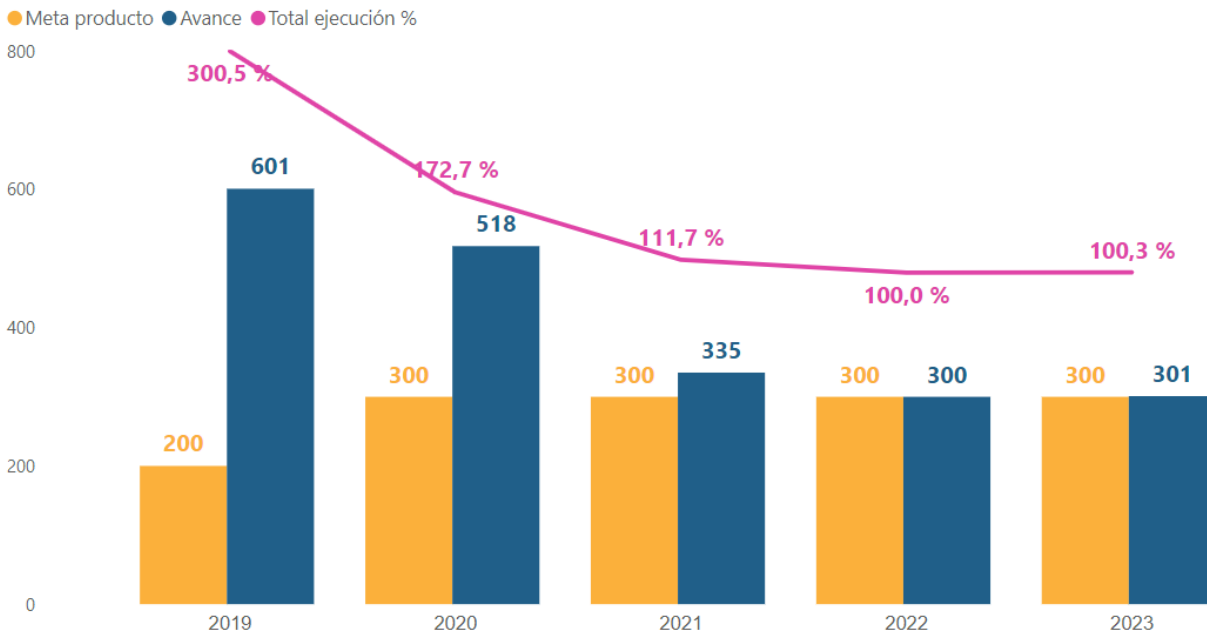
Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2029
Número de colaboradores/as vinculados al Programa de	300	301	4.400	2.055

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

Formación en Competencias Digitales				
-------------------------------------	--	--	--	--

Gráfico 11 Evolución del programa de competencias digitales

Número de colaboradores/as vinculados al Programa de Formación en Competencias Digitales



El Programa de Formación en Competencias Digitales, 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 producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que la ejecución actual refleja el avance únicamente del periodo que para este caso es de **301 colaboradores** vinculados a las entidades y organismos distritales, que participan del programa de Formación en Competencias Digitales. Durante lo corrido de la ejecución de la Política Pública se han formado al menos 2.005 colaboradores en cursos ofertados en este programa como son: 1.- Agility - Metodologías Ágiles; 2- Design Thinking - Pensamiento de Diseño; 3. Fundamentos de Big Data; 4- Publicación de Datos Abiertos en la Plataforma de Datos Abiertos, entre otros.

Este producto espera contar al final de la ejecución de la Política en el año 2030, con 4.400 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 y organismos

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

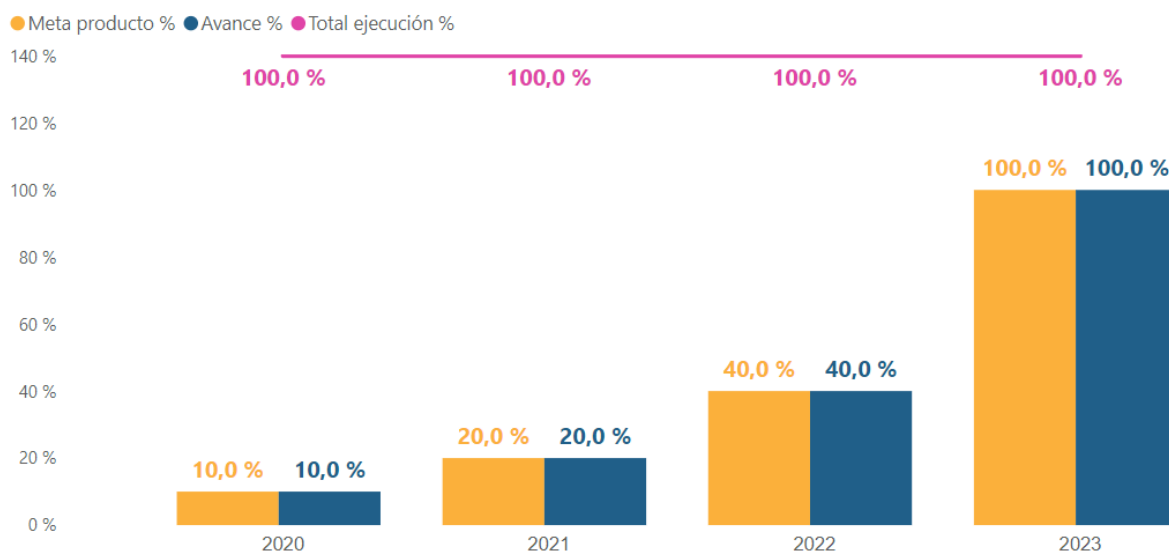
Distritales, que a su vez llevan al desarrollo de herramientas y procesos de transparencia en la gestión pública y un relacionamiento asertivo con la ciudadanía.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023
Porcentaje de avance en la implementación del programa de gestión del conocimiento y la innovación	100%	100%

Gráfico 12 Evolución del programa de competencias digitales

Porcentaje de avance en la implementación del programa de gestión del conocimiento y la innovación



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 finaliza su ejecución en el 2023. 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 producto concluye con los siguientes logros: Elaboración del documento técnico de ruta de conocimiento; Elaboración y aplicación de la Guía Metodológica para la construcción de Mapas de Conocimiento en las Secretarías de Integración Social, Hábitat, Gobierno y Catastro. Asistencia

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

técnica sobre su aplicación de los Mapas a entidades u organismos como: Secretaría de la Mujer, Jurídica, Integración Social, Planeación, Desarrollo Económico y la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia; así como IDEPAC y UAESP. Y se consolidó el plan de acción de la “Comunidad de Práctica”, como medio para disponer las memorias de los talleres y charlas.

En el 2023, se recapitulan las siguientes actividades:

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 y Organismos 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 u Organismos 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 y Organismos Distritales.
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 esta vigencia, con lecciones aprendidas como: la 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 y organismos 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.

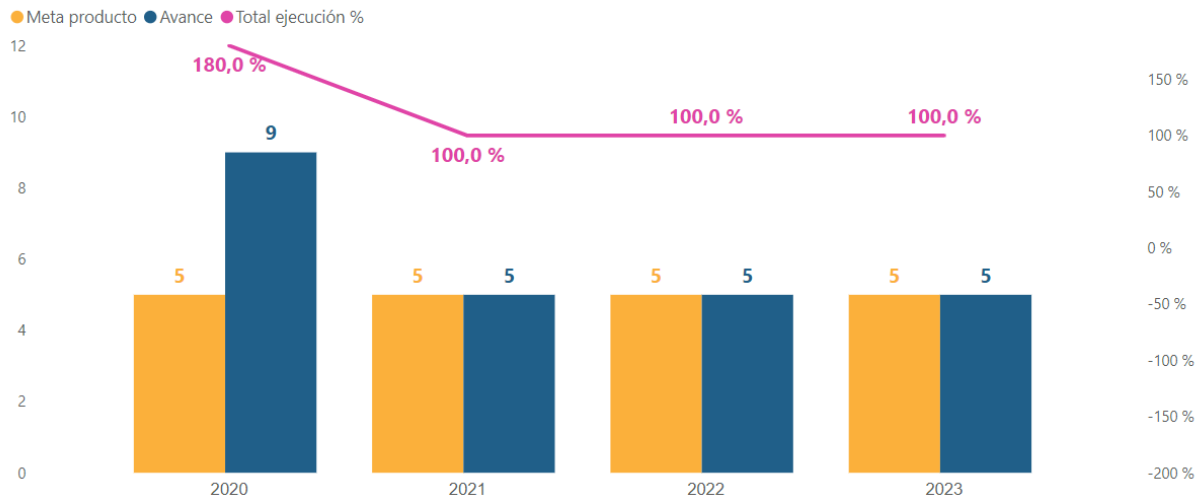
1.3.6 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre 2023	Meta total Política 2029	Ejecución total Política 2029
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	85	24

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

Gráfico 13 Evolución del banco distrital de buenas prácticas en innovación pública

Número de soluciones innovadoras orientadas a mejorar la gestión pública distrital a nivel de prototipos validados por los usuarios, producto de la Red Distrital de Innovadores Públicos.



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 producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2030. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del periodo 2023, que para este caso cuenta con cinco soluciones innovadoras las cuales se premiaron en el marco de la VIII Gala de reconocimiento. Estas fueron: 1. Franja persona mayor MEDIALAB Cinemateca; 2. Un abrazo de amor; 3. Plataforma de Seguimiento Acuerdos Distritales; 4. Sistema de Información Geográfica Misional y de Apoyo y 5. Competencias Digitales.

Durante lo corrido de la ejecución de la Política Pública, se cuenta con un total de 24 soluciones innovadoras orientadas a mejorar la gestión pública distrital a nivel de prototipos validados por los usuarios. Las iniciativas se encuentran cargadas en: <https://banco.moodle.serviciocivil.gov.co/>

El producto se programa hasta el 2030, momento para el cual se espera contar con al menos 85 soluciones. 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 y organismos 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.

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

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

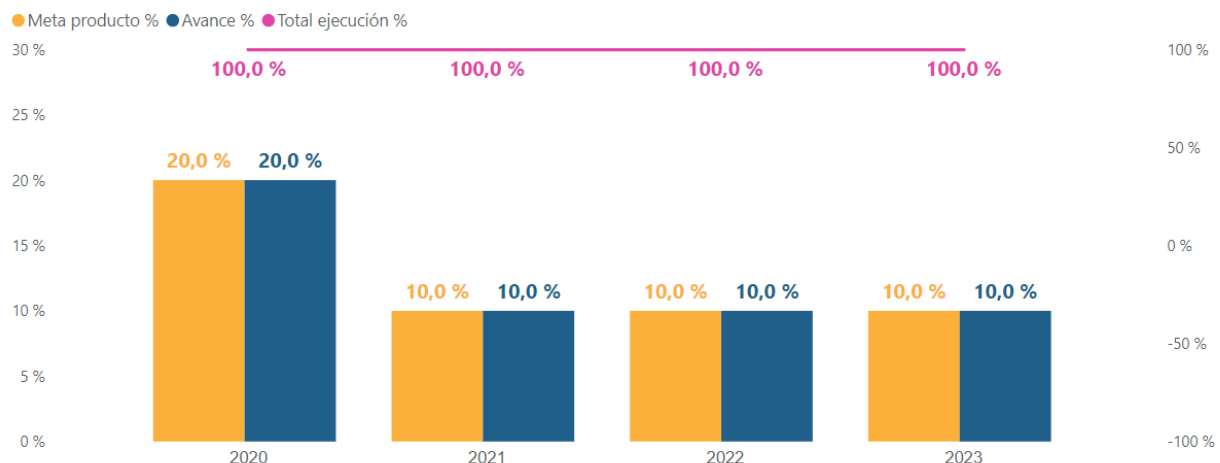
2.1.1 Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital implementado.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2028	Ejecución total Política 2028
Porcentaje de avance en la implementación del programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital	10%	10%	100%	50%

Gráfico 14 Evolución del programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital

2.1.1 Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital implementado

Porcentaje de avance en la implementación del programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital



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 y organismos públicos, para ello se debe desarrollar un estudio técnico que permita diagnosticar el estado de los procesos transversales de la gestión distrital y con ello determinar cuáles de estos serían objeto de estandarización.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 su vigencia desde el 2020 al 2028. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del periodo 2023, 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. 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. 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 lo corrido del 2023 se culminó la documentación y validación por responsables líderes de los procesos de: Gestión Administrativa, Gestión Documental, Direccionamiento Estratégico y Gestión TIC, Gestión contractual, gestión financiera, gestión del conocimiento y gestión administrativa, así como la diagramación del proceso de “relacionamiento con el ciudadano”; “Direccionamiento Estratégico”, “Gestión Ambiental”, “Gestión del Conocimiento”, “Gestión Documental”

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 y organismos 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.

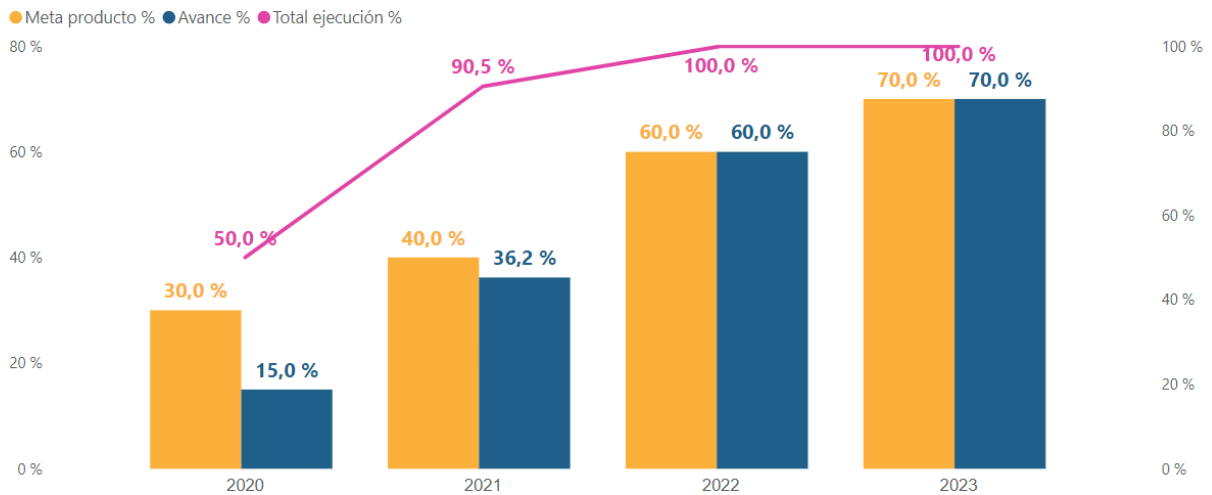
2.1.2 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre del 2023	Meta total Política 2025	Ejecución total Política 2025
Porcentaje de Implementación del Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.	70%	70%	100%	70%

Gráfico 15 Evolución del Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales

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

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



El programa permite determinar las necesidades de personal a escala distrital, sectorial y por entidad u organismo, 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 u organismos distritales 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 producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2025. El indicador de este producto es de tipo creciente, lo que quiere decir que el avance reportado refleja el acumulado de vigencias anteriores llegando a diciembre del 2023 a un 70% de avance **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 u organismos pudieran cargar sus procesos y procedimientos y de esta manera lograr que cada contratista y servidor realice la asociación al proceso al que pertenece.

Respecto de la: *Fase I. Realización de Estudios Técnicos y Consolidación de Información*, Se elaboró la Guía de Gestión del Cambio, la cual orienta a las entidades y organismos Distritales para elaborar los estudios técnicos de modificación de estructura, planta de personal, manual específico 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.

funciones y competencias laborales y escala salarial, así como se creó una metodología para realizar la estandarización de las plantas de personal de las dependencias o procesos de Gestión del Talento Humano y de Gestión Contractual-Compra Pública. Se han realizado las respectivas socializaciones de la propuesta de estandarización de las dependencias o procesos transversales y de las plantas de personal en la vigencia del 2023.

Respecto de la *Fase II. Conceptos de Viabilidad Técnica y Presupuestal*, Se ha brindado asesoría a 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.

En lo corrido del 2023 se han adelantado 240 asesorías a entidades y organismos que conforman el Distrito Capital en su mayoría en asuntos de rediseños organizacionales, plantas de empleos, manuales de funciones e incrementos salariales. De igual manera, se adelantó el seguimiento al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Decreto 1800 de 2019.

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 desarrollado las Fases I y II; y se cuente 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 y organismos distritales la implementación del Decreto 1800 de 2019 con el fin de establecer los faltantes de planta a nivel Distrital.

