



BOGOTÁ D.C.

Yolanda Castro Salcedo <ycastros@serviciocivil.gov.co>

Entrega informe de Gestión y Resultados DASCD-2020

2 mensajes

Slendy Contreras Amado <scontreras@serviciocivil.gov.co>

26 de febrero de 2021, 13:25

Para: Yolanda Castro Salcedo <ycastros@serviciocivil.gov.co>, Nidia Rocio Vargas <nidia.vargas@serviciocivil.gov.co>, Lorena Campos Gomez <lcampos@serviciocivil.gov.co>, María Constanza Romero Oñate <mcromero@serviciocivil.gov.co>, atencionalciudadano@concejobogota.gov.co, correspondencia@concejobogota.gov.co

Respetada Concejal Rojas,

De manera atenta y en cumplimiento a lo establecido en el artículo quinto del acuerdo 05 de 2000 “*Por el cual se dictan normas para la ejecución de la vigilancia y control de la gestión de las autoridades distritales en lo atinente al suministro oportuno de información por parte de las entidades y se dictan otras disposiciones*”, se remite el informe de gestión y resultados obtenidos en la vigencia 2020 por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

En dicho informe, se detalla la gestión y los logros institucionales obtenidos por la Entidad en el año 2020, en cumplimiento de su objeto misional y en el marco de los proyectos de inversión ejecutados durante la vigencia referenciada, así como los principales indicadores de cumplimiento a la gestión institucional.

Se aclara que por encontrarnos en emergencia sanitaria Covid 19, el informe se remite por correo electrónico.

Cordialmente,



Slendy Contreras Amado

Jefe Oficina

Oficina Asesora Planeación

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Tel: (571) 3680038 Ext.1304



Antes de imprimir este correo, tenga en cuenta su responsabilidad con el medio ambiente

2 adjuntos



2. INFORME DE GESTIÓN DACS DIC 2020 CONCEJO BOGOTÀ NRV.pdf

5716K



2021_EE_0998.pdf

541K

Slendy Contreras Amado <scontreras@serviciocivil.gov.co>

26 de febrero de 2021, 13:33

Para: atencionalciudadano@concejobogota.gov.co, correspondencia@concejobogota.gov.co, Buzón Contacto Dascd <contacto@serviciocivil.gov.co>, Yolanda Castro Salcedo <ycastros@serviciocivil.gov.co>

Respetada Concejal Rojas,

De manera atenta y en cumplimiento a lo establecido en el artículo quinto del acuerdo 05 de 2000 “*Por el cual se dictan normas para la ejecución de la vigilancia y control de la gestión de las autoridades distritales en lo atinente al*

suministro oportuno de información por parte de las entidades y se dictan otras disposiciones", se remite el informe de gestión y resultados obtenidos en la vigencia 2020 por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

En dicho informe, se detalla la gestión y los logros institucionales obtenidos por la Entidad en el año 2020, en cumplimiento de su objeto misional y en el marco de los proyectos de inversión ejecutados durante la vigencia referenciada, así como los principales indicadores de cumplimiento a la gestión institucional.

Se aclara que por encontramos en emergencia sanitaria COVID 19, el informe se remite por correo electrónico, por tal motivo le solicitamos amablemente indicar **constancia de recibido y número de radicado**

Cordialmente,



Slendy Contreras Amado

Jefe Oficina

Oficina Asesora Planeación

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Tel: (571) 3680038 Ext.1304



Antes de imprimir este correo, tenga en cuenta su responsabilidad con el medio ambiente

[El texto citado está oculto]

2 adjuntos

 **2. INFORME DE GESTIÓN DACS DIC 2020 CONCEJO BOGOTÀ NRV.pdf**
5716K

 **2021_EE_0998.pdf**
541K

DIR

Bogotá, D.C

Honorable Concejala
MARÍA FERNANDA ROJAS
 Presidenta
CONCEJO DE BOGOTÁ D.C
 Calle 36 N° 28ª-41
 Bogotá D.C

Asunto: Informe de gestión y resultados Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – Vigencia 2020.

Respetada Concejala Rojas,

De manera atenta y en cumplimiento a lo establecido en el artículo 5° del Acuerdo Distrital 005 de 2000 “*Por el cual se dictan normas para la ejecución de la vigilancia y control de la gestión de las autoridades distritales en lo atinente al suministro oportuno de información por parte de las entidades y se dictan otras disposiciones*”, se remite el informe de gestión y resultados obtenidos en la vigencia 2020 por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

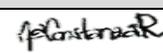
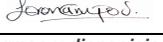
En dicho informe, se detalla la gestión y los logros instituciones obtenidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el año 2020, en cumplimiento de su objeto misional y en el marco de los proyectos de inversión ejecutados durante esta vigencia, así como los principales indicadores de cumplimiento a la gestión institucional.

Cordialmente,


NIDIA ROCIO VARGAS
 Directora

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Anexo: CD contentivo de Documento Informe de Gestión DASCD vigencia 2020, en (188) folios.

ACCIÓN	FUNCIONARIO	CARGO	FIRMA	FECHA
Revisado por:	María Constanza Romero Oñate	Asesora de Despacho		25/02/2021
Revisado por:	Slendy Contreras Amado	Jefe Oficina de Planeación		25/02/2021
Proyectado por:	Lorena Campos Gómez	Contratista Oficina Asesora de Planeación		18/02/2021
<i>Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, y por lo tanto, lo presentamos para firma de la Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).</i>				

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

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





Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

INFORME DE GESTIÓN Y RESULTADOS 31 DICIEMBRE 2020

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



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital





INFORME DE GESTIÓN Y RESULTADOS 2020

Bogotá, D.C., febrero de 2021

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

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



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

CLAUDIA NAYIBE LÓPEZ HERNÁNDEZ

Alcaldesa Mayor-Bogotá D.C

MARGARITA BARRAQUER SOURDIS

Secretaria General-Alcaldía Mayor de Bogotá D.C

NIDIA ROCÍO VARGAS

Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD

JOSÉ AGUSTÍN HORTÚA MORA

Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

GINA PAOLA SILVA VÁSQUEZ

Subdirectora Técnica Jurídica del Servicio Civil Distrital

MARCO ANTONIO MACHADO BLANDÓN

Subdirector de Gestión Corporativa y Control Disciplinario

LUIS FERNANDO MONTERO

Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

SLENDY CONTRERAS AMADO

Jefe Oficina Asesora de Planeación

YOLANDA CASTRO

Jefe Oficina Asesora de Control Interno

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

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



CONTENIDO

INTRODUCCION 8

1. MARCO DE REFERENCIA..... 9

 1.1 Funciones y deberes del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital 9

 1.2 Misión 11

 1.3 Visión 12

 1.4 Procesos y procedimientos..... 12

 1.5 Estructura Organizacional..... 13

 1.6 Equipo de trabajo del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital 14

 1.7 Recursos financieros del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital 14

 1.8 Implementación de Sistema de Información Financiera Distrital Bogdata 15

 1.9 Estados financieros cierre vigencia 2020..... 17

 1.9.1 Estado de Situación Financiera de la Situación financiera a 31 de diciembre de 2020..... 17

 1.9.2 Estado de Resultados Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2020 18

 1.10 Bienes y recursos Físicos del Departamento Administrativo del Servicio Civil 20

 1.11 Tecnologías de la información y comunicación 21

 1.11.1 Seguridad de la información 21

 1.11.2. *Infraestructura Tecnológica*..... 22

 1.11.3 *Sistemas de información*..... 22

 1.12 Informe PQRS vigencia 2020..... 22

2. POLITICA PÚBLICA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL..... 25

 2.1 Definición de la problemática 25

 2.2 Aprobación de la política pública 33

 2.3 Población total 35

 2.4 Trámite de Aprobación de la Política PGITH..... 38

 2.5 Implementación de la PPGITH en el año 2020 40

3. PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL . . 60

 3.1 Plan de desarrollo “Bogotá Mejor Para todos” 2016-2020 61

 3.1.1 *Proyecto de inversión 1179 “Un Servicio Civil que deja Huella”* 61

 3.1.2 *Proyecto de inversión 1182 “A la vanguardia de la capacidad institucional* 75