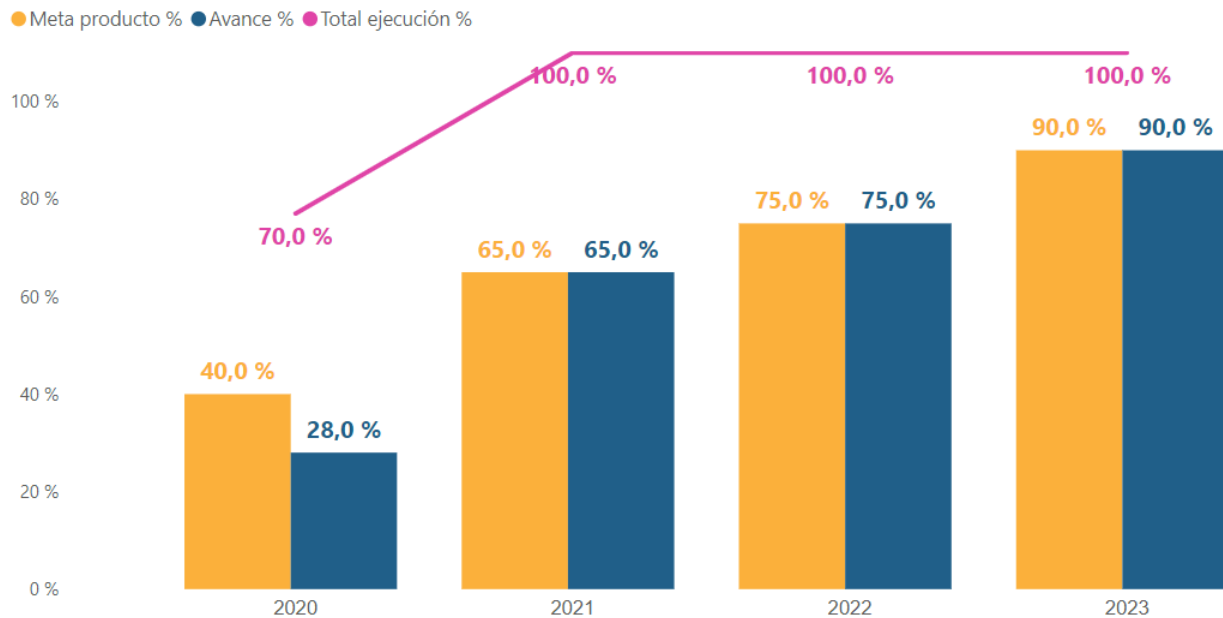
2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2024	Ejecución total Política 2024
Porcentaje de Implementación del Tablero de control del Talento humano en el territorio local distrital	90%	90%	100%	90%

Gráfico 16 Evolución del Tablero de control del Talento humano en el territorio local distrital

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

Porcentaje de avance en el diseño del Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio



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 u organismo 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.

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2024. Durante lo corrido de la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano se ha avanzado en el **90 % 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 cierre de la vigencia 2023, se está realizando la fase 4, correspondiente a la Puesta en Operación del Tablero, y que incluye la terminación capacitación y socialización del mismo.

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

Dentro de los logros se resalta que el tablero está en producción con un su diseño llamativo y amigable a la ciudadanía y que ya se encuentra disponible como enlace en la sección de servicios a la ciudadanía de la página web de la secretaria de gobierno.

El tablero a la fecha se encuentra en el micro sitio del Sistema de analítica de Datos, en el link <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/talento-humano-en-el-territorio>. donde se presentan los 10 visores, resaltando la actualización de datos con corte a diciembre de 2023 que presenta la estructura distrital (visualización 3) donde el usuario puede consultar el listado de datos de contacto de las 54 entidades y organismos distritales y sus sedes al igual que los 20 fondos de desarrollo local. En las visualizaciones se incluye incluyen datos presupuestales y poblacionales obtenidos de la Secretaría de Gobierno en su portal de Gestión Pública Local y del DANE en su encuesta multipropósito corte 2021 respectivamente.

Se dejó al servicio de la ciudadanía una visualización de los datos de contacto de los colaboradores de las diferentes entidades y organismos en las localidades; y las 4 visualizaciones restantes con la caracterización de los colaboradores por localidad reflejados en mapas de calor

Es importante mencionar en la presente vigencia la participación en cuatro mesas de trabajo con la secretaria de gobierno y 7 eventos de socialización de información y presentación del tablero de control del talento humano en el territorio con los líderes en temas de enfoques, con los enlaces de las localidades quienes están al frente de la atención a las solicitudes de la ciudadanía en el territorio, responsables de la Secretaría de Gobierno, con quienes se mantuvo sesiones vía meet del uso y la utilidad del tablero en la atención a la ciudadanía y consultas sobre los servicios y el talento humano que los presta en cada territorio.

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 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.

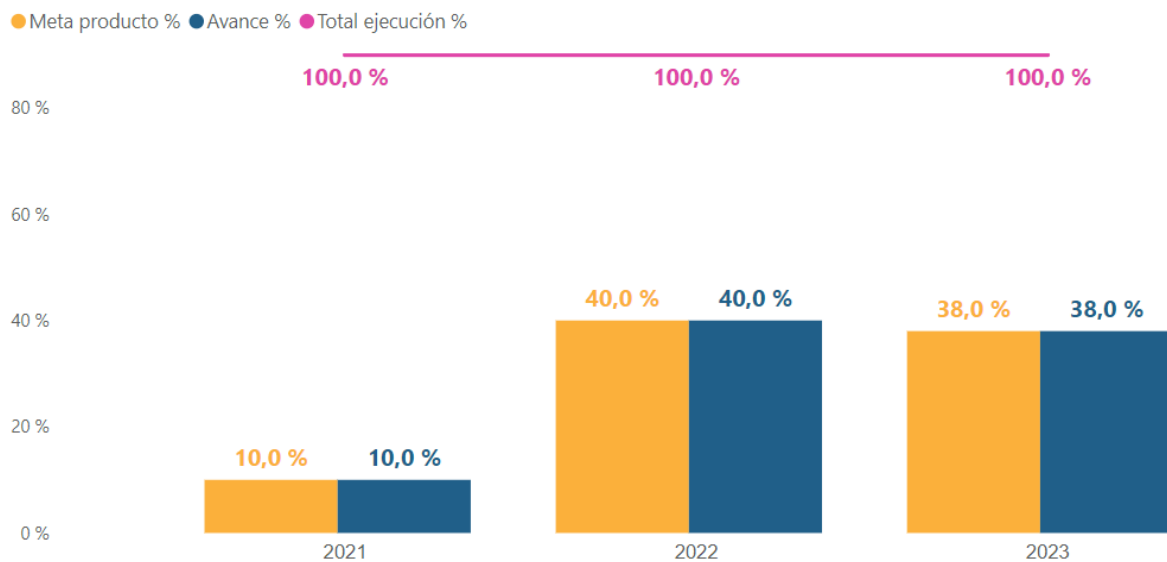
2.14 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre del 2023	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
Porcentaje de avance en la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital	38%	38%	100%	88%

Gráfico 17 Evolución del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital

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

Porcentaje de avance en la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital



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 producto tiene su vigencia desde el 2021 al 2023. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del **periodo 2023 que para este caso es de 38%**. Es importante mencionar que la vigencia del 2021 cerró con la ejecución del 10%, 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. En el 2022, correspondiente a un 40% de ejecución significó el avance en la fase de estructuración y diseño de la herramienta que se utilizará para realizar la prueba piloto de la EDL propia. Es decir que en suma se cuenta con un 88% de avance en este producto.

En la vigencia del 2023 se realiza la implementación del modelo propio de evaluación de Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos a través de la plataforma SIDEAP en 53 entidades del Distrito, cobijando a 1.369 gerentes que actualmente se encuentra en fase 2, la cual corresponde a los módulos de seguimiento y evaluación.

El módulo de Acuerdo de Gestión ya se encuentra disponible en la plataforma SIDEAP, con el cual el DASCD busca facilitar la formalización, el seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, mediante un nuevo enfoque y una herramienta disponible en medio electrónica para todas 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.

Igualmente, se realizó asesoría y acompañamiento a 22 entidades y organismos a través de la respuesta a 56 solicitudes en temas como módulo Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos, EDL (evaluación parcial, licencia no remunerada, activación de recursos, indelegabilidad de la evaluación, obligaciones del evaluador), concertación Acuerdos de gestión (evaluación de acuerdos por retiro de superior jerárquico, procedimiento en físico con ocasión de la transitoriedad a digital), entre otros relacionados con soporte APP EDL y SIDEAP.

Igualmente se avanza en lo correspondiente al diseño y desarrollo del sistema propio de evaluación del desempeño para los servidores públicos del distrito, con la presentación del documento “Construcción de un Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral – EDL para Servidores de Carrera Administrativa en Periodo Ordinario y de Prueba del Distrito Capital” resultado del proceso de revisión técnica y jurídica realizada en el trimestre anterior, ajustando la propuesta presentada en diciembre de 2022 de acuerdo con las 87 observaciones realizadas por la CNSC, y en atención al Acuerdo 71 del 12 de septiembre de 2023 de dicha entidad.

Con este producto se espera facilitar a las entidades y organismos públicos 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.

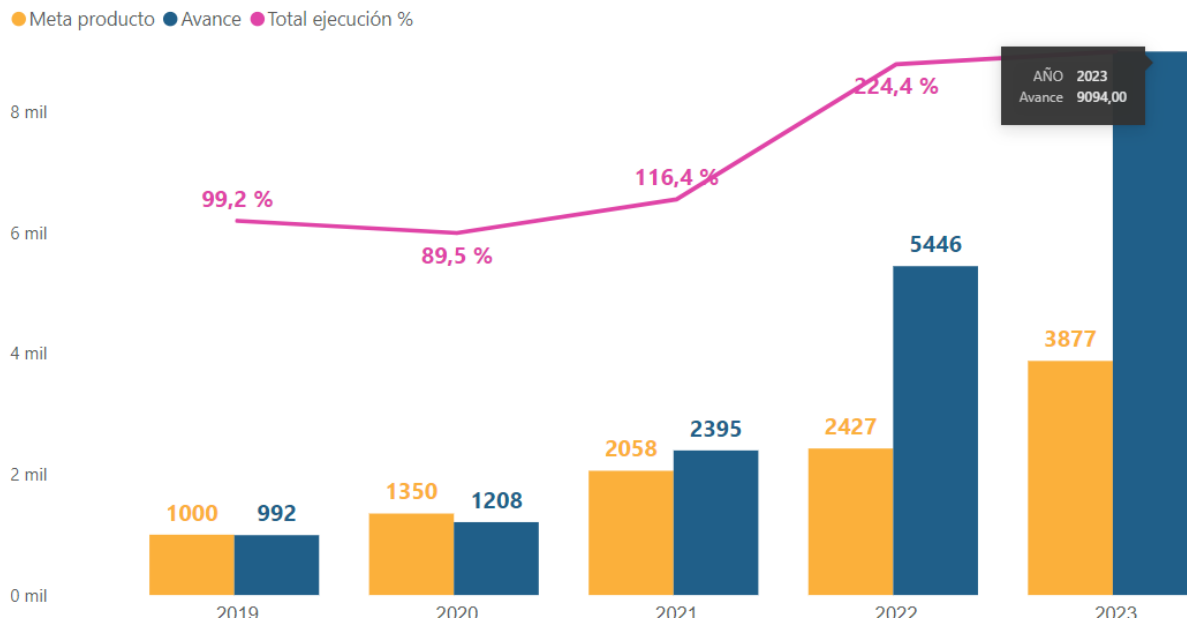
2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre del 2023	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
Número de teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales	3.877	9.094	7.237	9.094

Gráfico 18 Evolución del Número de 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.

Número de teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales



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 acompañe con la dinámica nacional.

El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es creciente, es decir que el avance corresponde a un acumulado de lo reportado en el 2021 de 2.395 teletrabajadores, que se suma a 3.051 teletrabajadores nuevos del 2022, y se adiciona a 3.648 de la vigencia 2023, lo que concluye un acumulado total de **9.094 teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales**.

El logro de la meta, se debe a la masificación en la implementación en el modelo, en particular en las entidades y organismos 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.

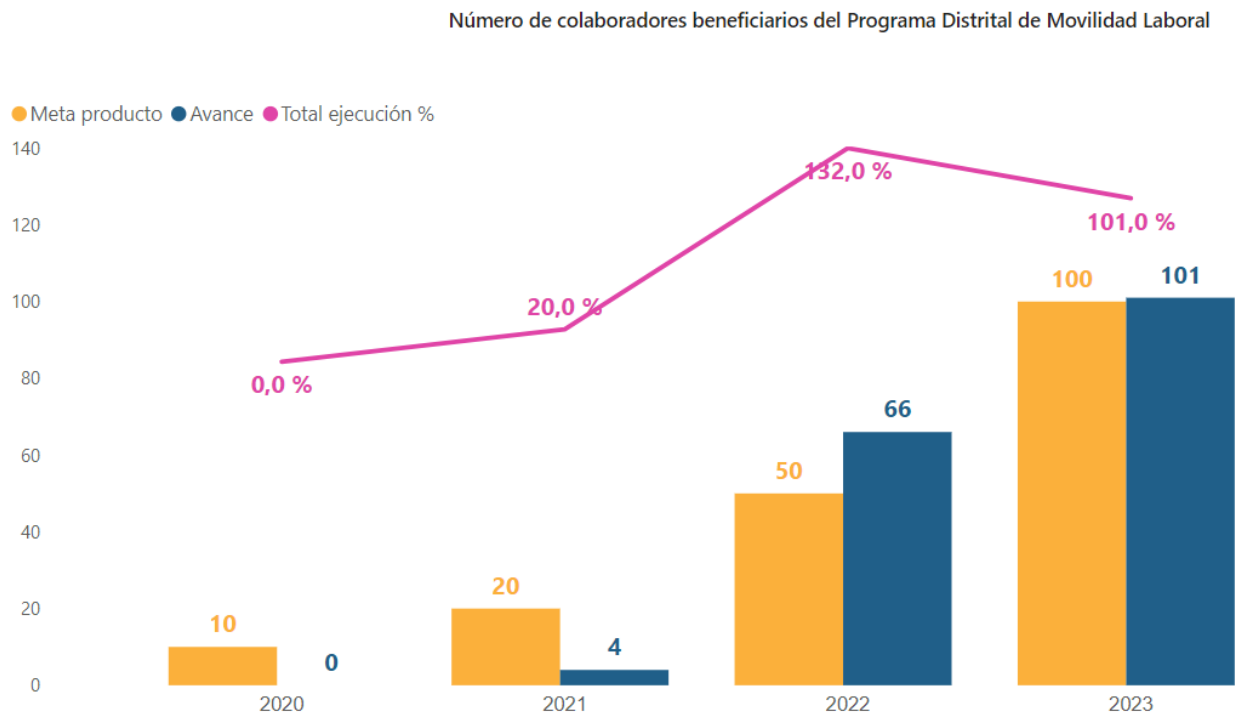
En el marco de la política pública este producto se orienta a consolidar el proceso avanzado en los últimos y se espera que las entidades y organismos distritales, atendiendo a la relación costo - beneficio asociado al aumento de la productividad laboral y a la reducción de los costos operacionales fijos, promuevan la implementación del Teletrabajo a un mayor número de servidores.

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

2.2.2 Programa de movilidad laboral (intersectorial, ubicación).

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral	100	101	450	101

Gráfico 19 Evolución del Número de beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral



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 y organismos distritales a partir de un proceso estructurado a escala distrital.

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2030. El indicador del producto es de tipo creciente, es decir que el reporte refleja el acumulado de las vigencias así: 6 comisiones interinstitucionales y 95 al interior de la entidad u organismo (Secretaría de Educación, Secretaria de Gobierno y Secretaría de

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

Salud). Es decir, que para diciembre del 2023 se cuenta con un avance **101 servidores públicos beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral**.

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. Además de acciones como: la elaboración del “documento de caracterización, prueba piloto de funcionamiento del módulo de comisión de servicios en el SIDEAP con las subredes de salud norte, sur y occidente”. Realización de mesas de trabajo con las subredes de salud: Con el objeto de establecer las condiciones para el funcionamiento del módulo de movilidad laboral, la revisión de las bases de datos de las Subredes integradas de salud: Con el propósito de identificar los posibles casos susceptibles para realizar Comisión de Servicios, traslado o permuta dentro de las subredes integradas en salud y la realización de las pruebas a las funcionalidades de traslado y permuta dentro del Módulo de Movilidad Laboral en el SIDEAP.

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.

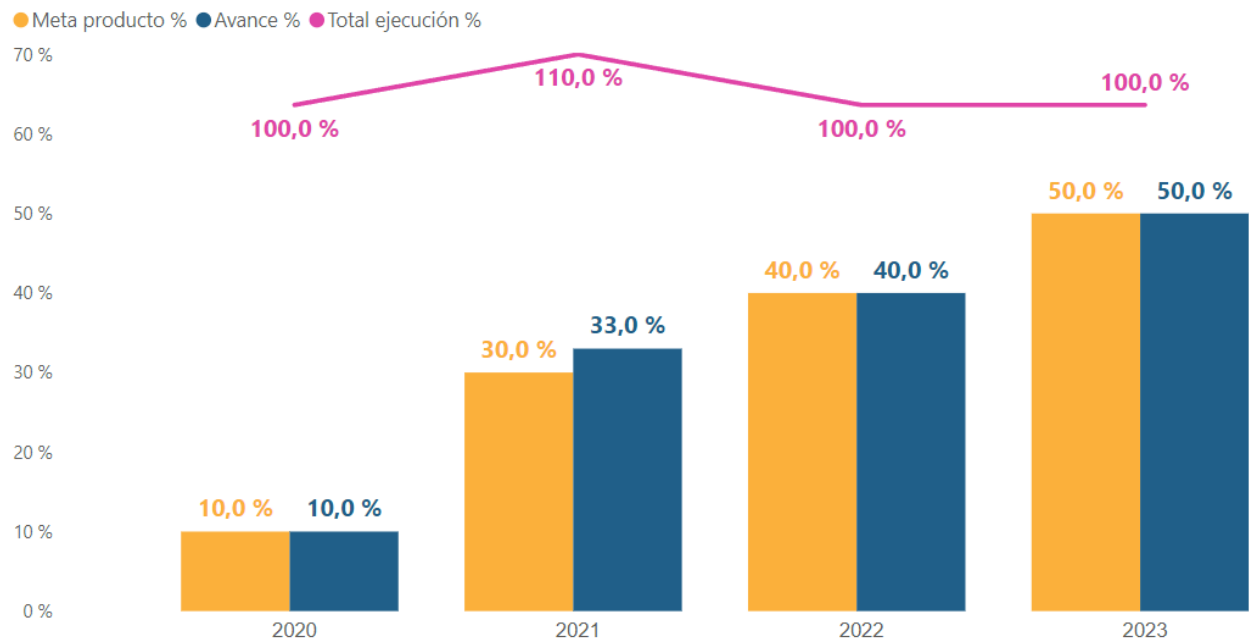
2.2.3 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Porcentaje de avance de implementación del Aula del Saber Distrital	50%	50%	100%	50%

Gráfico 20 Evolución de la implementación del Aula del Saber Distrital

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

Porcentaje de avance de implementación del Aula del Saber Distrital



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 DASCDC 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.

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2030. 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 **50% de avance de implementación del Aula del Saber Distrital**.

Se destaca en la vigencia el 2023, que se continúa en el "Plan maestro de capacitación Distrital a 10 años con la definición de líneas estratégicas de capacitación", adicional se llevó a cabo el proceso de planeación y difusión en las entidades u organismos Distritales 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, a través de la circular externa No. 002 del 17 de enero de 2023 - "Lineamientos planeación estratégica 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 DASCDC.

Adicionalmente se avanzó en el diseño de una herramienta para identificar las necesidades y perspectivas de servidoras y servidores públicos en temas de formación, como insumo para elaborar la propuesta del Plan Maestro de Capacitación. Se desarrollaron los documentos técnicos para la formalización de un Instituto de Formación para el trabajo y el desarrollo humano para el Distrito, administrado por el DASCD: manual de convivencia; proyecto educativo del programa y proyecto educativo institucional.

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 aclara que ha sido difícil la consecución de recursos para adecuación de un espacio en comodato, el mantenimiento y los requerimientos en el marco de la Resolución 1325 del 28 de Abril de 2023, que menciona los elementos necesarios para el funcionamiento de un espacio o Institución Educativa Superior, como son, una Unidad de Procesos Administrativos y de Gestión, Ambiente pedagógico especializado, almacén, basuras, tanque de abastecimiento de agua, espacio, cuarto y/o subestación eléctrica, y espacio de locker o áreas de cambio.

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.

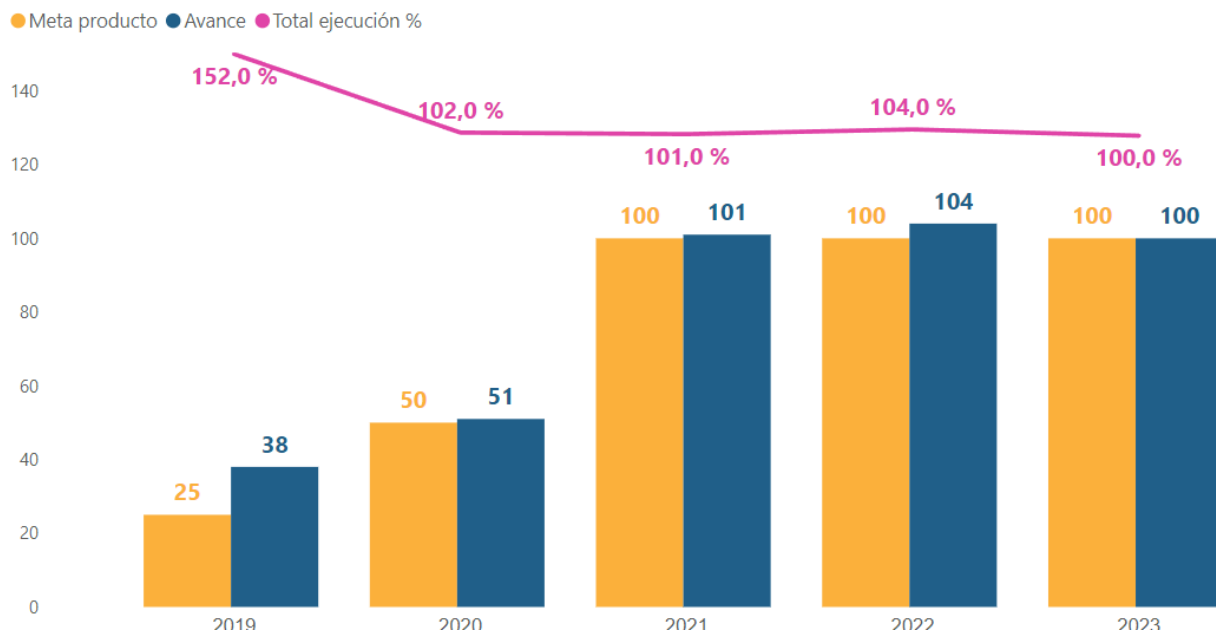
2.2.4 Programa de Formación en Competencias Ambientales.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores formados en el Programa de Competencias Ambientales	100	100	1.075	394

Gráfico 21 Evolución del número de colaboradores en el Programa de Competencias Ambientales

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

Número de colaboradores formados en el Programa de Competencias Ambientales



El programa está liderado por la Secretaría Distrital de Ambiente, y se fundamenta 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.

El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del 2023, con el programa de naturaleza, biodiversidad y territorio sobre el reconocimiento de la avifauna en Bogotá, cuyo objetivo es dar a conocer las especies de aves residentes y migratorias que pueden ser observadas en Bogotá enfatizando en sus características, comportamientos y hábitos, así como los ecosistemas que visitan, para despertar el interés por este grupo y promover la conservación de los ecosistemas. Se certificaron 100 servidores que participaron en el 80% de las sesiones.

En los años de ejecución de este producto se da cuenta de la formación de 365 colaboradores en competencias ambientales. Los cuales se han sensibilizado sobre la biodiversidad presente en el territorio para su cuidado y protección, en el marco de programas como: Bogotá Biodiversa, el Proceso de formación Cuidadores ambientales del Distrito. Se han realizado en este marco experiencias vivenciales y apropiación de entornos naturales mediante recorridos y caminatas en diferentes escenarios de la Estructura Ecológica Principal incluyendo el parque Entre nubes, el humedal Santa María del Lago, la Reserva el Delirio y el Páramo Piedras de Moyas y finalmente un curso de Periodismo Ambiental dirigido a colaboradores del Distrito.

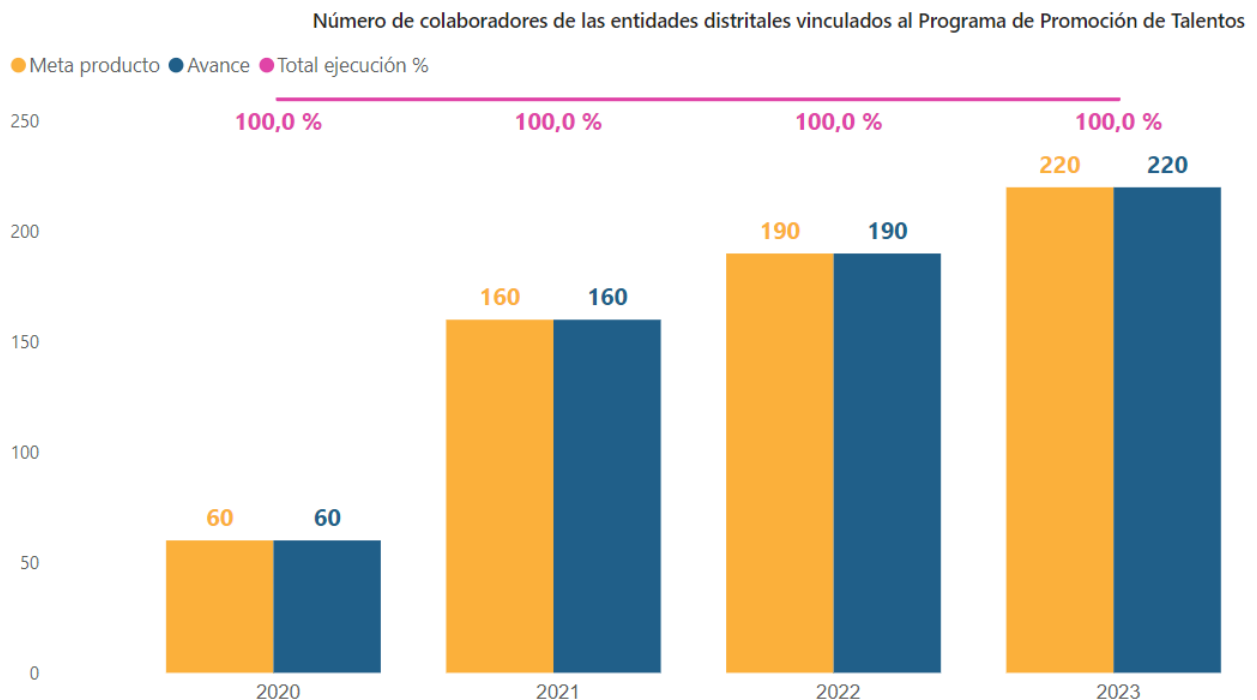
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

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.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores de las entidades distritales vinculados al Programa de Promoción de Talentos	220	220	300	220

Gráfico 22 Evolución del número de colaboradores en el Programa de Promoción de Talentos



Es una estrategia que busca la formación artística y cultural de los colaboradores de la Administración Distrital de forma organizada, planeada, con una metodología de escuela de formación, que promueva la participación y exaltación de las competencias artísticas y culturales. Su importancia radica en las bondades que se ha determinado tiene el arte en el desarrollo personal y profesional, siendo generador de valores como la solidaridad, el trabajo en equipo, la fluidez corporal, la oratoria, entre otras.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 su vigencia desde el 2020 al 2030. 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, y 30 beneficiarios reportados al 2023. Es por ello por lo que con corte al 2023 se cuenta con **220 colaboradores de las entidades distritales vinculados al Programa de Promoción de Talentos.**

El producto se viene ejecutando en corresponsabilidad con Instituto Distrital de las Artes - IDARTES a través del programa CREA. Se han realizado cursos de formación artística en las líneas de Audiovisuales, Teatro, Artes plásticas, Música y Literatura, entre otras.

Se destaca en lo corrido del 2023 que se llevó a cabo el concurso Distrital de creación denominado "Serie Fotográfica", dirigido a servidores y servidoras públicas que participaron con sus obras y que se expusieron a la ciudadanía a través de las redes sociales del DASCDC para su votación y elección de las creaciones ganadoras. El incentivo, se relacionó con la publicación de las obras en el sitio denominado "Galería" por parte del DASCDC y la entrega de 4, 3 y 2 pasaportes a los ganadores del primer, segundo y tercer puesto, respectivamente, cada uno por valor de \$120.000 redimibles en establecimientos de IDARTES incluyendo el Planetario Distrital.

Asimismo, se actualizó el *Mapa de Talentos Distrital*, con la información disponible de personas participantes en cursos de formación y en concursos artísticos y culturales desde 2021, así como con un auto reporte de las habilidades artísticas y culturales, realizadas a través de una encuesta en 2022, donde participaron 907 personas vinculadas a las entidades u Organismos Distritales. Las habilidades reportadas son: Música, Danza, Artes plásticas, Literatura, Teatro y Artes electrónicas.

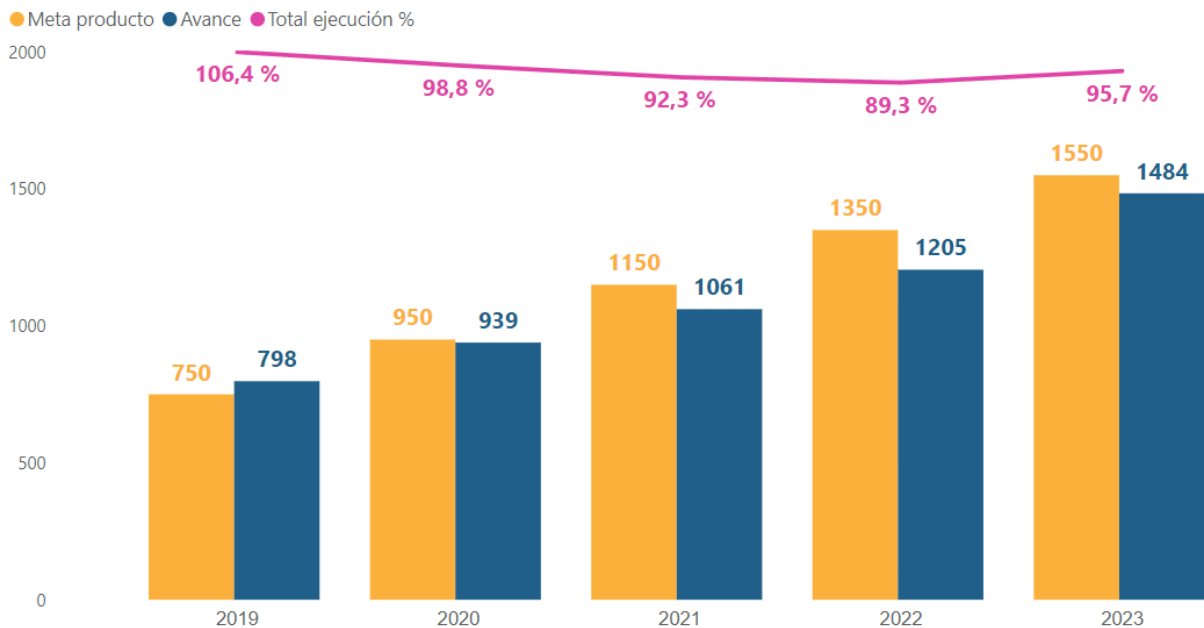
El programa culminará su vigencia en el 2030, esperando que para ese momento se cuente con mínimo 300 colaboradores vinculados al mismo. La finalidad del producto e impacto esperado es mejorar la calidad de vida de servidores, servidoras y colaboradores del Distrito, en términos de su estado físico, 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.

2.2.6 Programa Fondos Educativos

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de Servidores Públicos del Distrito beneficiarios del Programa de Fondos Educativos	1.550	1.484	3.000	1.484

Gráfico 23 Evolución del número de servidores beneficiarios de fondos

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



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 producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. 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 **1.484 servidores** en lo corrido del 2023, es decir con **el 96% de cumplimiento**.

Este dato se distribuyen de la siguiente manera: 602 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; 778 corresponden al Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital –FRADEC- y 104 beneficiarios del Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados – FEDHE-.

Durante el 2023 se destacan algunas actividades que influyen en la adecuada gestión de los fondos distritales como son:

* Se desarrolló la convocatoria del Fondo Educativo para FRADEC durante el mes de Julio, Agosto y Septiembre con la evaluación y calificación de aspirantes a la financiación.

* Se dio respuesta a las solicitudes presentadas por los aspirantes y beneficiarios de los créditos educativos del Fondo FRADEC y FEDHE, mediante comunicación electrónica y por el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA). De modo que se diera respuesta a las inquietudes respecto a las inscripciones de los interesados en ambas convocatorias, y al proceso de desembolso, de renovación de los créditos educativos otorgados de los beneficiarios(as).