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

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



3.2 Implementar el 100% de la política pública de empleo	85
3.3 Desarrollar en un 70% el Sistema de Información del Empleo público en el Distrital	87
4. PLAN DE DESARROLLO UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI 2020-2024	88
4.1 Proyecto de inversión 7670 “Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI”	88
4.1.1 <i>Objetivo general del proyecto:</i>	88
4.1.3 <i>Metas</i>	89
4.1.4 <i>Cumplimiento de metas:</i>	90
4.2 Proyecto de inversión 7567 “Modernización de la arquitectura institucional del DASCD Bogotá”	118
4.2.1 <i>Objetivo general del proyecto:</i>	119
4.2.3 <i>Metas</i>	119
4.2.4 <i>Cumplimiento de metas:</i>	120
5. METAS SECTOR “UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI 2020-2024”	133
5.1 Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital.....	134
5.2 Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 - 2024	136
6. ACCIONES Y ESTRATEGIAS INTERNAS REALIZADAS CON OCASIÓN DE LA PANDEMIA COVID-19	140
6.1 <i>Actividades de Bioseguridad y Cuidado en Casa</i>	140
6.2 <i>Actividades de Bienestar y Apoyo Emocional</i>	141
6.3 <i>Actividades de Gestión Documental Electrónicos y Radicación Ventanilla Virtual</i>	143
6.4 <i>Comunicación organizacional</i>	144
6.5 <i>Actividades de Seguridad y Salud en el trabajo</i>	146
6.6 <i>Gestión de TIC para hacer frente al COVID</i>	147
7. ACCIONES Y ESTRATEGIAS EXTERNAS REALIZADAS CON OCASIÓN DE LA PANDEMIA COVID-19	149
7.1 <i>Sistema de Alertas Tempranas COVID-19</i>	149
7.2 <i>Participación ciudadana</i>	151
7.3 <i>Servicios a la Ciudadanía</i>	152
7.4 <i>Trámites en Línea SIDEAP</i>	152
7.5 <i>Gestión Distrital de Capacitación</i>	153

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

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



7.6 Gestión Distrital de Bienestar.....	154
7.7 Aves cuidadoras	155
7.6 Actividades de Comunicación externa	158
8. OTROS LOGROS QUE REFUERZAN NUESTRA LABOR MISIONAL.....	165
8.1 Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales – SEVCOM-	165
8.2. Sindicatos.....	166
8.3 Fondos	171
8.3.1 Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital –FRADEC.....	171
8.3.2 Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados – FEDHE	174
8.4 Reconocimientos	177
8.4.1 Premios de Alta Gerencia de la Administración Pública Nacional	177
8.4.2 Premios ANDESCO a la sostenibilidad 2020.....	179
9. Avance en la implementación del Modelo Integrado de Gestión Integral – MIPG-.....	179

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ejecución Meta 1 - Proyecto 1179.....	63
Tabla 2 Ejecución presupuestal meta 1 - Proyecto 1179	64
Tabla 3 Ejecución Meta 2 - Proyecto 1179.....	65
Tabla 4 Ejecución presupuestal meta 2 - Proyecto 1179	67
Tabla 5 Ejecución Meta 3 - Proyecto 1179.....	67
Tabla 6 Ejecución presupuestal meta 3 - Proyecto 1179	69
Tabla 7 Ejecución presupuestal meta 4 - Proyecto 1179	70
Tabla 8 Ejecución meta 5 - Proyecto 1179	73
Tabla 9 Ejecución presupuestal meta 5 - Proyecto 1179	75
Tabla 10 Ejecución meta 1 - Proyecto 1182	77
Tabla 11 Ejecución presupuestal meta 1 - Proyecto 1182	78
Tabla 12 Ejecución meta 2 - Proyecto 1182	79
Tabla 13 Ejecución presupuestal meta 2 - Proyecto 1182	80
Tabla 14 Ejecución meta 3 - Proyecto 1182	81
Tabla 15 Ejecución Presupuestal meta 3 - Proyecto 1182	82

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

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





Tabla 16 Ejecución meta plan de desarrollo 544 84

Tabla 17 Ejecución meta plan de desarrollo 78..... 85

Tabla 18 Ejecución meta plan de desarrollo 79..... 87

Tabla 19 Ejecución Meta 2 - Proyecto 7670..... 91

Tabla 20 Ejecución presupuestal Meta 2 - Proyecto 7670..... 92

Tabla 21 Ejecución Meta 3 - Proyecto 7670..... 93

Tabla 22 Ejecución Meta 3 - Proyecto 7670..... 95

Tabla 23 Ejecución Meta 4 - Proyecto 7670..... 96

Tabla 24 Ejecución presupuestal Meta 4 - Proyecto 7670..... 98

Tabla 25 Ejecución Meta 5 - Proyecto 7670..... 99

Tabla 26 Tabla 13 - Capacitaciones realizadas en el año 2020. 100

Tabla 27 Ejecución presupuestal Meta 5 - Proyecto 7670..... 101

Tabla 28 Ejecución Meta 6 - Proyecto 7670..... 101

Tabla 29 Ejecución presupuestal Meta 6 - Proyecto 7670..... 103

Tabla 30 Ejecución Meta 7 - Proyecto 7670..... 104

Tabla 31 Ejecución presupuestal Meta 7 - Proyecto 7670..... 107

Tabla 32 Ejecución Meta 8 - Proyecto 7670..... 108

Tabla 33 Ejecución Presupuestal Meta 8 - Proyecto 7670..... 110

Tabla 34 Ejecución Meta 9 - Proyecto 7670..... 111

Tabla 35 Ejecución Presupuestal Meta 9 - Proyecto 7670..... 113

Tabla 36 Ejecución Meta 10 - Proyecto 7670..... 114

Tabla 37 Ejecución presupuestal Meta 10 - Proyecto 7670..... 116

Tabla 38 Ejecución Meta 11 - Proyecto 7670..... 116

Tabla 39 Ejecución presupuestal Meta 11 - Proyecto 7670..... 118

Tabla 40 Ejecución Meta 1 - Proyecto 7567..... 120

Tabla 41 Ejecución presupuestal Meta 1 - Proyecto 7567..... 121

Tabla 42 Ejecución Meta 3 - Proyecto 7567..... 122

Tabla 43 Ejecución presupuestal Meta 3 - Proyecto 7567..... 123

Tabla 44 Ejecución Meta 4 - Proyecto 7567..... 123

Tabla 45 Ejecución presupuestal Meta 4 - Proyecto 7567..... 124

Tabla 46 Ejecución Meta 7 - Proyecto 7567..... 125

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

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



Tabla 47 Ejecución presupuestal Meta 7 - Proyecto 7567	126
Tabla 48 Ejecución Meta 9 - Proyecto 7567	127
Tabla 49 Ejecución presupuestal Meta 9 - Proyecto 7567	128
Tabla 50 Ejecución Meta 10 - Proyecto 7567	129
Tabla 51 Ejecución presupuestal Meta 10 - Proyecto 7567	131
Tabla 52 Ejecución Meta 12 - Proyecto 7567	132
Tabla 53 Ejecución presupuestal Meta 12 - Proyecto 7567	133
Tabla 54 Ejecución meta sector 496	134
Tabla 55 Ejecución meta sector 520	136