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

* Se elaboró propuesta de modificación del reglamento operativo del Fondo FRADEC y del FONDO FEDHE documentos los cuales se recopilaban todas las modificaciones propuestas desde el inicio de estos dos Fondos, y la propuesta de las nuevas modificaciones en los reglamentos, los cuales se pusieron a consideración de las respectivas juntas administradoras.

* Se gestionó la modificación a los convenios 038 de 2014 y 065 de 2019 ante el ICETEX, adicionando los recursos aprobados para la vigencia 2023.

* Se participó en las reuniones informativas con las entidades interesadas en conocer sobre fondos FRADEC y FEDHE sus convocatorias en el 2023 y el proceso para acceder a estas.

* Se presentó para aprobación de los miembros de la Junta Administrativa de los Fondos los lineamientos y los cronogramas definidos por el ICETEX para el desarrollo de las convocatorias 2023

* Se han realizado las convocatorias de los fondos: 13a Convocatoria del Fondo FRADEC y la 5ta Convocatoria del Fondo FEDHE

El producto culminará su vigencia en el 2030, cumpliendo la finalidad de 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.

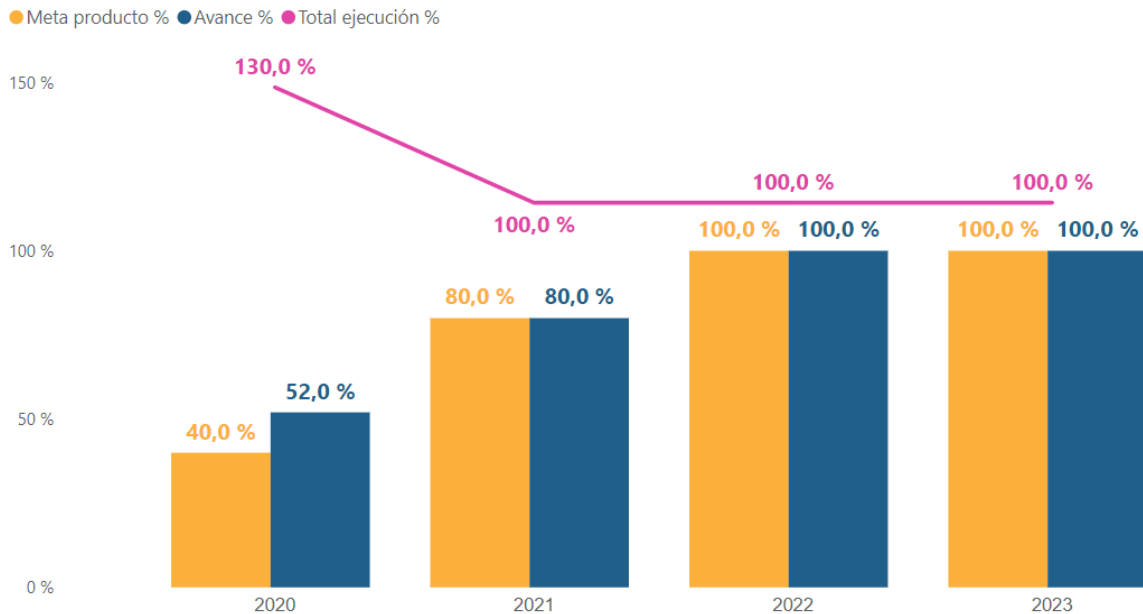
2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución 2023	Meta al 2030
Porcentaje de entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente	100%	100%	100%

Gráfico 24 Evolución del programa de comunicación con lenguaje incluyente

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

Porcentaje de entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente



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. **En el 2022 se cumplió con el 100% de entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente.** Desde el 2023 y hasta el 2030, el programa entra en un plan de mantenimiento en el que se espera que se conserve ese 100% logrado.

Durante la vigencia 2023, se destaca el desarrollo de las siguientes actividades: elaboración de una campaña para el uso y apropiación de un lenguaje inclusivo con el objetivo de continuar con la transformación de imaginarios a partir de acciones afirmativas que resaltan la importancia de visibilizar a todas las personas que hacen parte de la sociedad. Realización de la campaña "Un día en la vida de" que tuvo como objetivo principal promover la inclusión y la comprensión de las realidades de las personas transgénero y aquellas con discapacidad visual, destacando la importancia de utilizar un lenguaje apropiado y respetuoso. A través de dos historias de vida inspiradoras

Con estos mecanismos de difusión, el DASCD logró impactar al interior de las entidades, organismos y a los y las ciudadanas, a quienes se le recuerda la importancia de visibilizar a las diferentes personas que conforman una sociedad porque en el lenguaje incluyente está toda la gente.

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

Este producto 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% 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.

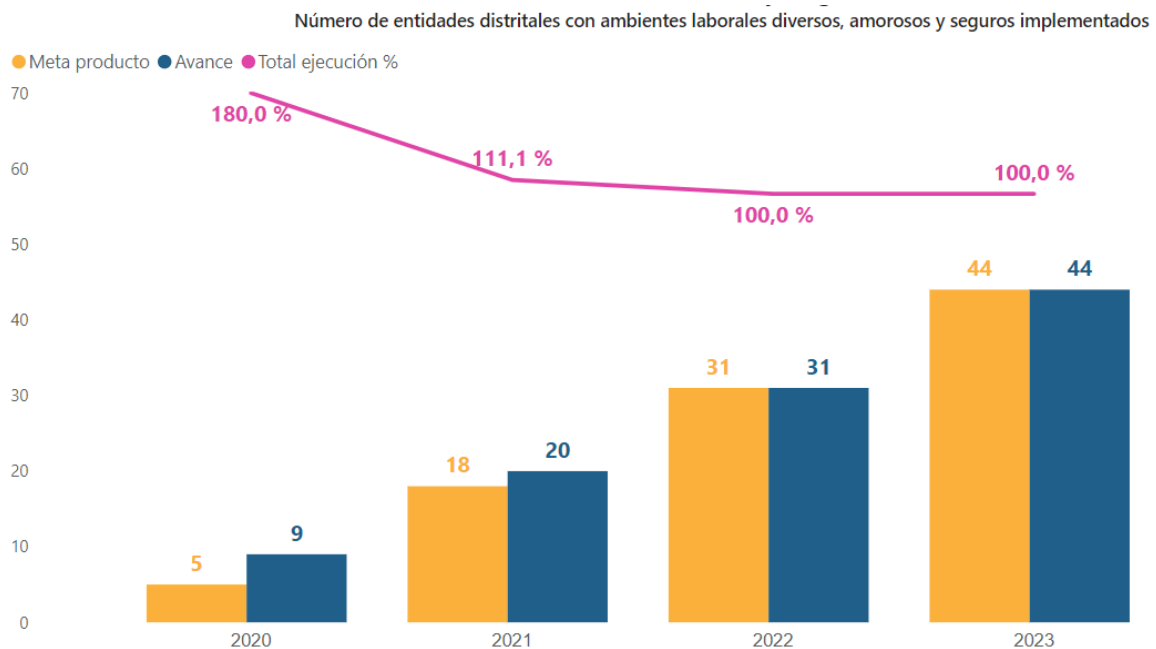
La finalidad del producto e impacto esperado es fomentar el cambio de paradigmas y pautas de comportamiento cotidianos conflictivos que invisibilidad, contextos o condiciones personales y sociales, en espacios laborales y de atención o relacionamiento con la ciudadanía, es decir cambios en la cultura 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.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de entidades distritales con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados	44	44	52	44

Gráfico 25 Evolución del programa de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros

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



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.

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2029. 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 **44 entidades u organismos que cuentan con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados**, lo que significa que éstas tienen nombrados sus equipos dinamizadores, y estos grupos de personas están participando en los procesos de formación y en la construcción de sus planes de acción.

Se destaca en lo corrido de la presente vigencia algunas actividades relacionadas con el programa como: 1.- Seminario de profundización 1 y 2 “Geografías del Conflicto”: Realizados el 27 abril y 18 de mayo de 2023, con el objetivo de reflexionar alrededor de las fases y dinámicas del conflicto en los ambientes laborales. 2.- Se ejecutaron 3 espacios de acompañamiento para la implementación del programa a las empresas: Empresa Metro de Bogotá y Secretaría Distrital Integración Social.

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 u organismos 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 el 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

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

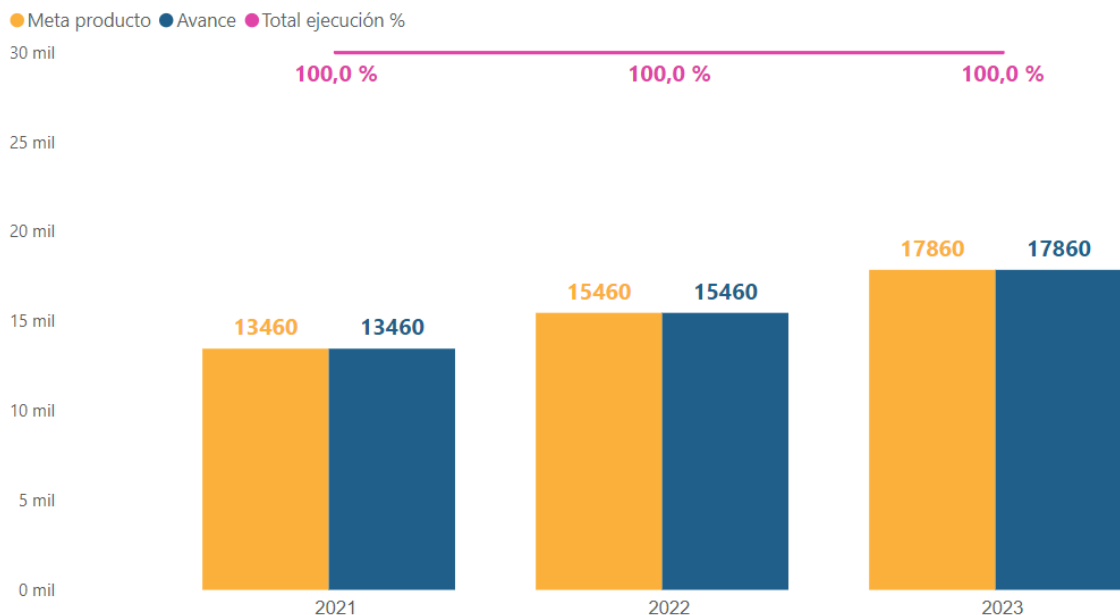
innovación) y habilidades; así como del reconocimiento de la diversidad y contextos específicos en las organizaciones públicas y sus poblaciones objetivo.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores del Distrito Capital y sus familiares beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas	17.860	17.860	55.085	17.860

Gráfico 26 Evolución de beneficiarios con alianzas distritales

Número de colaboradores del Distrito Capital y sus familiares beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas



Dentro de las funciones establecidas en el Decreto 580 de 2017, el DASCSD 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 DASCSD, 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 producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que el avance incluye beneficiados de vigencias anteriores. Al año 2020 se atendieron 3962 personas, en 2021 se registraron 9497 beneficiarios, en el 2022, se registraron 2001 personas

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

colaboradores, y con corte a diciembre 2023 hay 2.400 nuevos beneficiarios, para un total acumulado de **17.860** colaboradores del Distrito Capital y sus familiares beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas.

El Programa de Alianzas cuenta con 29 entidades aliadas, las cuales se encuentran representadas en: 5 convenios, 11 acuerdos de voluntades y 13 alianzas (2 de ellas en proceso de renovación: Uniempresarial y Escuela de Gobierno de la Universidad de Los Andes).

También se han difundido las alianzas educativas que brindan descuentos en la matrícula de programas académicos de pregrado y posgrado, descuentos en idiomas, descuentos en entretenimiento a servidoras, servidores, contratistas y familiares; además de otras actividades presenciales y virtuales de educación, salud y bienestar, ambientales y culturales.

Entre las actividades realizadas en el 2023, se destacan aspectos como:

- Se gestionó la actualización de los microsítios de las entidades aliadas en la página web del DASCD, sección de “Alianzas para todos” y sección “Otras Alianzas” con la información remitida por los aliados, o por instrucción de la Subdirección.
- Se lograron definir, a junio de 2023, con los aliados actividades en diferentes temáticas como el curso de diez sesiones del Programa de Educación Financiera con la Superfinanciera de Colombia, acompañamiento e invitación a aliados para las ferias de servicio; una el 21 de junio y otra el 26 de junio.
- Se logró la renovación, por cuatro años más, de los Convenios Interadministrativos con el ILUD (incluyendo a contratistas) y con la Secretaría Distrital de Ambiente, y finalmente
- Se logró la renovación de la alianza educativa con la Universidad Javeriana por dos años más

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 y organismos Distritales a través del intercambio de experiencias y socialización de buenas prácticas; y fomentar modelos de gobernanza en la gestión pública.

2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital.

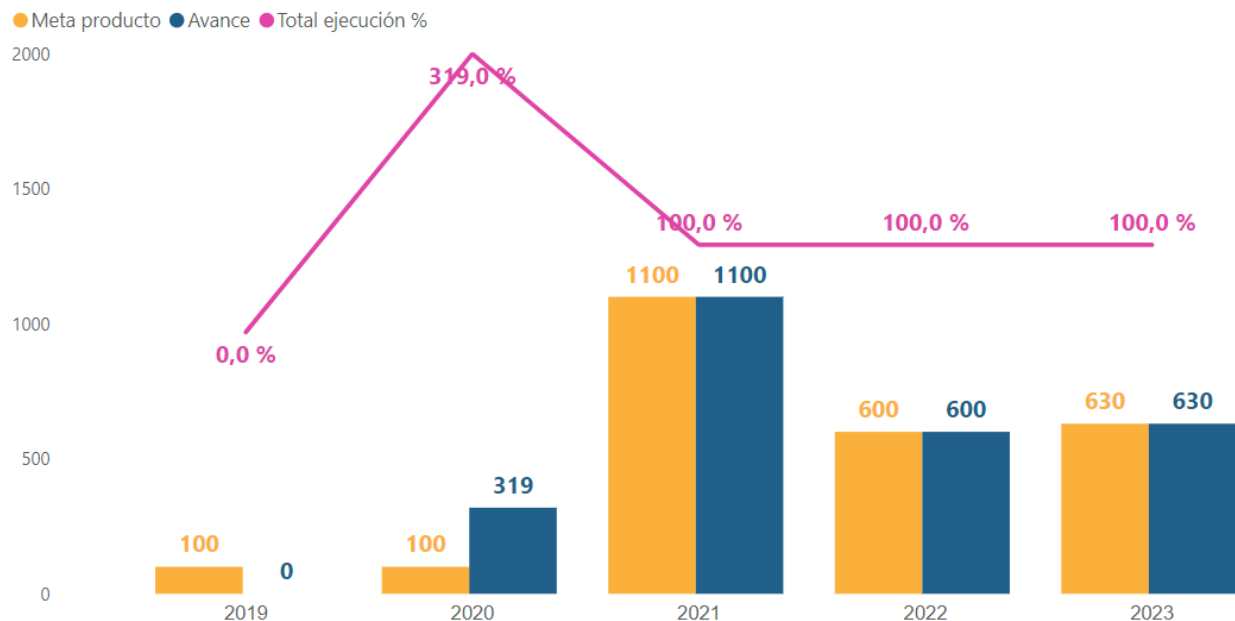
Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores de las entidades distritales usuarios del	630	630	8021	2649

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

Programa de Apoyo Emocional Distrital				
---------------------------------------	--	--	--	--

Gráfico 27 Evolución de beneficiarios del programa de apoyo emocional

Número de colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital



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

El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de tipo suma, motivo por el cual se refleja únicamente el avance de la vigencia del 2023, correspondiente a **630 beneficiarios del programa Apoyo Emocional** que han participado en sus diferentes estrategias (línea de escucha, brigadas emocionales, centro de apoyo emocional, entre otros). La ejecución durante estos años del producto da cuenta de 2.530 colaboradores de las entidades y organismos distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital.

Entre las acciones de esta vigencia se encuentra: 1- realización del diseño y planeación de los contenidos a publicar en Instagram (perfil @felicidadenreed) para la estrategia denominada Red de Enfrentamiento Emocional – REED 2- Se continuó con el acompañamiento a través de la “Línea de Atención Psicológica del Distrito – LAPD”, en sus componentes como son orientación psicológica, intervención en crisis, escucha y orientación a canales de atención especializados, con un total de 69

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

atenciones entre abril y junio de 2023. Algunos de estos casos fueron canalizados a través de “Rutas Integrales de Atención en Salud Mental (RIASM)”, y reportados al Subsistema SISVECOS/SIVIM y SIRC, (Subsistema de Vigilancia epidemiológica de la conducta suicida, Sistemas de Información de Vigilancia en Salud Pública, Sistemas de Vigilancia Epidemiológica y de Referencia y Contrareferencia) en eventos asociados a violencia psicológica y conductas depresivas y suicidas.

Por otro lado, se desarrolló la Línea de Atención Psicológica del Distrito, el cual cuenta con un total de 271 atenciones para el periodo 2023, distribuidas en 95 Hombres y 176 Mujeres, reconociendo una atención mayoritaria a través del canal de WhatsApp con 62%, seguido por Telefónico 21,4%, Correo 13,3% y un 3,3% en atención presencial (exclusivo DASCDC). Durante la revisión de la información, fue posible reconocer como la mayor parte de la población, se enteró del servicio a través de su misma Entidad u Organismo o por Compañeras(os) de trabajo. Como principales motivos de consulta fue posible evidenciar la "Búsqueda de red de apoyo", "Seguimiento" y "Duelo"; como eventos de interés en Salud pública/mental se evidencian la "Conducta suicida", "Consumo de Sustancias Psicoactivas", "Violencia psicológica", "Acoso laboral", "Violencia física", "Violencia intrafamiliar" y "Violencia basada en género".

Cabe resaltar que a partir de la constitución del *"Manual de funcionamiento de la Línea de Atención Psicológica del Distrito"*, es posible contar con las Rutas Integrales de Atención para la Salud mental, por medio de la vinculación de la Línea del Distrito a las plataformas *"Sistema Integral de Registro y Contraregistro - SIRC"*, *"Sistema de Vigilancia Epidemiológica de la Conducta suicida - SISVECOS"*, *"Sistema de Vigilancia Epidemiológica de la violencia intrafamiliar, el maltrato infantil y la violencia sexual - SIVIM"*, la Ruta Única de Atención a mujeres víctimas de violencias, la Ruta de Atención para eventos de emergencias en Salud mental, entre otras. Las cuales se convierten en la garantía de atención oportuna e integral para quienes así son usuarias(os) de la Línea. A continuación se muestra la conformación de la Red Integral de Atención de Salud Mental en el Distrito.

Ilustración 3 Red Integral de Atención de Salud Mental en el Distrito.

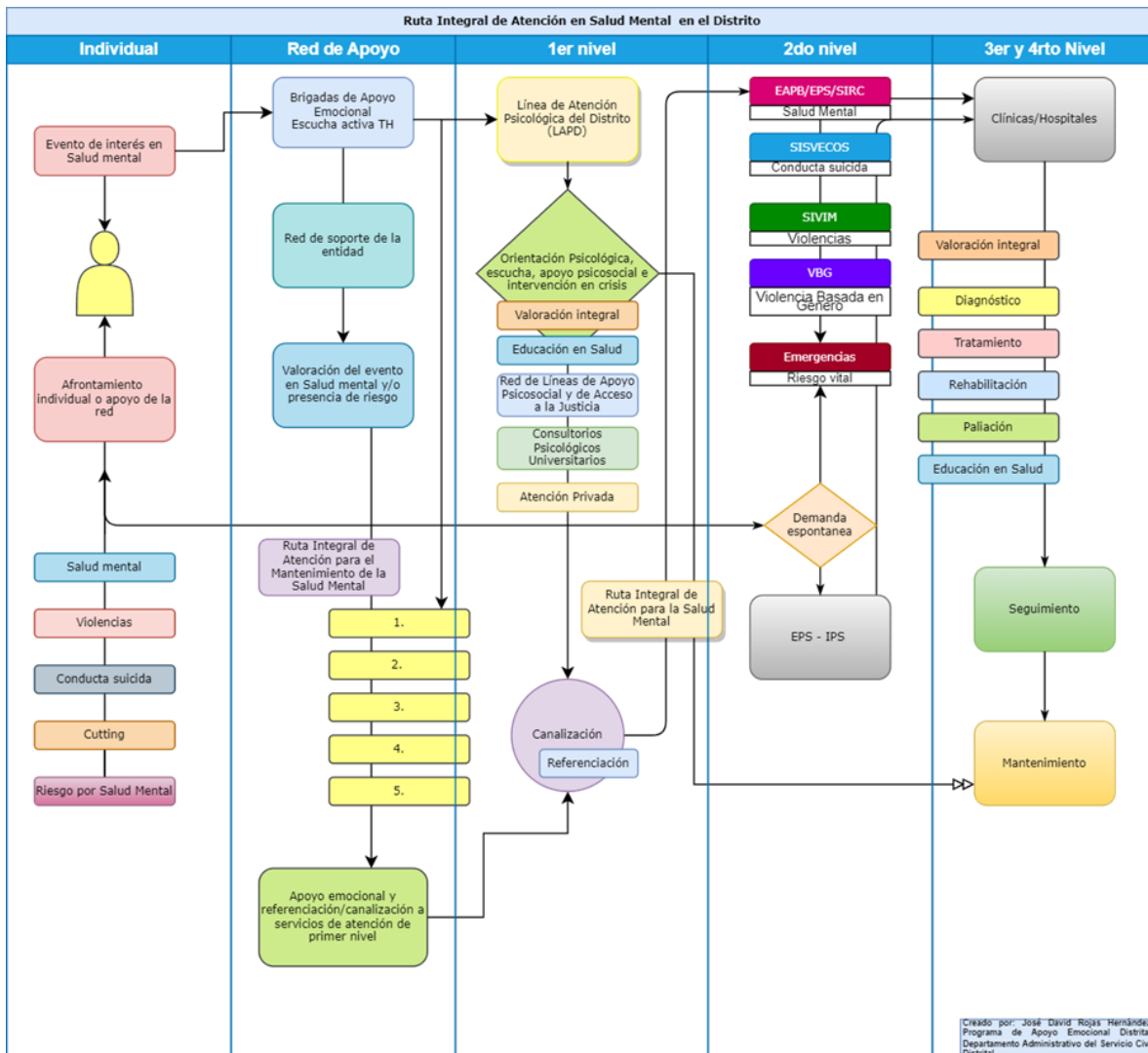
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCDC.

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





Sumado a esto, la participación de la Línea del Distrito en la Red de Líneas de Apoyo Psicosocial y de Acceso a la Justicia (Línea Púrpura, Línea Calma, Línea 106, Línea Salvavidas, Línea 123, Línea Amiga, entre otras), ha permitido consolidar una red de apoyo de Líneas muy importante para brindar un soporte integral, que permite atender diferentes situaciones de una manera grupal e integral, en garantía de la oportunidad en la atención.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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



Ilustración 4 Infografía de las líneas de apoyo psicosocial y de acceso a la justicia en el Distrito .

Nuestra labor se centra en proporcionar orientación y apoyo psicosocial con el objetivo de mejorar el bienestar y la salud mental, implementando medidas de cuidado, protección y restitución ante la vulneración.

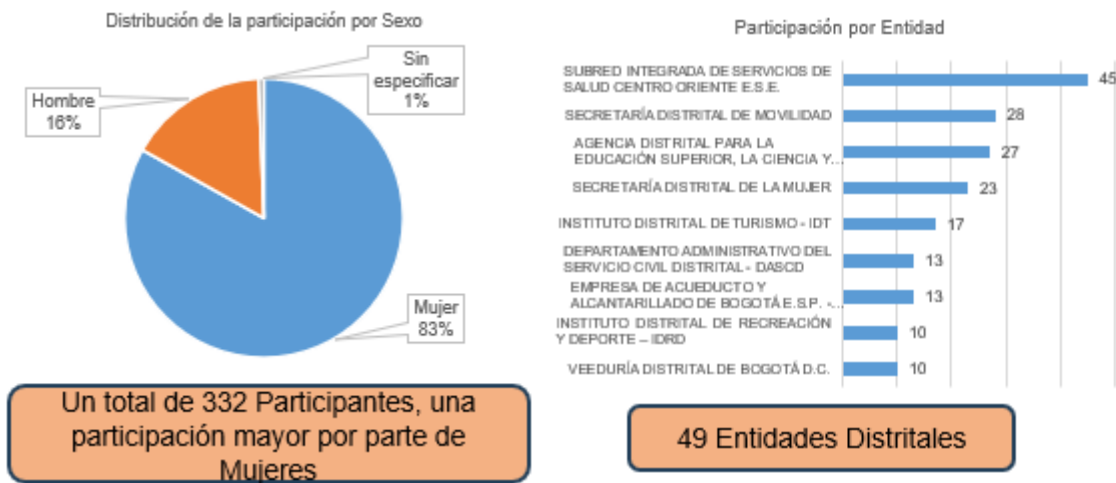
<p>LÍNEA DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA DEL DISTRITO (TALENTO HUMANO DEL DISTRITO)</p> <p>☎ 3057109994 Lunes a jueves: 8:00 a.m. a 7:00 p.m. 📞 3057109994 Lunes a viernes: 8:00 a.m. a 5:00 p.m. www.serviciocivil.gov.co</p>	<p>LÍNEA DIVERSA (POBLACIÓN LGBTIG+ MAYORES 18 AÑOS)</p> <p>☎ 3108644214 📞 3108644214 Lunes a viernes: 8:00 a.m. a 6:00 p.m. Sábado: 10:00 a.m. a 4:00 p.m. www.integracionsocial.gov.co</p>
<p>LÍNEA 106 "EL PODER DE SER ESCUCHADO" (TODA LA CIUDADANÍA)</p> <p>☎ 106 📞 3007548933 Todos los días 24/7 www.saludcapital.gov.co</p>	<p>LÍNEA 123 (EMERGENCIAS, URGENCIAS O DESASTRES)</p> <p>☎ 123 📞 Todos los días 24/7 www.scj.gov.co</p>
<p>LÍNEA SALVA VIDAS FUNDACIÓN SERGIO URREGO (INNA-FAMILIAS CONDUCTA SUICIDA)</p> <p>☎ 3117668666 📞 3117668666 Lunes a viernes: 6:00 a.m. a 10:00 p.m. y sábados de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. www.sergiourrego.org</p>	<p>LÍNEA ICBF (INNA-FAMILIAS)</p> <p>☎ 141 📞 3202391685 Lunes a viernes: 8:00 a.m. a 8:00 p.m. Sábado: 8:00 a.m. a 12:00 p.m. www.icbf.gov.co</p>
<p>LÍNEA PÚRPURA (EXCLUSIVA MUJERES MAYORES 18 AÑOS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA)</p> <p>☎ 018000112137 📞 3007551846 Todos los días 24/7 www.sdmujer.gov.co</p>	<p>LÍNEA CALMA (EXCLUSIVA PARA HOMBRES MAYORES 18 AÑOS)</p> <p>☎ 018000423614 linea.calma@scrd.gov.co Lunes a sábado: 7:00 a.m. a 10:30 p.m. Sábado: 8:00 a.m. a 10:30 p.m. Domingo: 2:00 p.m. a 10:30 p.m. www.culturaciudadana.gov.co</p>

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ BOGOTÁ

Por último, desde la Línea de Atención Psicológica del Distrito viene trabajando en la constitución de la Ruta Integral de Atención para el Mantenimiento de la Salud Mental del Distrito (RIAMSMD), ruta que ha permitido generar alianzas importantes, entre esta la lograda con la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente, por medio de la cual, el Talento Humano del Distrito, tiene la posibilidad de contar con el servicio de atención para la Salud mental (psicología/psiquiatría) en un modelo por cupos, que permite el acceso directo al servicio en la Unidad de cuidados para la Salud mental del Hospital Santa Clara (este servicio tiene un costo), a quienes así deciden hacer uso de este. De esta manera se continúa constituyendo un servicio garante de la atención desde un primer nivel de atención, que contribuye al afrontamiento inicial e integral de eventos de interés para la Salud Mental.

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

Centro de Conocimiento, con un total de 332 beneficiarias(os) parte del Talento Humano y comunidad general, esta estrategia ha permitido la gestión del conocimiento, por medio de acciones de trabajo conjunto, capacitación y formación técnica, que permite favorecer la autonomía en los procesos formativos y del aprendizaje alrededor de la Salud Mental y el Riesgo psicosocial, por medio de Cursos, Conversatorios, Asistencias técnicas, etc. Estos espacios están apalancados en la plataforma Google Meet, la cual permite la conexión sincrónica y participación masiva de los encuentros que puedan proponerse en favor de la Salud mental en el entorno laboral.



Durante el periodo 2023, se llevó a cabo el curso “Primeros Auxilios Psicológicos en el Entorno Laboral”, en el cual se plantearon una serie de contenidos que permitieron aproximarse a diversas temáticas que en torno a la Salud mental en el trabajo, se consideran deben ser parte de las temáticas centradas en el cuidado, promoción y prevención de la Salud mental en el contexto laboral.

Red de Entrenamiento Emocional del Distrito, es un espacio en redes sociales, del Distrito para el mundo, en él, se invitan a participar las diversas voces de personas que con su labor contribuyen a la formación de estilos de vida saludable, promoción de la salud mental, bienestar emocional y personal.

Está abierto para todo el público en general, y se desarrolla una vez al mes por la red social de Instagram – LIVE.

Se realizó la consolidación del sistema de información del programa de Apoyo Emocional a través de un sitio dispuesto en la página Web del DASCD, <https://serviciocivil.gov.co/content/centro-de-apoyo-emocional>,

En términos del Centro de Conocimiento, se trabajó en la consolidación de la “Red Psicosocial del Distrito (RPD)”, para fomentar la gestión de conocimiento de manera coordinada entre profesionales del área de la salud mental, mediante la apertura de espacios de diálogo, intercambio de experiencias y cooperación; así como de alianzas público privadas con centros de pensamiento con la Universidad Politécnico Gran Colombiano.

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

Se realizaron otras actividades como conversatorios alrededor de la Inteligencia Artificial en las organizaciones y Brigadas de Apoyo Emocional y se continuó con el plan de trabajo del programa Diseño de Vida, con la participación de 100 personas vinculadas al Distrito.

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

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

3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de Funcionalidades del sistema de información de talento humano desarrolladas	33	33	33	33

Gráfico 28 Evolución del número de funcionalidades del sistema distrital de información del TH

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

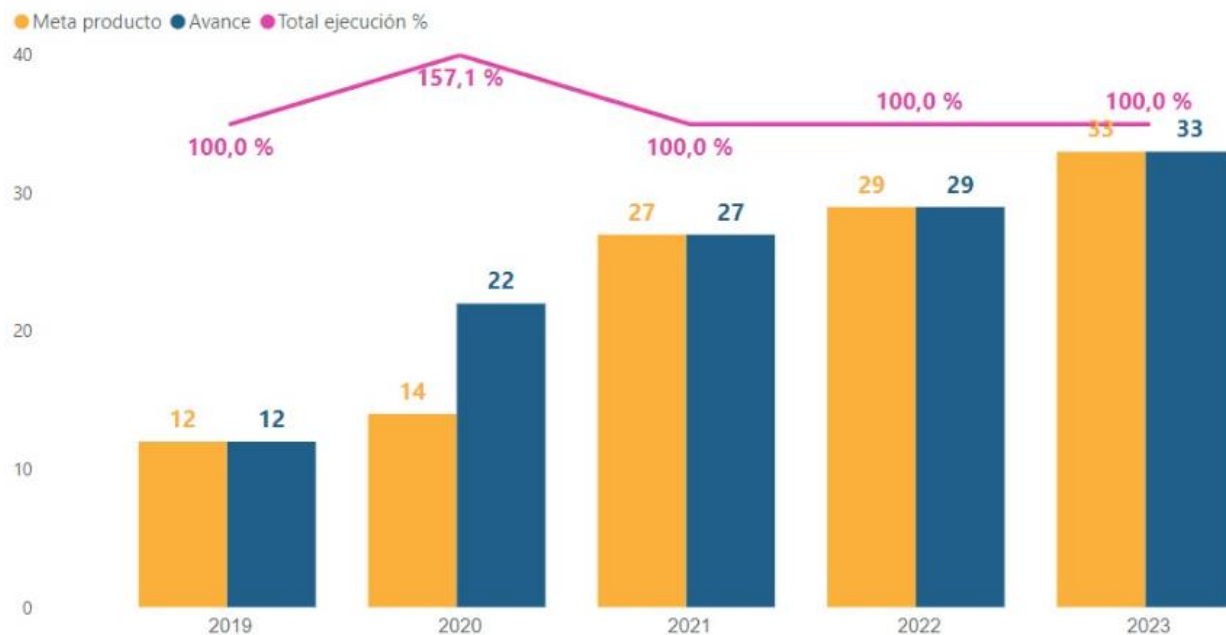
Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: (57) 60 1 3680038
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



Número de Funcionalidades del sistema de información de talento humano desarrolladas



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 Treinta y un (31) 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.