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Mapa de procesos	12
Ilustración 2. Estructura Organizacional	13
Ilustración 3 Identificación de factores estratégicos	25
Ilustración 4 Marco de la política Pública	32
Ilustración 5 Gestión de la experiencia humana	33
Ilustración 6 Convocatoria fondo FRADEC	171
Ilustración 7 Convocatoria FEDHE	174
Ilustración 8 Imagen FEDHE	176
Ilustración 9 Talento no Palanca	178
Ilustración 10 Imágenes de ganadores de premio ANDESCO a la sostenibilidad	179

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Número de colaboradores vinculados al Distrito por tipo de vinculación	27
Gráfica 2 Número de colaboradores vinculados al Distrito	28
Gráfica 3 Presupuestos rubros de capacitación, bienestar y salud ocupacional 2016 -2019	30
Gráfica 4 Total colaboradores en el Distrito 2016-2020	35
Gráfica 5 Entidades y productos de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano	39

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

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



INFORME DE GESTIÓN Y RESULTADOS 2020

INTRODUCCION

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

A través del desarrollo de este informe, se presentan los principales logros obtenidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en cumplimiento de su objeto misional, permitiendo visualizar de manera general la plataforma estratégica de la entidad, el desarrollo en la etapa de formulación y logros de la política pública para la gestión del talento humano, la cual lidera la Entidad, el presupuesto de inversión asignado, la ejecución presupuestal de los proyectos de inversión, al igual que la ejecución de metas y de indicadores en el periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2020.

Por último, se presenta las acciones y estrategias desarrolladas durante el año 2020 por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, con ocasión a la emergencia sanitaria decretada a partir de la pandemia por el COVID-19, la cual supuso nuevos retos para Entidad, a fin de adaptarse a las nuevas condiciones para la prestación de los servicios sin afectar la misionalidad de la Entidad.

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

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



1. MARCO DE REFERENCIA

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

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

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

1.1 Funciones y deberes del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

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

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

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

funciones y competencias, vinculación, permanencia y retiro de empleados públicos, sistema salarial, bienestar social e incentivos al personal, en la gestión del desarrollo y rendimiento del talento humano así como en las materias propias de la gestión de relaciones laborales.

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

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

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



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

1.2 Misión

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

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

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



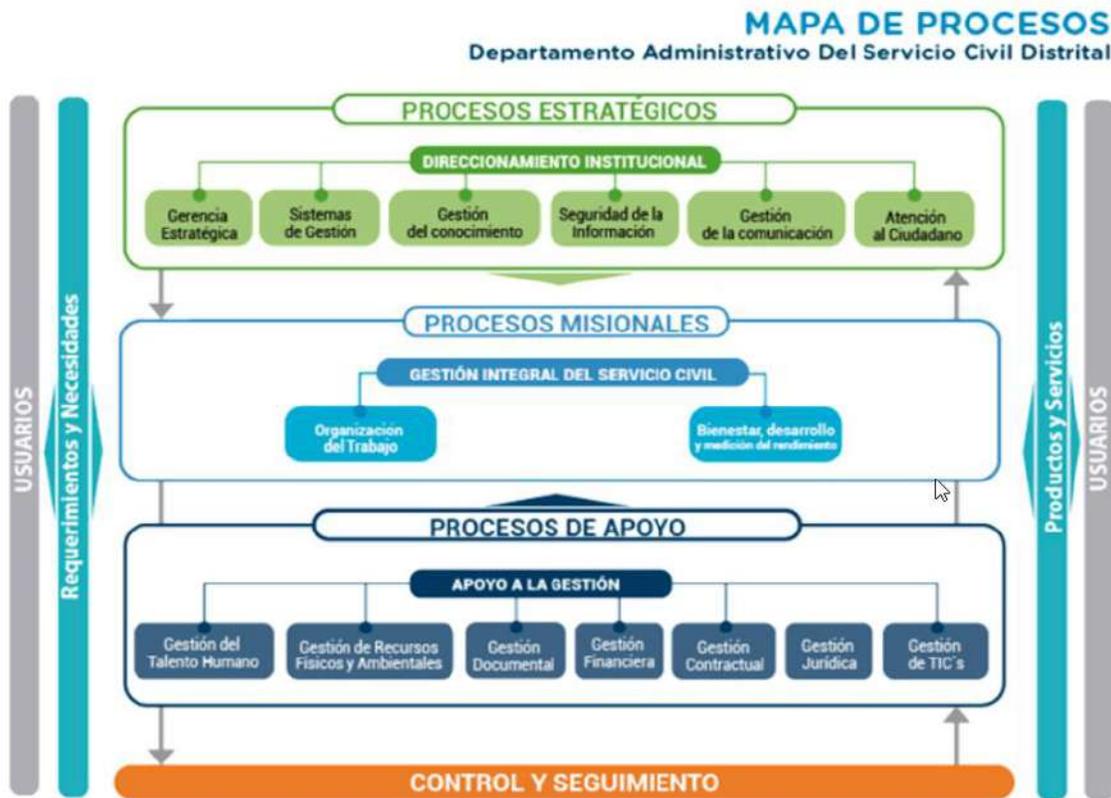
1.3 Visión

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

1.4 Procesos y procedimientos

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

Ilustración 1. Mapa de procesos



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

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

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



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

1.5 Estructura Organizacional

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

Ilustración 2. Estructura Organizacional



Fuente: Oficina Asesora de Planeación DASCD

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

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



1.6 Equipo de trabajo del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

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

NIVEL	NÚMERO DE FUNCIONARIOS DE PLANTA	NÚMERO DE PERSONAS VINCULADAS POR PRESTACIÓN SERVICIOS 31-12-2020
Directivo	6	
Asesor	5	
Profesional	35	51
Técnico asistencial		12
Conductor	2	
Auxiliar servicios generales		
Otro. ¿Cuál? Se incluye todos los del nivel asistencial secretario, Auxiliar Administrativo y Operativo, exceptuando conductores	13	
TOTAL	61	63

1.7 Recursos financieros del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

A continuación, se presenta la ejecución presupuestal de gastos de funcionamiento y de inversión realizada durante la vigencia 2020. Las cifras son presentadas en (\$ cifras en pesos).

Fecha de corte
31/12/2020*

Ejecución Gastos de funcionamiento

Concepto	Apropiación Disp 2020	Ejecución a diciembre	% Ejecución	Giros a diciembre	% Giros	Reservas
Adquisición de BB y SS* DASCD	\$1.162.882.598	\$1.066.235.318	91,69%	\$859.433.264	73,91%	\$206.802.054
Adquisición de BB y SS** Convenio Sindical Distrito	\$1.880.000.000	\$1.880.000.000	100,00%	\$1.230.000.000	65,43%	\$650.000.000
Total Gastos Fto	\$3.042.882.598	\$2.946.235.318	96,82%	\$2.089.433.264	68,67%	\$856.802.054



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

Gastos de inversión

Concepto	Apropiación Disp 2020	Ejecución a diciembre	% Ejecución	Giros a diciembre	% Giros	Reservas	% Reservas
Inversión - 7567 - "Modern. de la arquitec. Inst. del DASCD Bogotá"	\$608.967.532	\$583.591.730	95,83%	\$445.381.855	73,14%	\$138.209.875	
Inversión - 7670 - "Imple. acc. GITHD de la Bogotá del siglo XXI"	\$1.419.914.518	\$1.329.407.943	93,63%	\$811.440.918	57,15%	\$517.967.025	
Inversión - 1182 - "A la Vanguardia de la Capacidad Institucional"	\$606.803.760	\$604.862.428	99,68%	\$603.822.428	99,51%	\$1.040.000	
Inversión - 1179 - "Un Servicio Civil que deja Huella"	\$1.053.346.190	\$1.053.346.190	100,00%	\$1.023.871.090	97,20%	\$29.475.100	
Total Gastos de Inversión	\$3.689.032.000	\$3.571.208.291	96,81%	\$2.884.516.291	78,19%	\$686.692.000	19,23%



1.8 Implementación de Sistema de Información Financiera Distrital Bogdata

La Secretaría Distrital de Hacienda a través de la Circular Externa 12 de 2020 dispuso que las operaciones financieras de la administración central, entre las que se encuentra el DASCD, se realizarían únicamente por su nuevo ERP Bogdata.