Este avance corresponde al mantenimiento y optimización de 29 funcionalidades del SIDEAP que ya se encontraban en a disposición de la ciudadanía, entidades, organismos con corte a diciembre del 2022, sumado a lo anterior durante el 2023 se desarrollaron **cuatro (4)** nuevos módulos y funcionalidades:

- i) **módulo de acuerdos de gestión dirigido a los gerentes públicos de cada una de las entidades y organismos distritales.** A través de este módulo, realizan el proceso de concertación y evaluación de los compromisos gerenciales que desarrollan durante su gestión en la presente vigencia, permitiendo de esta manera llevar a cabo un control eficiente y transparente en este proceso al ser publicada esta información mediante el directorio 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.

- servidores y contratistas del distrito. Esto promueve la transparencia y el control social de la gestión de cada gerente ante la ciudadanía y los grupos de interés,
- ii) **ii) módulo de movilidad laboral de las funcionalidades de permuta y traslado**, lo que permite a los servidores públicos del distrito capital participar en convocatorias e invitaciones referentes a la rotación horizontal de personal entre las diferentes entidades y organismos distritales.
 - iii) Mejoras al **módulo de proyección de escala salarial**
 - iv) **Módulo metodología de impacto** (instrumentos de gestión del talento humano -medición de cultura organizacional- capacitación PIC – seguridad y salud en el trabajo SST-

Sumado a lo anterior se han realizado las siguientes actividades programadas en el Cronograma de Fortalecimiento SIDEAP 2023:

1. Se potencializó y fortaleció el Sistema Analítica de Datos, en el cual se desarrollaron e implementaron mejoras y ajustes al diseño y visualización de los tableros de control Power BI e infografía.
2. Se crea, diseña y publica el tablero de Talento Humano en el territorio, en el site de Analítica de datos el cual permite conocer en que parte de Bogotá D.C se encuentra la mayor concentración de servidores públicos y contratistas, a fin de identificar características socioeconómicas, determinar los tiempos de movilización hacia sus lugares de trabajo para establecer estrategias que mejoren su calidad de vida.
3. Se realizó la puesta en producción de las mejoras a la funcionalidad de TELETRABAJO de conformidad con el Decreto 050 del 23 de febrero de 2023 “Por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital 806 del 2019”.
4. 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.
5. Se realizó la puesta en producción el módulo de gerentes públicos
6. Se realizan las pruebas funcionales de la reingeniería del registro y actualización de situaciones administrativas
7. Se realizaron actividades de mantenimiento y actualización de las veintinueve (29) funcionalidades y/ módulos disponibles en SIDEAP.
8. Se realizaron pruebas de la reingeniería de estructura organizacional y distrital.
9. Se desarrollaron (7) siete sesiones de jueves de Sideap, para la apropiación y fortalecimiento de conocimientos en el funcionamiento del sistema.

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

11. Se implementaron ajustes en los flujos del desarrollo de movilidad laboral para las funcionalidades de permuta y traslado.
12. Se realizó el ajuste en el módulo de Selección de Talentos, en el proceso de postulación de hoja de vida y visualizaciones.
13. Se realizó la integración entre el SIDEAP y otros servicios web del DASCD, para consultar la información de vinculación de un servidor público o de un contratista en el distrito.
14. Se adelanta la generación de reportes detallados para el módulo de encuestas de clima laboral.
15. Se realiza mejora funcional en el reporte de certificaciones talento humano, agregando un campo para el seguimiento del departamento.
16. Se implementaron acciones de validación para el ajustar plataforma SIDEAP Y TNP, con el fin de mejorar la accesibilidad de los usuarios.

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. 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.

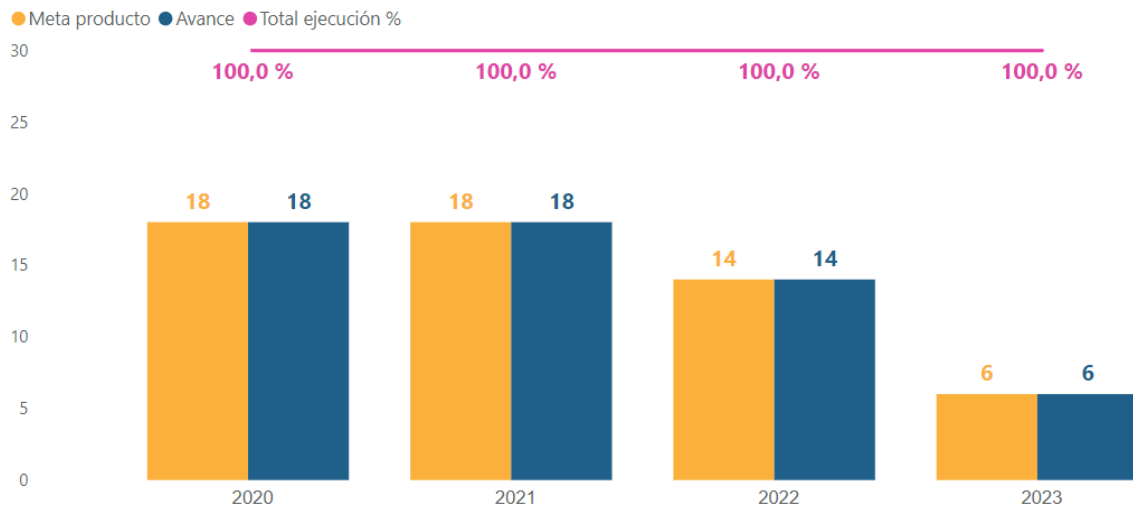
3.1.2 Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
Entidades que han implementado el lineamiento GETH del MIPG	6	6	56	56

Gráfico 29 Evolución de la implementación del lineamiento de Gestión Estratégica 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.

Entidades que han implementado el lineamiento GETH del MIPG



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 y organismos distritales.

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 5. Evaluar la GETH.

El indicador de este producto es de tipo suma, es decir el avance refleja lo correspondiente al corte al 2023. Seis entidades y organismos han sido evaluadas para la implementación del lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco del MIPG cumplimento de manera exitosa la meta de la vigencia: Las 6 entidades son las siguientes: .Atenea, Canal capital, IDT, IDPYBA, DADEP e IDPC.

Así mismo se han desarrollado actividades relacionadas con esta actividad como son: 1.Revisión del documento de diagramación de la propuesta de estandarización del proceso de talento humano, 2.Elaboración del documento para empalme solicitado por secretaria General frente a los avances realizados durante el cuatrienio por parte del líder de la política de GETH en el marco del MIPG 3.Aplicación de la herramienta de evaluación de la Implementación del lineamiento de GETH a las entidades y organismos seleccionados para esta vigencia.

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

Es importante mencionar que el producto inició su ejecución en el 2020, con 18 entidades que implementaron el lineamiento GETH del MIPG, en el 2021, se reportaron también 18 y en el 2022, 14 entidades y 6 en el 2023 para un total de acompañamiento en esta estrategia de 56 entidades distritales a la fecha.

El producto culminó en la vigencia 2023 con un total de 56 entidades y organismos, los cuales implementaron el *Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano* del MIPG. Lo que implica que las mismas hayan implementado las cinco fases del lineamiento, a través del acompañamiento que desde el DASCOD se le presta a las entidades y organismos, 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.

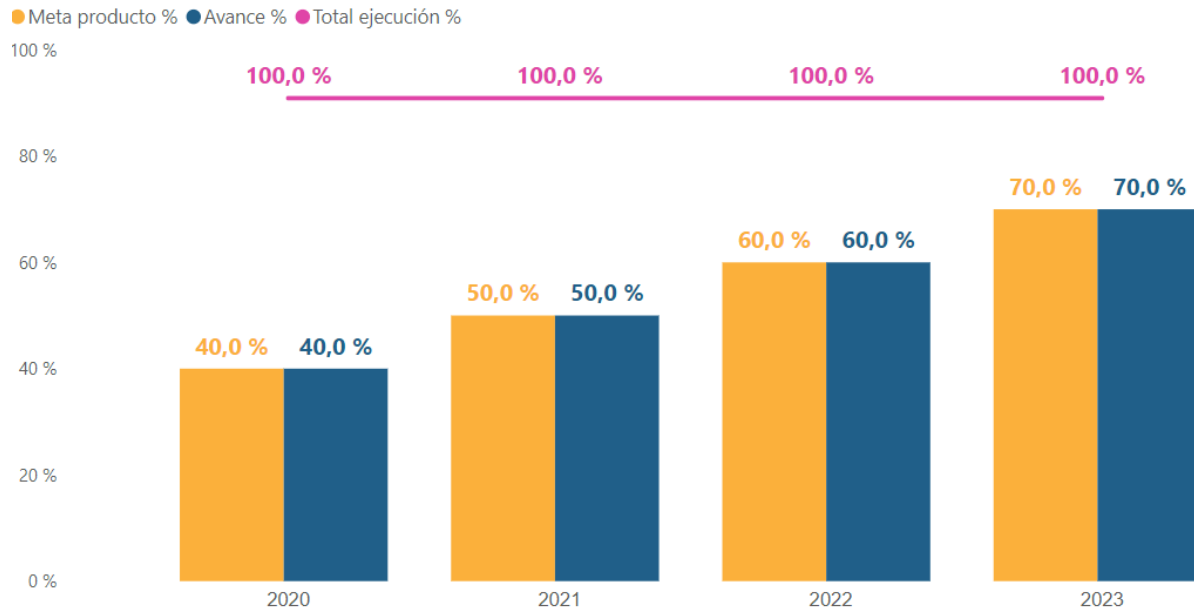
3.1.3 Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2026	Ejecución total Política 2026
Porcentaje de implementación del Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano	70%	70%	100%	70%

Gráfico 30 Evolución 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 DASCOD.

Porcentaje de implementación del Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano



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 a diciembre del 2023 que incluye lo reportado en vigencias anteriores, alcanzando en este periodo un total de **70% en la implementación** de este programa. Dicho porcentaje se representa en el avance de las siguientes actividades:

1.- Se divulgaron actividades de capacitación dirigidas a instancias bipartitas, líderes de SST y Talento Humano, como "Funciones y obligaciones del Comité de Convivencia Laboral y cómo actuar en caso de acoso laboral, enfocado al riesgo psicosocial" realizado por el Ministerio de Trabajo; el "Foro de Acoso Laboral y Acoso Laboral Sexual", realizado por la Personería de Bogotá; y el taller "Procesos concertación, negociación y construcción de acuerdos" realizado por el DASCD a través del Aula del Saber Distrital; así como "Gestión del Riesgo Psicosocial" realizado por una Psicóloga organizacional; el "Segundo Seminario de SST", realizado por el DASCD, y finalmente se dieron a conocer las líneas y canales de atención y acompañamiento a las entidades y organismos públicos Distritales desde el DASCD.

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

2.- Acompañamiento a entidades y organismos públicos distritales en temas de SST, a través del Chat y correo electrónico, así como se realiza difusión mediante piezas comunicativas, en especial donde se mencionan cursos ofertados en el Aula del Saber Distrital, relacionados con SST como "Detalles que Salvan, SST Reto Organizacional, y elementos técnicos de SST". Asuntos relacionados con Estándares Mínimos, Medición de la Madurez del sistema SST y cargue masivo de accidentalidad en el módulo SST en línea.

3.- Se realizó acompañamiento para el cargue de información en el módulo denominado "SST en línea".

4.- Se llevó a cabo el II Seminario de Seguridad y Salud en el Trabajo -2023, dirigido a líderes de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST-, de entidades y organismos distritales, y líderes de Gestión Humana e Instancias Bipartitas (Copasst- Cocola), con panelistas invitados de la Secretaría Distrital de Movilidad, Ministerio del Trabajo, y Departamento Administrativo del Servicio Civil - DASCD -. Los temas para desarrollar son la Normatividad del SGSST, Accidentes Laborales y Enfermedades Laborales agravadas por el trabajo, y Plan Estratégico de Seguridad Vial, Bajo el Enfoque del Sistema Seguro.

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 y organismos públicos Distritales desde la gestión del Talento Humano.

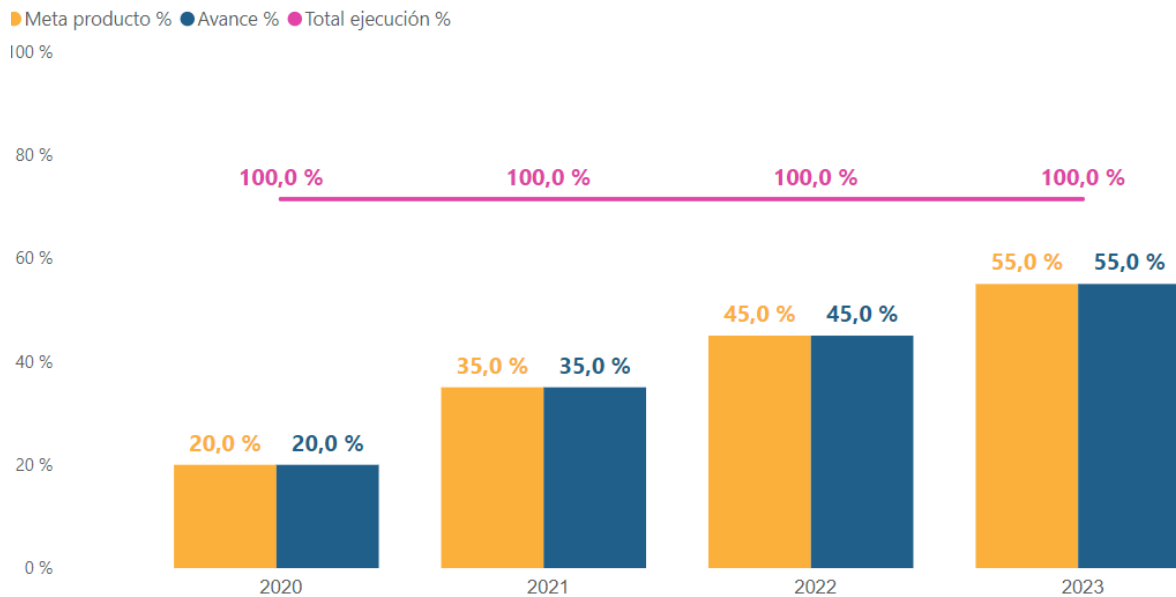
3.1.4 Programa de Selección y Formación de jefes o Responsables de Talento Humano.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Porcentaje de Implementación del Programa de Selección y Formación de jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital	55%	55%	100%	55%

Gráfico 31 Evolución Programa de Selección y Formación de jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital

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

Porcentaje de Implementación del Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital



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. Por otro lado, 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 diciembre del 2023 que incluye lo reportado en vigencias anteriores, alcanzando en este periodo un total de **55% en la implementación** de este programa. Dicho porcentaje corresponde al porcentaje de avance en la implementación del programa o producto durante los años 2021 (35%) y 2022 (45%).

Durante el 2023, se programó un 10% adicional para completar el 55% programado en la vigencia, de las actividades que implican el desarrollo de un curso intensivo, para los jefes o responsables del proceso de talento humano fuera de su entidad u organismo, en temas relacionados con desarrollo de habilidades gerenciales, solución de problemas, innovación, actualización técnica, tendencias en gestión de talento humano, entre otros. El curso estuvo a cargo del DASCD, quien diseñó el programa y coordinó su desarrollo en el periodo previsto. Para este año, el evento de Coaching Organizacional se denominó “DATOS Y HERRAMIENTAS INNOVADORAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL”.

De igual manera se indica que durante el año 2023, con corte al 22 de diciembre, a través del Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales, se evaluaron 827 personas de acuerdo con las solicitudes realizadas por las entidades y organismos Distritales. De este total, se evaluaron 398 candidatos para cargos Directivos, 150 candidatos para cargos de nivel Asesor, 107 candidatos para cargos de nivel Profesional, 65 candidatos para cargos de nivel Técnico y 107 candidatos para cargos

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 nivel Asistencial. Por otro lado, el 46% de las personas se identificaron con el género Masculino y el 54% con el género Femenino. Se mantiene como principal población objetivo los candidatos a cargos Directivos, seguidos por el nivel Profesional Asesor y Profesional.

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 y organismos públicos distritales, 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.