Para el efecto, la citada Circular dispuso que a partir del 21 de julio de 2020 se dejaron de realizar en el ERP SICAPITAL las transacciones de presupuesto, parte de las operaciones de tesorería y la programación del PAC y pasaron a realizarse a partir del 3 de agosto de 2020 por el ERP BogData (SAP), lo que implicaba el cierre total de operaciones financieras por 15 días.

Sin embargo, la Circular Externa SHD 12 fue modificada por la Circular Externa 13 del día 22 de julio de 2020, cambiando el periodo de cierre total de operaciones entre el 21 de agosto de 2020 y hasta el 7 de septiembre de 2020. Posteriormente, mediante la Circular Externa SHD 16 del 9 de septiembre nuevamente se modifican las fechas de cierre total de operaciones entre el 25 de septiembre y hasta el 5 de octubre.

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

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



Finalmente, la primera transacción que realizó el DASCD en el nuevo ERP Bogdata fue el registro presupuestal 256 del 16 de octubre de 2020, lo anterior significó el cierre de operaciones financiera por 21 días, con sus correspondientes implicaciones y retrasos en pagos, expedición de disponibilidades presupuestales y registro de contratos.

Si bien, el sistema entro en operación a mediados del mes de octubre de 2020, persistieron múltiples errores e inconvenientes durante la vigencia fiscal que quedaron documentados en los diferentes instrumentos de apoyo establecidos por la Secretaría Distrital de Hacienda, entre los que se destacan:

- No se cuenta con reportes automáticos generados por el sistema, se deben bajar estructuras generales en Excel y ajustarlos para efectos de su firma y reporte a organismos de supervisión y control.
- Persisten diferencias menores de pesos y centavos entre los giros presupuestales y los pagos de tesorería.
- No se cuenta con un módulo de control y transaccional de vigencias futuras, por lo que se hizo necesario hacerlo de forma manual en aplicaciones de hojas electrónicas.
- Hasta el 20 de diciembre no se contó con un proceso de legalización de cajas menores y al cierre de la vigencia no se contaba con un módulo de constitución, gestión y control de cajas menores.
- Durante toda la vigencia persistieron problemas para la generación y aplicación de firmas tanto del responsable de presupuesto como del ordenador del gasto.
- Se aumentó la carga operativa por parte de los aprobadores de operaciones puesto que las mismas requieren en todos los casos de doble flujo transaccional.
- Hasta el 28 de diciembre de 2020 se habilitó la posibilidad de anulación de reservas de vigencias futuras.

Es importante mencionar que la Secretaría Distrital de Hacienda durante el transcurso de la vigencia dispuso de un sitio web con manuales y videos, de un aula virtual común con atención en vivo varios días 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.

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



semana y un correo electrónico, para apoyar la implementación de BogData en las entidades del Distrito Capital.

Mediante el portafolio anterior, se trató de ofrecer solución a inquietudes e inconsistencias en lo relacionado a la funcionalidad del aplicativo, y brindaron capacitación y orientación sobre las nuevas funcionalidades que se liberaban o entregando a las entidades de manera paulatina.

El DASCD y los funcionarios operativos del ERP en la entidad, aún se encuentran en proceso de aprendizaje y familiarización con la herramienta y junto con los nuevos requerimientos que trae el nuevo ERP, por lo anterior, los tiempos en la realización de las transacciones que allí se deben ejecutar, se han extendido.

1.9 Estados financieros cierre vigencia 2020

1.9.1 Estado de Situación Financiera de la Situación financiera a 31 de diciembre de 2020

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

Activo:

Cuentas	Valor
Activo corriente	\$131.455.707
Cuentas por cobrar	\$58.505.687
Préstamos por cobrar	\$19.873.634
Otros activos	\$53.076.386
Activo no corriente	\$7.471.772.088
Cuentas por cobrar	\$2.559.994
Préstamos por cobrar	\$10.918.065
Propiedades, planta y equipo	\$567.085.315
Otros activos	\$6.891.208.714
Total activo	\$7.603.227.795

La partida más representativa del activo corresponde a Otros Activos en donde se encuentran registrados, entre otros rubros, los recursos entregados para el pago de las matrículas de los funcionarios beneficiarios

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

de los Convenios No. 38 de 20142, y No. 065 de 20193, que se encuentran en época de estudios, de los cuales no se espera a futuro ingreso de flujo financiero, pero que están en proceso de condonación (asciende a \$2.626.766.196).

De igual manera, allí se registran los recursos pendientes por desembolsar a los funcionarios y sus hijos beneficiarios de los dichos créditos condonables (asciende a \$3.233.601.311).

Estas dos partidas tienen un porcentaje de participación del 77% del total del activo con corte a 31 de diciembre de 2020.

Pasivo:

Cuentas	Valor
Pasivo corriente	\$ 1.642.210.174
Cuentas por pagar	\$483.518.935
Beneficios a los empleados	\$1.158.691.239
Pasivo no corriente	\$181.403.308
Beneficios a los empleados	\$181.403.308
Total pasivo	\$1.823.613.482
Patrimonio	\$5.779.614.313
Total pasivo más patrimonio	\$7. 7603.227.795

El rubro más representativo del pasivo corresponde a Beneficios a Empleados y comprende todas las retribuciones que la entidad proporciona a sus trabajadores a cambio de sus servicios con un porcentaje de participación del 64% del total del pasivo con corte a 31 de diciembre de 2020.

1.9.2 Estado de Resultados Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2020

² El cual tiene como objeto “La constitución y regulación de un fondo educativo denominado “FONDO EDUCATIVO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS PARA CAPACITACIÓN EDUCATIVA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DISTRITO CAPITAL-FRADEC”(…)”

³ El cual tiene como objeto “Constituir y regular un fondo educativo en administración para los hijos de los empleados públicos de las Entidades Distritales denominado FONDO EDUCATIVO DEL DISTRITO PARA HIJOS DE EMPLEADOS – FEDHE” (…)

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

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

Gastos:

Gastos	\$12.158.264.976
De Administración y de Operación	\$10.963.713.259
Sueldos y salarios	\$3.688.586.437
Contribuciones efectivas	\$973.001.429
Aportes sobre la nómina	\$233.214.700
Prestaciones sociales	\$2.109.241.265
Gastos de personal diversos	\$611.234.057
Generales	\$3.348.258.371
Impuestos, contribuciones y tasas	\$177.000
Deterioro, depreciaciones, amortizaciones y Provisiones	\$377.790.002
Operaciones Interinstitucionales	\$77.037.570
Otros Gastos	\$93.192.225
Cierre de Ingresos, Gastos y Costos	\$646.531.920

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

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

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

Ingresos:

Ingresos	\$12.158.264.976
Operaciones interinstitucionales	\$12.079.550.955
Operaciones de enlace	\$12.079.550.955
Otros Ingresos	\$78.714.021
Financieros	\$32.857.280
Ingresos diversos	\$24.425.957
Reversión pérdidas del deterioro	\$21.430.784
Excedente (Déficit del ejercicio)	\$646.531.920
(Ingresos menos Gastos)	

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

1.10 Bienes y recursos Físicos del Departamento Administrativo del Servicio Civil

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

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

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

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

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



1.11 Tecnologías de la información y comunicación

1.11.1 Seguridad de la información

El DASCD desde la vigencia 2018 ha venido desarrollando acciones orientadas a la correcta implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información – MSPI, planteado por el MINITC y fundamentado en la norma ISO27001:2013. Estas acciones han permitido un notable avance en el componente de seguridad de la información en indicadores como el autodiagnóstico de gobierno digital y el FURAG.