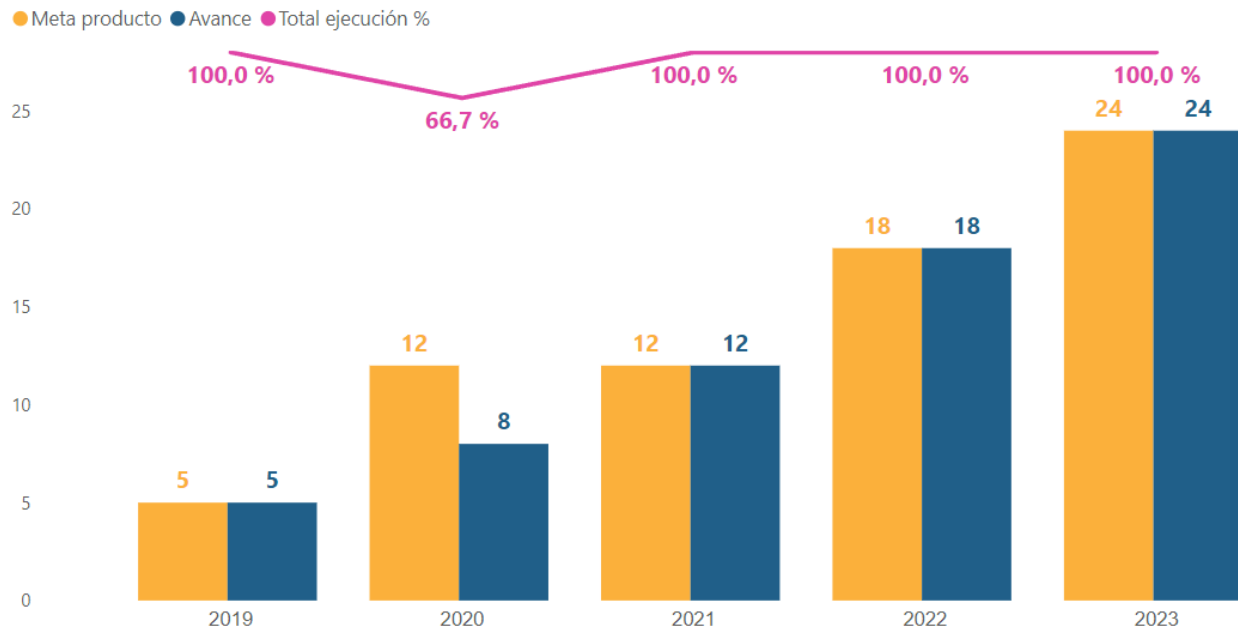
3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados	24	24	36	24

Gráfico 32 Evolución en el número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados

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

Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados



Este producto se genera 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 organismos del nivel central del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCDC, 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.

Este indicador es de carácter creciente, es decir que el reporte refleja el acumulado de anteriores vigencias, para el 2019, se contó con 5 indicadores, para el 2020, con 8, el 2021 con 12, el 2022, 18 indicadores y para el 2023 6 indicadores nuevos. Así las cosas, los 24 indicadores son los siguientes: 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). Indicador de Seguimiento a la Política PPGITH (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; (19) Indicador de Rotación (20) Declaración de Conflicto de Interés; (21) Publicación de Hojas de vida de gerentes públicos; (22) Indicador de Mérito

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

Académico (Fondos Educativos); (23) Indicador de Juegos deportivos distritales y (24) Clima laboral y ambiente organizacional. Los indicadores pueden ser consultados en la siguiente ruta: <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-del-talento-humano>.

Para cumplir la meta de la vigencia se realizaron las siguientes acciones:

- Actualización periódica la información de los 18 indicadores que ya se traían de las vigencias anteriores.
- Actualización y elaboración de las 19 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.
- Planeación de los cinco indicadores adicionales que se requieren en esta vigencia para cumplir la meta de los 24 indicadores calculados.
- 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.

La descripción de los 24 indicadores y su agrupación temática se encuentran disponible en el [Anexo 1. Relación temática de los 24 indicadores de gestión del talento humano](#)

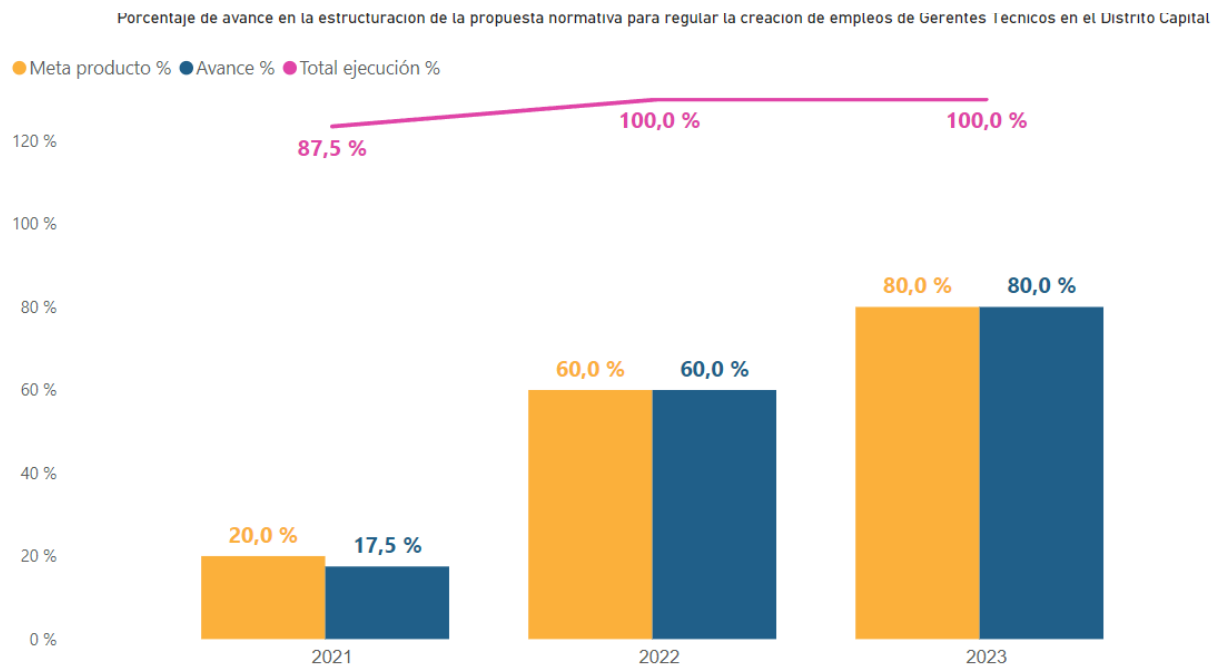
El producto culmina su vigencia para el 2030, momento para el cual se planea contar con 36 indicadores del talento humano calculados, debidamente publicados, y con reportes cualitativos que reflejen el comportamiento de estos datos. Se espera que esta sea una herramienta estratégica para contribuir al 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.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2024	Ejecución total Política 2023
Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular la creación de empleos de Gerentes Técnicos en el Distrito Capital	80%	80%	100%	80%

Gráfico 33 Evolución en avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular la creación de empleos de Gerentes Técnicos en el Distrito Capital

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



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 2023, incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **80% de la estructuración de la propuesta normativa**, lo que constituye el cumplimiento de: La Fase 1 en el año 2021 en la que se ha avanzado la investigación de los escenarios existentes así como la viabilidad jurídica de su procedencia, a su vez para el 2022, se realizó un documento técnico de soporte que justifica la iniciativa normativa desde el punto de vista técnico y legal y se proyectaron los escenarios que se contemplaron como viables en la iniciativa normativa y finalmente con corte a diciembre del 2023, se ha realizado la estructuración del documento técnico, exposición de motivos, proyecto de articulado; es decir que a la fecha se cuenta con la versión preliminar de la propuesta normativa, la cual se remitió a la Secretaría Jurídica para revisión y retroalimentación, y se recibió por parte de la Secretaría Jurídica los comentarios respectivos.

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

Para la terminación de este producto se espera contar con la propuesta normativa definitiva, para la vigencia del 2024 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.

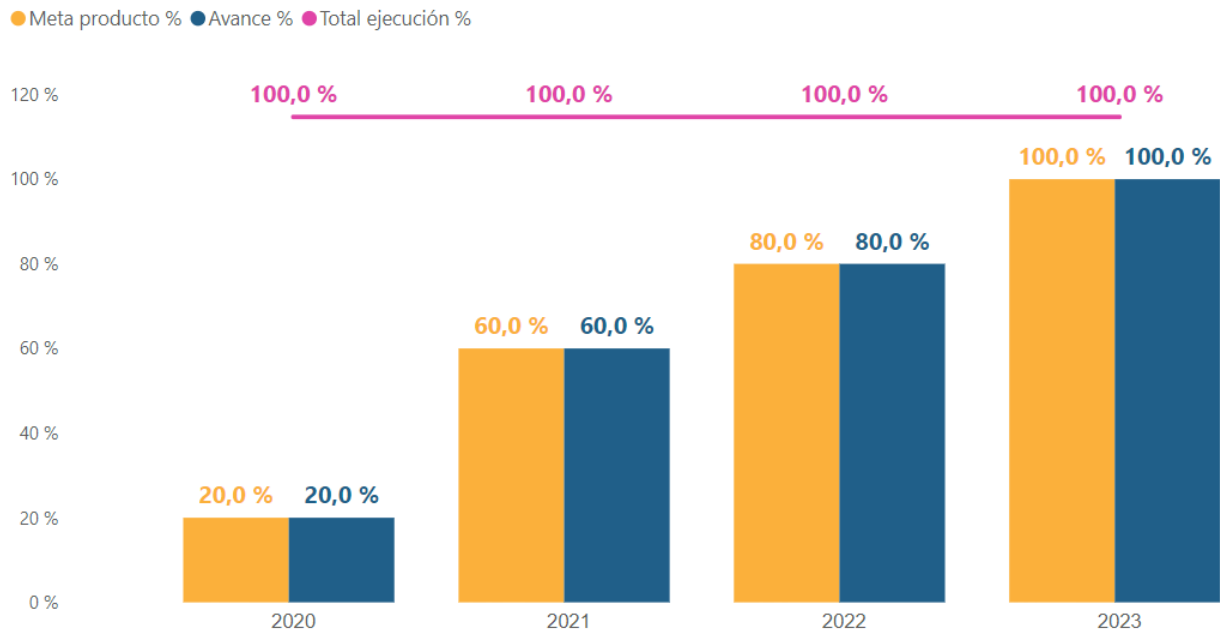
3.1.7 Propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
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	100%	100%	100%	100%

Gráfico 34 Evolución en el avance en la estructuración de la propuesta normativa regular la contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el nivel territorial

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

Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular la contratación por prestación de servicios profesionales y de a



La propuesta normativa está orientada a mitigar las inequidades existentes en derechos que pueden verse menoscabados para quienes están vinculados a una entidad u organismo público distrital mediante una contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. Para tal efecto, las personas vinculadas bajo esta modalidad podrán gozar de las garantías y prerrogativas que están previstas en el citado proyecto de Ley, con el fin de mejorar las condiciones en las que ejecuta sus obligaciones y da cumplimiento a su objeto contractual.

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se refleja el avance acumulado al 2023, incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **100% 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; la FASE 2. Respecto del análisis jurídico de la iniciativa normativa y la construcción del marco legal que permita promoverla, en la que se avanzó con la realización del documento técnico de soporte que justifica la iniciativa normativa y se elaboró la propuesta de articulado. En lo corrido del 2023 se dio inicio a la FASE 3 que corresponde a la realización de la agenda normativa.

Se logró la consolidación un documento técnico de soporte que justifica la iniciativa normativa desde el punto de vista técnico y legal y se proyectaron los escenarios que se contemplaron como viables en la iniciativa normativa y se estableció el articulado de la propuesta. Es importante anotar que en la preparación del articulado se decidió unificar el propósito de este producto con el de personas vinculadas por prestación de servicios con enfermedades catastróficas por considerar que facilitaría su trámite.

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

Respecto de la agenda normativa es preciso indicar que la propuesta fue radicada ante la Secretaría de Gobierno, y la Secretaría General, con el propósito de avanzar en lo que sea requerido para dar impulso en la propuesta.

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 contratistas que prestan sus servicios al Estado y así impactar de manera positiva en el bienestar de estas personas, sin que se genere una relación laboral.

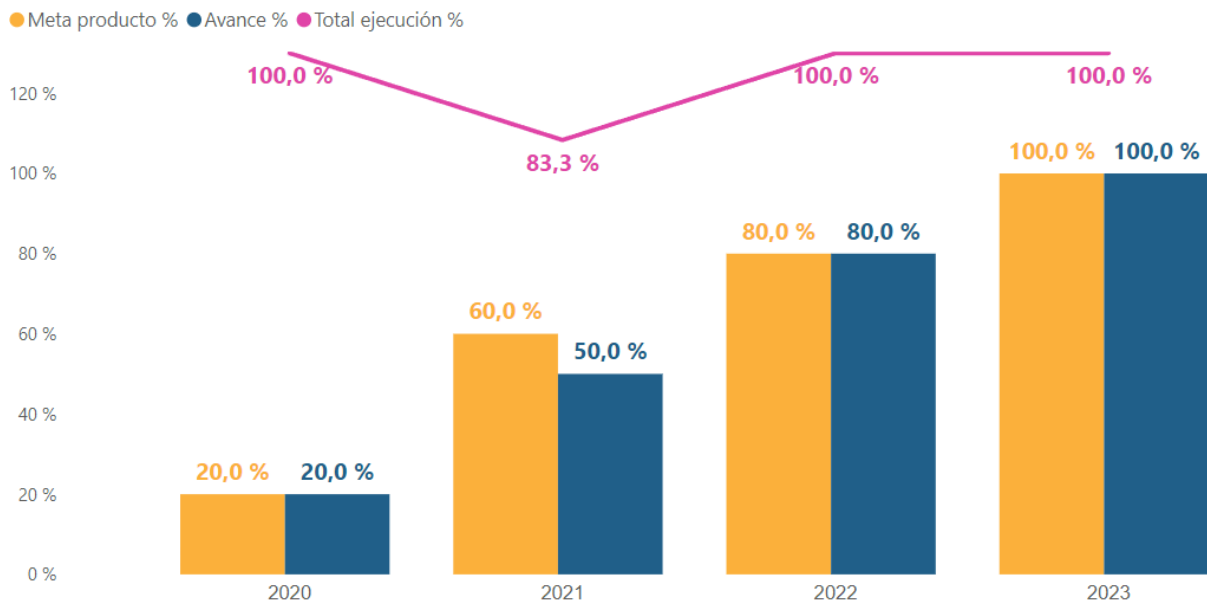
3.1.8 Propuesta normativa para regular las licencias de maternidad de las mujeres gestantes y de personas con enfermedades catastróficas cuya vinculación a una entidad sea el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
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	100%	100%	100%	100%

Gráfico 35 Evolución en avance en la estructuración de la propuesta normativa para promover acciones afirmativas para mujeres en estado de gestación y personas con enfermedades catastróficas

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 promover acciones afirmativas para mujeres en estado de gestación y personas con enfermedades catastróficas



La propuesta normativa está orientada a mitigar las inequidades existentes en derechos que pueden verse menoscabados para quienes están vinculados a una entidad u organismo público 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 2023, incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **100% de la estructuración de la propuesta normativa.**

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, las cuales ya han avanzado a la fecha, de la siguiente manera:

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

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

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.

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.

Respecto de la agenda normativa es preciso indicar que la propuesta fue radicada ante la Secretaría de Gobierno, y la Secretaría General, con el propósito de avanzar en lo que sea requerido para dar impulso en la propuesta.

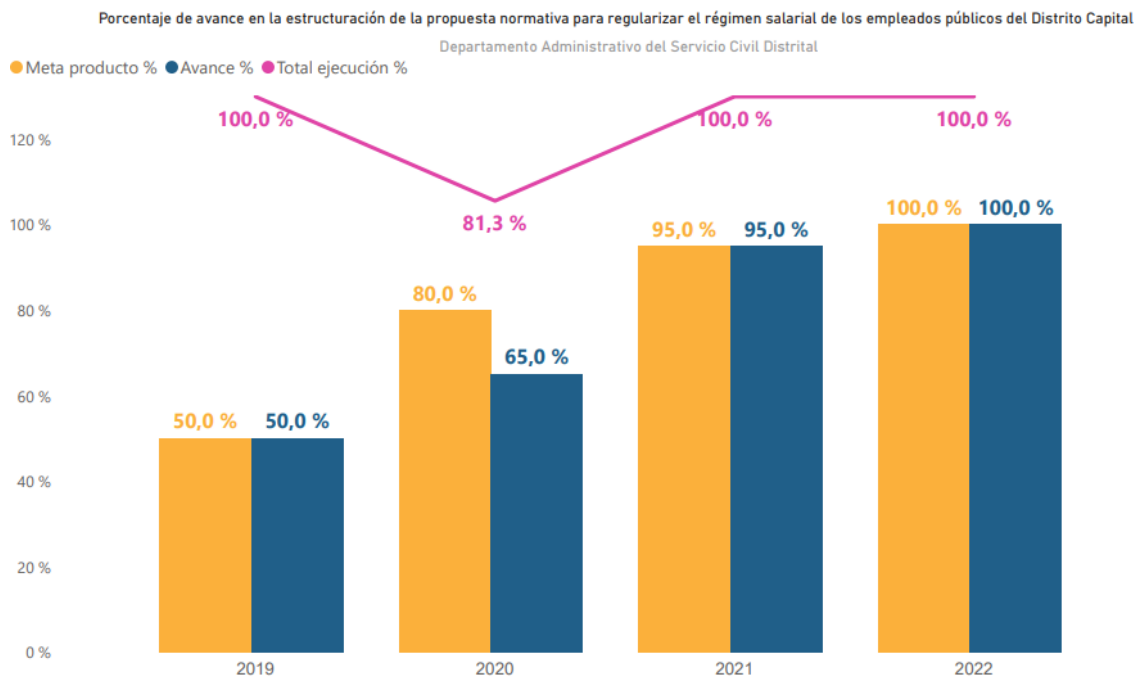
La finalidad de este producto, es lograr promover la iniciativa normativa ante para que las entidades y organismos del Estado estatales para que asuman dentro de su presupuesto el valor de la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud de las personas gestantes por el 60% del valor de 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 fin 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.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2022	Ejecución y finalización 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%

Gráfico 36 Evolución en avance en la estructuración de la propuesta normativa para el régimen salarial de los empleados públicos del Distrito Capital

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



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

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

para 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 y organismos 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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
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	100%	65%	100%	65%

Gráfico 37 Evolución en el avance porcentual de estructuración de la propuesta normativa regular el régimen laboral de los empleados públicos de las Empresas Sociales del Estado de Bogotá D.C

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

Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular el régimen laboral de los empleados públicos de las Emp



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 2023, incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **65% de la estructuración de la propuesta normativa**, de acuerdo con lo reportado por la Secretaría de Distrital de Salud, entidad responsable en el desarrollo del producto.

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.

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, vi) proyección de los escenarios financieros para las alternativas de vinculación de los trabajadores que laboran bajo la modalidad de órdenes de prestación de servicios, y viii) socialización de la propuesta de régimen de personal para el sector salud al Señor Secretario de Salud, el 15 de junio del 2023.

De igual manera, producto de las mesas técnicas desarrolladas con la Secretaría Distrital de Salud, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD se elaboró una propuesta normativa de régimen específico de carrera administrativa para los servidores públicos que están vinculados en cada una de las Empresas Sociales del Estado, en la cual se incorporaron en líneas generales las reglas y procedimientos para establecer un sistema de escalafón y ascenso dentro del sistema específico. Esta propuesta trae la exposición de motivos con un estudio comparado a nivel internacional de sistemas de escalafón, con una recopilación jurisprudencial y normativa de la viabilidad del sistema específico.

Concordante con lo anterior, este Departamento con base en la información reportada por la Secretaría Distrital de Salud y las proyecciones de planta realizadas en documentos Excel, determinó los costos y el impacto fiscal que tendría esta iniciativa para los servidores públicos y colaboradores que están vinculados a las Empresas Sociales del Estado, la cual fue remitida junto con la propuesta normativa a la mencionada Secretaría para que determinara su viabilidad jurídica y técnica. Para culminar el producto, está pendiente realizar el trámite administrativo correspondiente, con el fin de viabilizar esta propuesta, a lo que se dará continuidad en la siguiente vigencia.

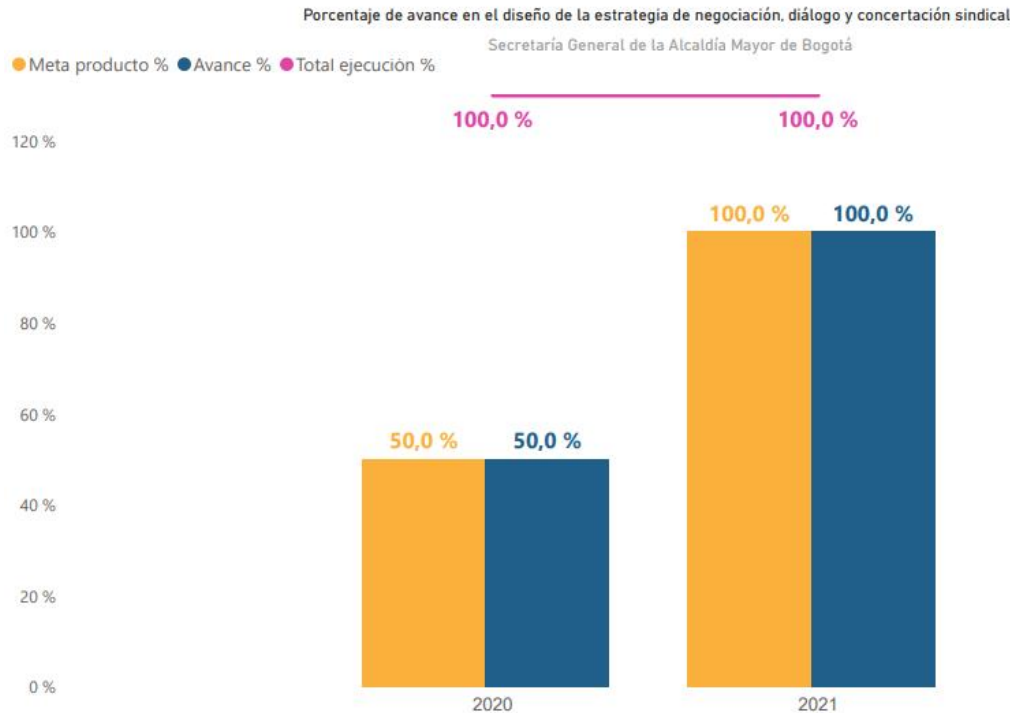
3.1.11 Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada

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

Gráfico 38 Evolución en avance el diseño de la estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical

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

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



Este producto se encontraba a cargo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y cerró 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 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 (3) seguimientos al cumplimiento de los acuerdos laborales en el Distrito Capital previstos para el 2021. b) 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 y organismos del distrito.

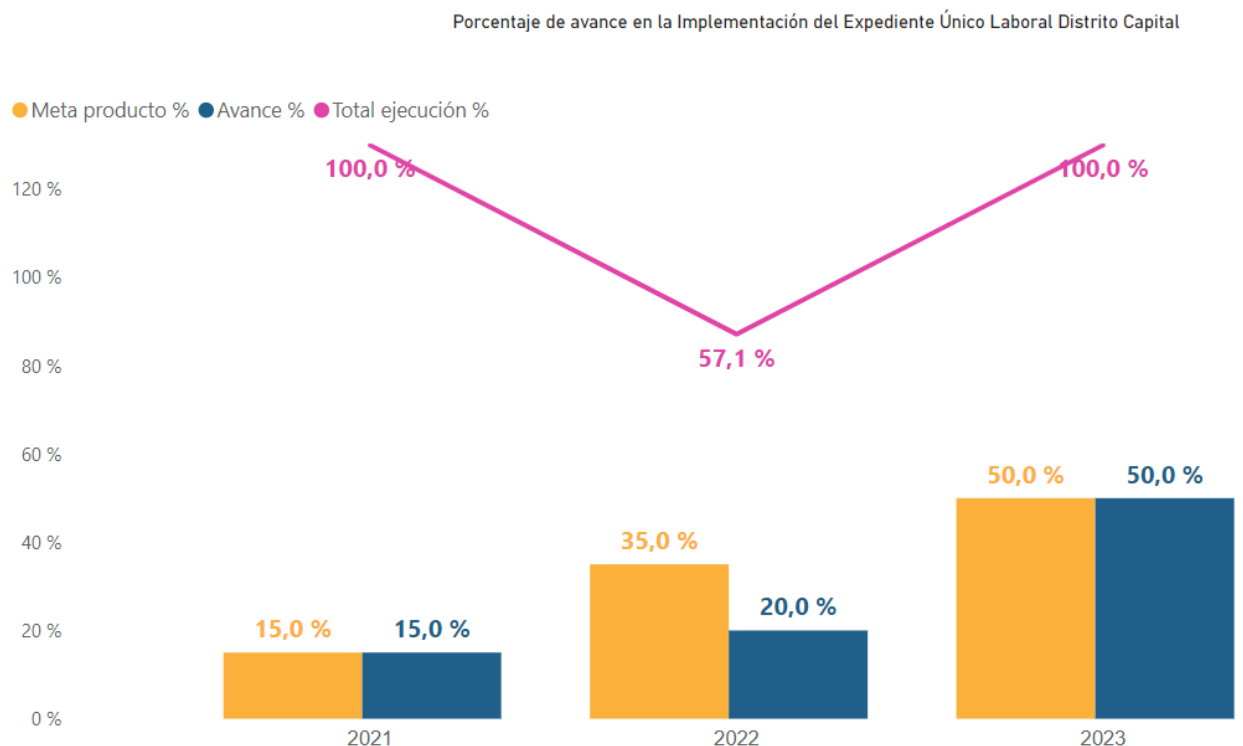
3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a	Meta total Política 2028	Ejecución total Política 2028
----------------------------------	-----------	-------------	--------------------------	-------------------------------

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

		diciembre del 2023		
Porcentaje de avance en la Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital	50%	50%	100%	50%

Gráfico 39 Evolución en el avance porcentual en la Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital



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

El indicador del producto es creciente, es decir, que **el reporte acumulado a diciembre del 2023, correspondiente al 50%** incluye lo realizado en las vigencias anteriores. El avance acumulado representa acciones como elaboración de estudio de viabilidad técnica y diseño conceptual de la

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

normalización del Expediente Único Laboral. Adicional incluye el informe de resultados de la encuesta que permitió conocer el estado general de los expedientes laborales en 46 entidades u organismos de 58 encuestadas.

Adicional 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.

Es importante mencionar que este producto tuvo una aprobación mediante Comité Sectorial de Gestión y Desempeño y la Subsecretaría de Políticas Públicas y Planeación Social y Económica de la SDP, con el fin de dar cierre a este producto y dar apertura a uno nuevo denominado "*Estandarización del Expediente de Historial Laboral en el Distrito Capital*" a partir del 2024, que es una estrategia distrital que permita estandarizar las actividades de conformación, organización e inventario de los expedientes laborales de los servidores públicos en todas las entidades y organismos, en el marco del Proceso Estandarizado de Talento Humano en el Distrito. Este ajuste resulta del estudio técnico previamente realizado y del diagnóstico de los alcances y viabilidades del mismo.

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



Anexo 1. Relación temática de los 24 indicadores de gestión del talento humano


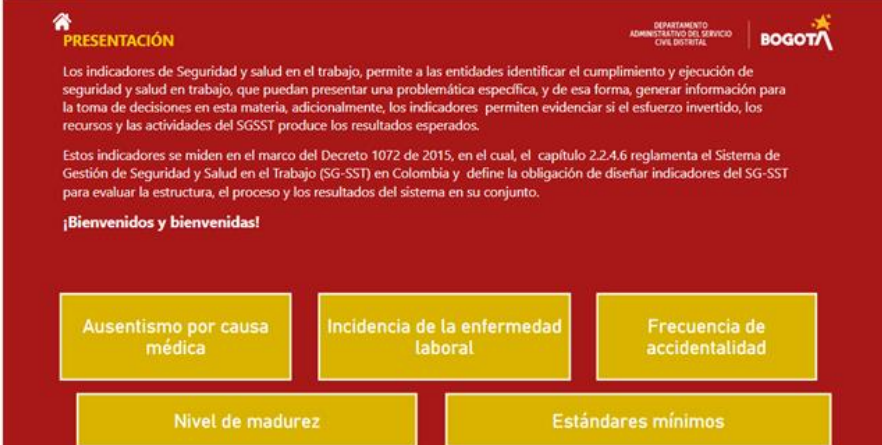


Ilustración 5. Distribución temática de los 24 indicadores existentes

<p style="text-align: center;">1. Indicadores de género</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>Indicador ley de cuotas</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Participación efectiva de la mujer</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Participación de la mujer en el Distrito</p> </div> </div>	<p>Contiene tres indicadores: Ley de cuotas (Ley 581 del 2022); Participación efectiva de la mujer y Participación de la mujer en el Distrito</p>
<p style="text-align: center;">2. Indicadores de enfoque diferencial</p> <div style="text-align: center;"> <p>Indicador de discapacidad</p> </div>	<p>Contiene el indicador de discapacidad (medición de personas con discapacidad en el empleo público distrital)</p>
<p style="text-align: center;">1. Indicadores de Gestión del empleo</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>Plan Anual de vacantes (carrera administrativa)</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Plan anual de vacantes distritales</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>Indicador de rotación</p> </div> </div> <p style="text-align: center;">2.</p>	<p>Contiene los indicadores de: Plan Anual de Vacantes (carrera administrativa); Plan Anual de Vacantes Distritales Indicador de Rotación</p>

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

<p>4. Indicador de Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano</p> <p>Indicador de avance de ejecución para la Política Pública Distrital GITH</p> <p>La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030, fue aprobada mediante CONPES D.C. 07, publicado en el registro distrital 6700 del 20 de diciembre de 2019 y en la actualidad se encuentra en ejecución. La cual tiene por objetivo: "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".</p> <p>Teniendo en cuenta la importancia en el seguimiento y monitoreo de la misma, el DASCD pone a disposición, el presente indicador que relaciona el avance porcentual de la política respecto de las metas de cumplimiento fijadas, de conformidad con la Meta de Inversión 520: "Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el periodo 2020 – 2024".</p> <p>Último actualización Septiembre 2023</p> <p>Ir a los resultados detallados</p>	<p>Contiene el avance de la ejecución de la Política pública de GITH y el detalle del avance de cada uno de los 39 productos que la componen</p>
<p>5. Índice de Desarrollo del servicio civil</p> <p>Tablero de Control</p> <p>Batería de indicadores del talento humano</p> <p>Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital</p> <p>TABLERO DE CONTROL</p> <p>El Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD) se basa en una metodología desarrollada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). El Departamento Administrativo del Servicio Civil (DASCD) utiliza esta metodología para realizar un exhaustivo diagnóstico de la gestión del talento humano en el Distrito, con el objetivo de brindar recomendaciones para mejorar la gestión del talento humano y el empleo público.</p> <p>La medición del índice en el Distrito comenzó en 2017 y se realizaron ajustes en los instrumentos de evaluación en los años 2021 y 2022. Además, se estableció una periodicidad bianual para la medición, lo que significa que se llevará a cabo cada dos años. Esta frecuencia permitirá recopilar datos significativos y obtener una visión más completa de la evolución en la gestión del talento humano.</p> <p>Resumen Metodología Antecedentes Ficha Técnica</p>	<p>Contiene los resultados de las respectivas mediciones realizadas a este índice</p>

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

<p>6. Indicadores de seguridad y salud en el trabajo</p> <p> Tablero de Control Batería de indicadores del talento humano</p>  <p>PRESENTACIÓN</p> <p>Los indicadores de Seguridad y salud en el trabajo, permite a las entidades identificar el cumplimiento y ejecución de seguridad y salud en trabajo, que puedan presentar una problemática específica, y de esa forma, generar información para la toma de decisiones en esta materia, adicionalmente, los indicadores permiten evidenciar si el esfuerzo invertido, los recursos y las actividades del SGSST produce los resultados esperados.</p> <p>Estos indicadores se miden en el marco del Decreto 1072 de 2015, en el cual, el capítulo 2.2.4.6 reglamenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia y define la obligación de diseñar indicadores del SG-SST para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del sistema en su conjunto.</p> <p>¡Bienvenidos y bienvenidas!</p> <p>Ausentismo por causa médica Incidencia de la enfermedad laboral Frecuencia de accidentalidad</p> <p>Nivel de madurez Estándares mínimos</p>	<p>Contiene las mediciones de los indicadores de: Nivel de Madurez en SST; Incidencia de la Enfermedad laboral; Frecuencia de accidentalidad; Estándares mínimos en SST</p>
<p>7. Indicadores de Transparencia</p> <p> Indicadores de Transparencia</p>  <p>Indicador de Conflicto de intereses</p> <p>Indicador de Bienes y rentas</p> <p>Indicador de publicación de hojas de vida</p>	<p>En este bloque se dispone del Indicadores de Bienes y Rentas. Y el Indicador de Declaración de Conflicto de interés Y el indicador de Publicación de Hojas de Vida</p>

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

<p>8. Indicadores Poblacionales</p>  <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;">  Indicador de participación pluriétnica en el talento humano distrital </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;">  Indicador de Vejez </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;">  Participación de los Jóvenes en el Distrito </div> </div>	<p>Contiene los indicaciones de: Participación de Jóvenes en el Distrito; Indicador de Vejez ; Participación pluriétnica del Talento Humano Distrital</p>
<p>9. Indicadores de Bienestar y Generación de competencias</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;">  Indicador de capacitación </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;">  Indicador de Juegos Deportivos Distritales </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;">  Indicador de Mérito Académico </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;">  Indicador de Clima Laboral </div> </div>	<p>Contiene los indicadores de Capacitación Juegos Deportivos Distritales Mérito Académico Clima Laboral y Ambiente organizacional</p>

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