Para la Vigencia 2020, las actividades se centraron en el desarrollo e implementación de la gestión de riesgos de seguridad digital, esto con base en la “Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital” del DAFP; obteniéndose como resultados la actualización de la Política institucional de Gestión de Riesgos agregando lo relacionado con los riesgos de seguridad digital, la creación del procedimiento de gestión de riesgos de seguridad digital en el marco del proceso de seguridad de la información, la actualización de la matriz de riesgos de seguridad digital incluyendo en un mismo instrumento la declaración de aplicabilidad y las tablas de amenazas y vulnerabilidades identificadas para el DASCD.

Adicional a lo relacionado con la gestión de riesgos de seguridad digital, se avanzó en la actualización y prueba del Plan de Recuperación de Desastres de TI, la actualización y creación de indicadores para el proceso de Seguridad de la Información, el desarrollo del plan de comunicación y sensibilización de seguridad de la información (esto para mantener y mejorar el entorno y cultura de la seguridad de la información), se realizó un nuevo autodiagnóstico con el instrumento dispuesto por el MINTIC para evaluar el estado de implementación del MSPI y así determinar las acciones siguientes en la implementación del modelo y se realizaron actualizaciones y mejoras al instrumento denominado Matriz de Caracterización de Activos de Información, que surge como respuesta a la necesidad de unificar criterios descriptivos para todos y cada uno de los Activos de Información del DASCD y consolida instrumentos normativos tales como: Registro de activos de información, Índice de información clasificada y reservada y Esquema de publicación de información.

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

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



1.11.2. Infraestructura Tecnológica

Dada la creciente exigencia tecnológica que presentan los nuevos retos que el DASCD viene asumiendo, de manera progresiva se avanza en la actualización y mejora de la infraestructura tecnológica y de red de la entidad, razón por la que en la pasada vigencia se adquirieron y pusieron en funcionamiento los siguientes bienes informáticos: cinco switches para mejorar y ampliar la capacidad de conexión de la red interna, dos racks o armarios para fijar y organizar los diferentes componentes tecnológicos en el centro de datos de la entidad y seis portátiles para ampliar la capacidad de equipos de cómputo. También se realizó la migración coexistente del protocolo de interconexión de redes IPv4 al IPv6, esto en el marco de la obligación del cumplimiento normativo al respecto. Adicionalmente, en el marco de la pandemia, se tomaron acciones tendientes a facilitar, mantener y propiciar la operación de la entidad desde el trabajo en casa, para lo cual se asignaron conexiones tipo VPN a los funcionarios de la entidad, se configuraron las extensiones telefónicas en los dispositivos y computadores de trabajo en casa de los funcionarios y contratistas.

1.11.3 Sistemas de información

La vigencia 2020 presentó nuevos retos relacionados con sistemas de información y servicios TI del DASCD, ya que se implementó la plataforma Talento No Palanca, la cual permitió crear el banco de hojas de vida para la búsqueda y selección de contratistas en el distrito. Adicionalmente, se crearon nuevas funcionalidades en el Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, tales como: Proyección de Planta y de Escala Salarial, Trámites y conceptos en línea, se completó la funcionalidad de situaciones administrativas, se implementó el módulo plan anual de vacantes, se creó la funcionalidad para Alertas tempranas COVID y la encuesta para el seguimiento a la salud en SIDEAP. Se realizó la adaptación de la herramienta SiCapital para que se pudiera generar la información necesaria para alimentar el nuevo ERP (BogData) de la Secretaría de Hacienda. Se avanzó en la mejora del modelo de servicios de TI actualizando el árbol de categorías y servicios TI de la mesa de servicio y finalmente se desarrolló la ventanilla virtual en la página web de la entidad para recibir la correspondencia externa.

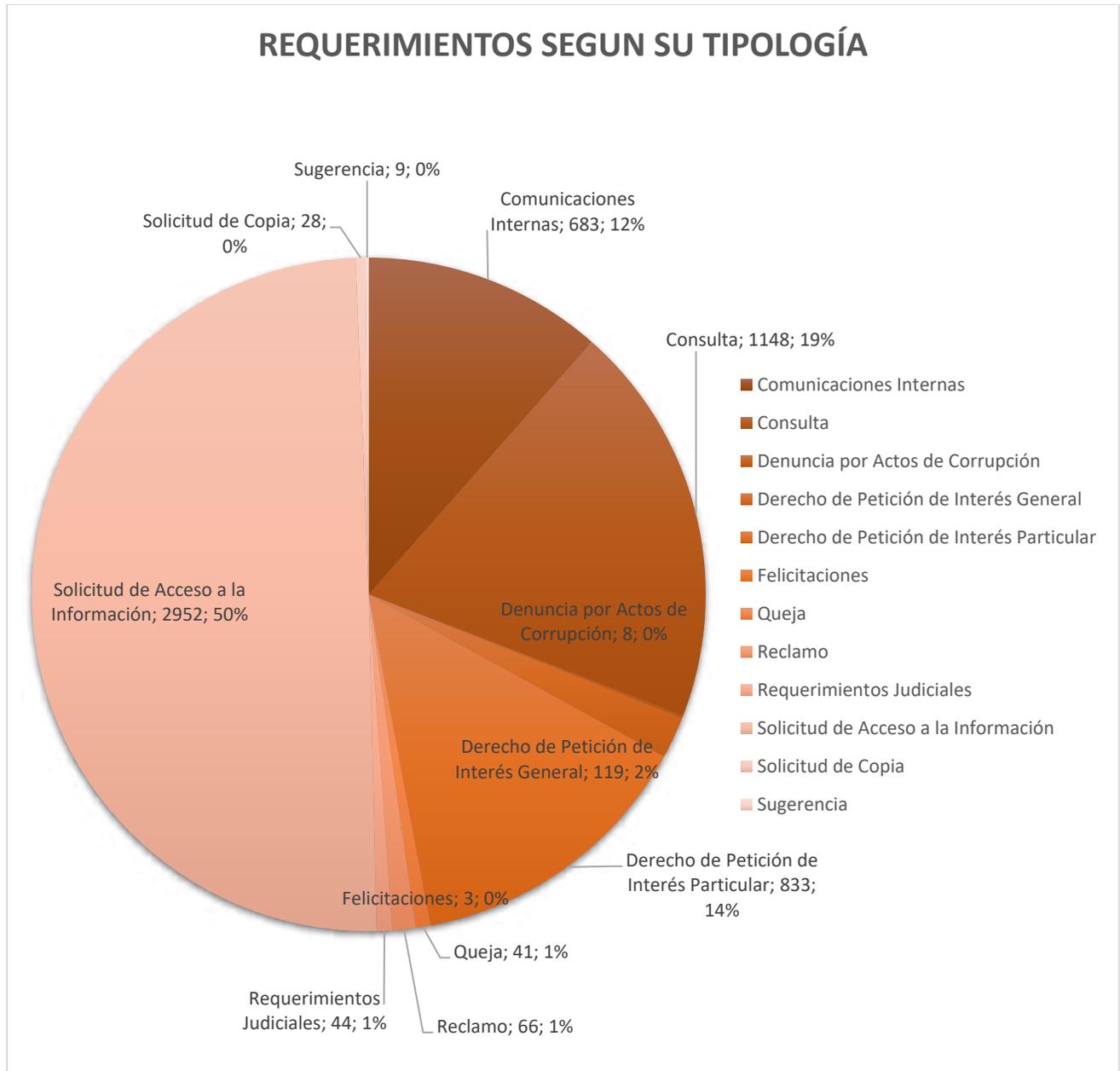
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

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



1.12 Informe PQRS vigencia 2020

Durante la vigencia 2020 se recibieron 5.934 los cuales se clasificaron según su tipología de la siguiente manera:



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

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



Frente a lo anterior, analizando el consolidado de los doce meses se evidencian los siguientes datos: En el año 2020 se recibieron 5934 PQRS, de las cuales el 50% fueron solicitudes de acceso a la información, seguido por la Consultas las cuales ocuparon el 19%, los Derechos de petición de interés particular representaron el 14%, mientras que rara vez las PQRS trataron temas como sugerencias con 0.2%, denuncias por actos de corrupción y felicitaciones cada una con 0.1%.

TOTAL PQRS RECIBIDAS POR MES



En los meses de abril a diciembre de 2020, debido a la Emergencia sanitaria por el COVID- 19, la totalidad de los usuarios del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital hizo uso de los canales de atención virtuales para remitir sus solicitudes. El promedio mensual de PQRS recibidas fue de 495 y se tuvo dos picos de recepción de requerimientos en los meses de julio y diciembre, cuando se recibieron 601 PQRS en cada uno de estos periodos; la mayoría de los requerimientos de estos dos meses estuvo relacionada con el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP).

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

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

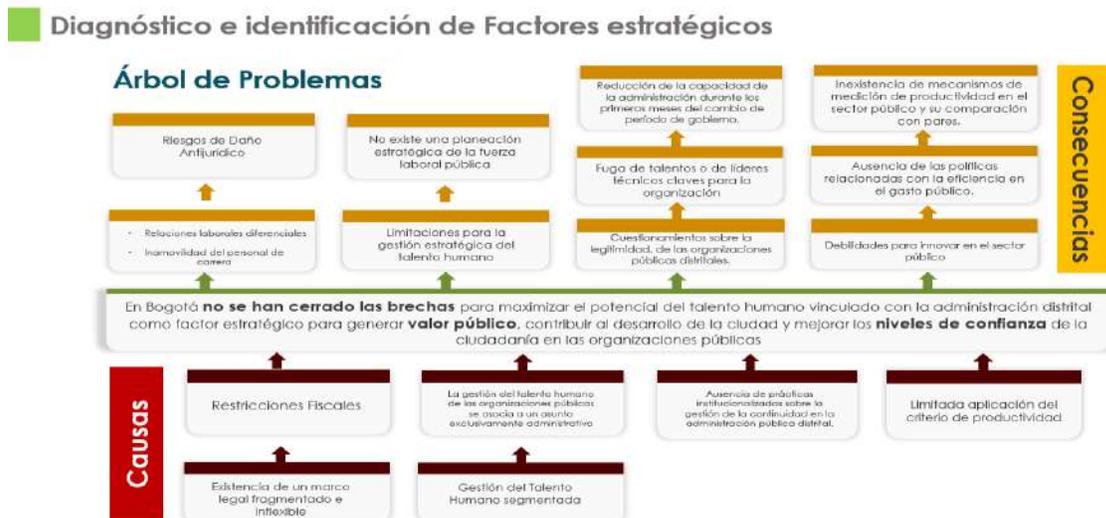


2. POLITICA PÚBLICA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL

2.1 Definición de la problemática

De acuerdo con el diagnóstico adelantado en la formulación de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano, aprobada mediante CONPES Distrital No. 007 de 2019 que incluyó el análisis sobre la gestión del talento humano en la administración pública distrital a partir de ítems: a) participación de la fuerza laboral pública en el mercado laboral de la ciudad; b) participación del talento humano en el presupuesto público de Bogotá y c) caracterización del talento humano, se identificó que la situación problemática que enfrenta la Política Pública se centra en cerrar brechas para maximizar el potencial del talento humano vinculado con la administración distrital como factor estratégico para generar valor público, contribuir al desarrollo de la ciudad y mejorar los niveles de confianza de la ciudadanía en las organizaciones públicas

Ilustración 3 Identificación de factores estratégicos



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

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

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

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

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

Del análisis específico para Bogotá, se evidencia que la ciudad está en constante crecimiento, como lo indican las cifras del DANE de 6.302.881 habitantes que tenía la ciudad en el año 2000, la población se incrementó a 7.878.783 para 2015, 2020⁴: 8.380.80, lo que genera un aumento en la demanda de servicios, sin embargo, las Entidades Distritales que tienen la responsabilidad de administrar la Ciudad y satisfacer las necesidades de una ciudadanía creciente, no han ido creciendo ni modernizándose proporcionalmente, presentando un rezago en su rediseño, principalmente por factores de carácter legal y presupuestal que han impedido dicha evolución y generando de una parte que el Talento Humano se vincule de manera transitoria y rotativa, y de otra que las unidades de talento humano no estén posicionadas estratégicamente dentro de la estructura organizacional o de procesos de las entidades distritales, lo que impide un verdadero desarrollo del servicio civil.

⁴ https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/ITMoDto2005_2020/Bogota.xls

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

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

De acuerdo con la información reportada, por las Entidades Distritales al DASCD, en Bogotá a diciembre 2020, el conjunto de organizaciones públicas distritales, contaban con un talento humano compuesto por **17.907** empleados públicos vinculados en empleos permanentes; **1.061** Empleados públicos temporales vinculados; **3.753** trabajadores oficiales; **555** personas vinculadas a Unidades de apoyo normativo del Concejo Distrital de Bogotá, **33.447** contratistas por prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, **37.917** docentes vinculados a la Secretaría de Educación y **658** docentes vinculados a la Universidad Distrital, para un total de **95.298** personas vinculadas al sector público distrital.

Gráfica 1 Número de colaboradores vinculados al Distrito por tipo de vinculación

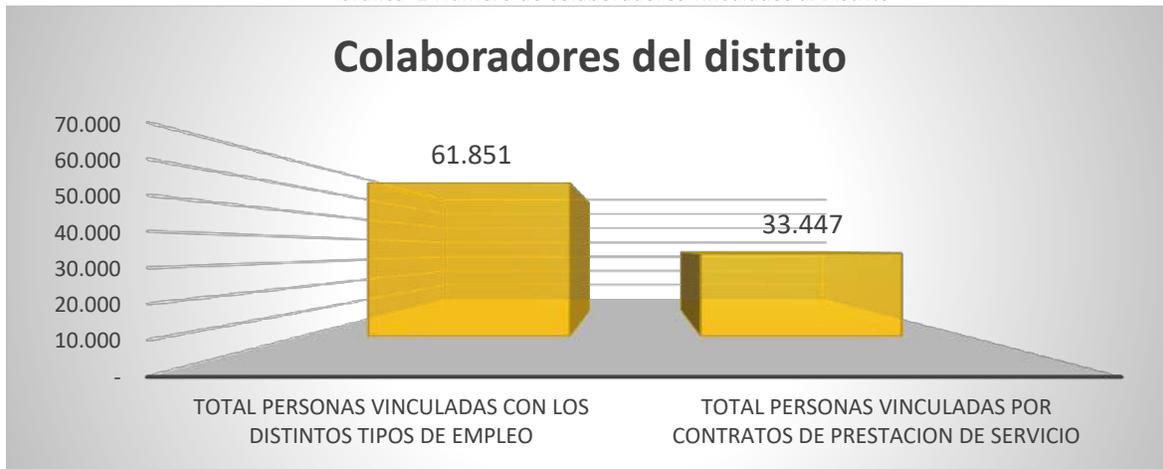


Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

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



Gráfica 2 Número de colaboradores vinculados al Distrito



Fuente: Datos reportados por las entidades y organismos distritales al DASCD –SIDEAP con corte a 31 diciembre de 2020.⁵

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

En materia de gestión del rendimiento, en donde se espera que los resultados de las evaluaciones de desempeño individual repercutan en los resultados organizacionales, de acuerdo con un estudio del BID

⁵https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/Nuestra_Entidad/Empleo_bogota/Datos_2020/INFOGRAFIA_SEPTIEMBRE_2020_SCA.pdf

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

(2014), hay un cumplimiento generalizado de tales evaluaciones de desempeño, así como de los acuerdos de gestión. Las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos del distrito presentan problemas debido a su baja funcionalidad, la debilidad de los objetivos e indicadores, la ausencia de monitoreo y de una estructura de incentivos balanceada. Paradójicamente, existen dificultades para desvincular a los servidores con bajo desempeño, pero es igualmente difícil retener a los de alto desempeño, y esto último se debe en parte a la limitada movilidad vertical y a que no se ha puesto en marcha el modelo de carrera. Se observa un desinterés generalizado tanto del evaluado como del evaluador para propiciar una adecuada cultura de la evaluación del desempeño. Además, dicha evaluación de desempeño solo se aplica al personal de carrera, por lo que los funcionarios vinculados de manera provisional o temporal no están siendo evaluados por las entidades.

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

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

Aunado a lo anterior, los gastos asociados al desarrollo integral del recurso humano que contribuyan al mejoramiento institucional y a la realización de programas de estímulo, con el propósito de elevar los

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

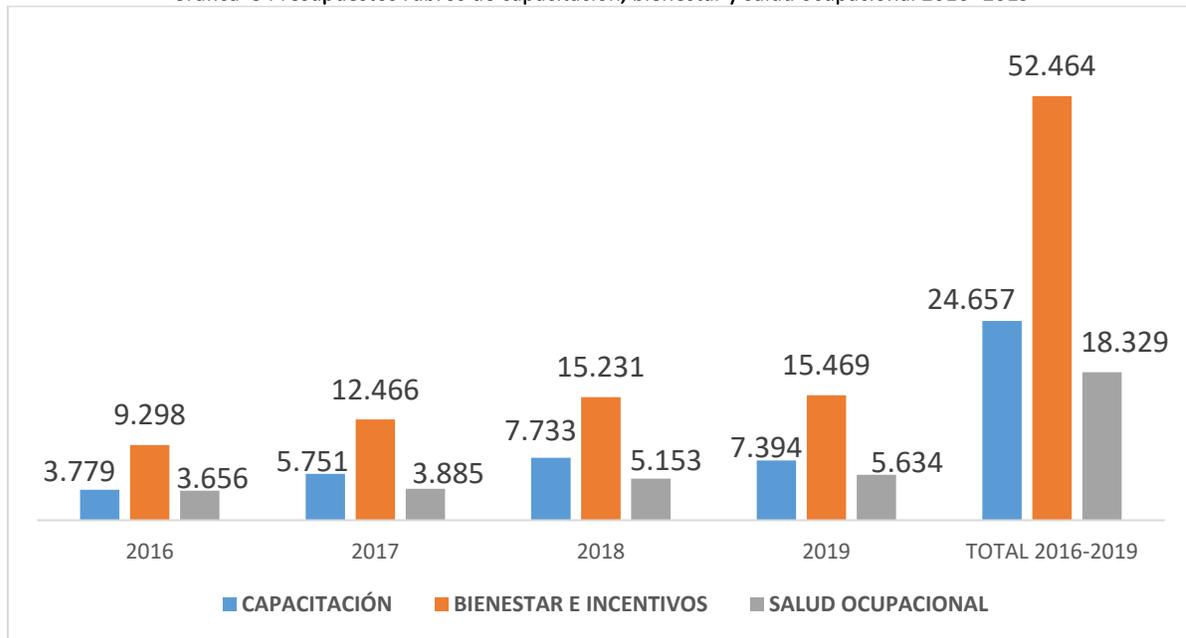
Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, presentan la siguiente asignación presupuestal desde 2016 hasta 2019:

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

Gráfica 3 Presupuestos rubros de capacitación, bienestar y salud ocupacional 2016 -2019



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

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

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

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



Paralelamente, no se cuenta con análisis de cómo la inversión en estos recursos mejora la productividad de las entidades distritales para satisfacer las necesidades y demandas ciudadanas y no se tienen mediciones sobre el impacto que la inversión en capacitación y bienestar de los servidores tiene sobre el mejoramiento en el desempeño de los cargos.

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

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

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

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

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



Frente a esta problemática, el DASCD lideró en el año 2019 la formulación de la Política Pública para la Gestión Integral del talento humano vinculado a la administración distrital, en la cual se aborda esta gestión desde su dimensión de problema público, debido a que compromete la capacidad de las autoridades distritales para la producción de bienes y servicios públicos, implica la focalización de recursos públicos que soportan su financiamiento y, tanto los resultados obtenidos con su gestión como las prácticas de relacionamiento con los diferentes actores sociales y grupos de interés, limita o potencializa la legitimidad de las organizaciones públicas distritales.

Ilustración 4 Marco de la política Pública



Es así que durante la vigencia 2019, se inició la implementación de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano que tiene como objeto *"Gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar"* se ha aportado a superar situaciones históricas asociadas a una visión burocrática de la administración pública distrital, para afianzarse en la consolidación de una administración orientada a la generación de valor público.

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

Lo anterior lo hemos realizado mediante la gestión de la experiencia humana, en cuatro componentes fundamentales: **1** Nos propusimos gestionar con propósito y de manera articulada los recursos asignados para la formación y bienestar de nuestros servidores públicos, **2** Decidimos construir considerando que los procesos de transformación organizacional toman tiempo, le apostamos a construir un marco de la Gestión del Talento Humano con horizonte 2030, **3** Le apostamos a armonizar la política pública con el Plan Desarrollo “Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI ” y **4** Nos enfocamos en transformar nuestras prácticas de gestión para adaptarnos a una nueva normalidad marcada por la emergencia sanitaria COVID-19

Ilustración 5 Gestión de la experiencia humana

#EligeSerFelizNosotrosTeAyudamos



2.2 Aprobación de la política pública

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

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

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



Desde el punto de vista de la administración pública, diversos estudios realizados por organismos internacionales han demostrado que hay una relación positiva entre la existencia de sistemas de función pública o servicios civiles profesionalizados y los niveles de confianza de la ciudadanía en la administración pública, la eficacia gubernamental, la lucha contra la corrupción, y la capacidad de crecimiento económico sustentable de los países; así lo indica la Carta Iberoamericana de la Función Pública (CIFP) del 2003, señalando además, que una Administración profesional contribuye al fortalecimiento institucional de los países y a la solidez del sistema democrático. De allí la importancia de fortalecer el talento humano al servicio del Distrito Capital como factor estratégico para promover el desarrollo social y económico de la ciudad y el bienestar de la ciudadanía.

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

- **Privilegiar el principio del mérito** para la provisión de los empleos públicos de carrera, y bajar los niveles de provisionalidad que existen hoy.
- **Establecer la dimensión de las plantas que realmente requiere Bogotá** para la prestación de los servicios, de tal forma que se disminuya el nivel de dependencia de los contratistas de apoyo a la gestión. En la definición de estas plantas se debe tener en cuenta parámetros de profesionalización, con lo cual se promoverá el acceso al empleo público de los ciudadanos recién egresados de las universidades.
- **Fortalecer el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública**, que garantice el suministro de información veraz, confiable y de manera oportuna para la toma de decisiones estratégicas y el monitoreo del empleo público en Bogotá.
- **Diagnósticos en la gestión del desarrollo que identifiquen las brechas** que presentan los servidores distritales en la prestación de sus funciones. Esto con el propósito de estructurar los esquemas de capacitación efectivos, que además sean segmentados por temáticas, y en lo posible que sean coordinadas por un único órgano en el Distrito.

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

- **Establecer lineamientos** para que todos los empleados públicos del Distrito cuenten **con un instrumento de evaluación con una real visión estratégica**, y que no solo quede circunscrito a los gerentes públicos y a los empleados de carrera.
- Impartir los **lineamientos para implementar programas de bienestar**, a partir de la caracterización de los servidores públicos, para que surtan un real impacto en la gestión del talento humano y el entorno familiar".

2.3 Población total ⁶

A continuación, se presenta los datos de la población para la cobertura de la política pública para la gestión integral del talento humano, desde 2016 a 31 de diciembre de 2020:

Gráfica 4 Total colaboradores en el Distrito 2016-2020



Población total

Datos Empleo Público y contratistas / diciembre 2016:

58 Entidades y Organismos Distritales a 30 de enero de 2016

⁶ Datos de Acuerdo a los cambios realizados por los representantes legales de las Entidades del Distrito Capital.

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

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

Personas vinculadas al Distrito así: 61.688

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

Nota: No Incluye docentes del Distrito

Datos Empleo Público y contratistas / diciembre 2017 ⁷:

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

Personas vinculadas al Gobierno Distrital: 61.463

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

Nota: No Incluye docentes del Distrito

Datos Empleo Público / Diciembre 2018 ⁸:

⁷ Pag. Web DASCOD datos empleos y empleados – datos de acuerdo a informes mensuales de las Entidades Distritales. <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/content/datos-empleo-p%C3%BAblico-0>

⁸ Pag. Web DASCOD datos empleos y empleados – datos de acuerdo a informes mensuales de las Entidades Distritales. <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/content/datos-empleo-p%C3%BAblico-0>

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

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

Personas vinculadas al Gobierno Distrital: 60.669

- ✓ Contratistas de Prestación de servicios: 36.059
- ✓ Empleados Permanentes: 18.713
- ✓ Otros Tipos de Vinculación
 - 4.221 personas son trabajadores oficiales y
 - 1.233 están vinculadas a través de empleos de carácter temporal.
 - 443 están vinculadas a UAN

Nota: No Incluye docentes del Distrito

Datos Empleo Público / Diciembre 2019 ⁹:

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

Personas vinculadas al Gobierno Distrital: 56.028

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

Nota: No Incluye docentes del Distrito

Datos Empleo Público / Diciembre 2020 ¹⁰:

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

Personas vinculadas al Gobierno Distrital: 56.723

⁹ Pag. Web DASCD datos empleos y empleados – datos de acuerdo a informes mensuales de las Entidades Distritales. <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/content/datos-empleo-p%C3%BAblico-0>

¹⁰ Pag. Web DASCD – datos de acuerdo a informes mensuales de las Entidades Distritales

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

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

Nota: No Incluye docentes del Distrito

2.4 Trámite de Aprobación de la Política PGITH

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

Esta viabilidad fue muy importante, dado que el documento recopila las principales problemáticas en la gestión integral del talento humano, así como sus posibles soluciones, las cuales fueron vistas desde diferentes ámbitos y metodologías, en mesas de trabajo técnicas con el DASCD y en los laboratorios de gestión de lo público realizadas con servidores públicos y contratistas de varios sectores, entidades de control, con sociedad civil organizada, estudiantes y la ciudadanía en general. Así mismo cuenta con un análisis que incluye las miradas de distintos enfoques poblacionales y diferenciales.

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

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

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



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

Gráfica 5 Entidades y productos de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

El plan de acción y el proyecto de documento CONPES fueron sometidos a aprobación del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública, recibiendo su aprobación el 21 de agosto de 2019, posteriormente fueron radicados a la Secretaría Distrital de Planeación el 22 de agosto, quienes el 4 de octubre mediante radicado 2-2019-67465, emitieron concepto de no viabilidad dadas una serie de observaciones las cuales se subsanaron, permitiendo radicar nuevamente los documentos el 8 de noviembre, logrando así la viabilidad requerida para continuar el proceso de formulación y presentar la

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

política pública para la gestión integral del talento humano en la sesión de PRECONPES realizada el 28 de noviembre, sesión en la que no se presentaron objeciones frente a nuestra política.

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

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

2.5 Implementación de la PPGITH en el año 2020

En cumplimiento de los propósitos de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano – PPGITH, en el año 2020, se implementaron 33 productos de política pública, a continuación, se relaciona cada uno con el porcentaje de avance en la ejecución durante la vigencia 2020:

Reporte de avance corte 31 de diciembre de 2020 – Sujeto a validación de la Secretaría de Planeación.

Tabla 1 Reporte de avance corte 31 de diciembre de 2020

Producto esperado	Tipo indicador	Ejecución % política 2020 Corte 31 diciembre
1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos	Creciente	0,29%
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	Creciente	2,00%
1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito	Suma	0,40%
1.1.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales.	Suma	0,30%
1.2.1 Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, implementado	Creciente	0,80%

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

1.2.2. Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción	Suma	0,00%
1.2.3. Directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios.	Constante	0,00%
1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos.	Suma	0,24%
1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	Suma	0,74%
1.3.3 Inventario Bogotá	Creciente	0,20%
1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales	Suma	0,76%
1.3.5 Programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado	Creciente	0,20%
1.3.6 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública	Suma	0,21%
2.1.1 Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital implementado	Suma	1,00%
2.1.2 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.	Creciente	0,75%
2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital	Suma	0,84%
2.1.4 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital	Suma	0,00%
2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales	Creciente	0,75%
2.2.2 Programa de movilidad laboral (intersectorial, ubicación)	Creciente	0,00%
2.2.3 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito	Creciente	0,50%
2.2.4 Programa de Formación en Competencias Ambientales	Suma	0,17%
2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales para colaboradores de la Administración Distrital	Creciente	0,50%
2.2.6 Programa Fondos Educativos	Creciente	0,31%
2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente	Creciente	1,04%

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

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



2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amoroso y seguro.	Creciente	0,87%
2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado	Creciente	1,90%
2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital	Suma	0,35%
3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital	Creciente	4,00%
3.1.2 Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado	Suma	0,64%
3.1.3 Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano	Creciente	0,40%
3.1.4 Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de TH	Creciente	0,20%
3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo, ejecución PIC, Mujer y Género, Ley de cuotas, medición de clima, indicadores de rotación, índice de desarrollo del servicio civil)	Creciente	0,44%
3.1.6 Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital	Creciente	0,00%
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	Creciente	0,40%
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	Creciente	0,20%
3.1.9 Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales	Creciente	1,30%
3.1.10 Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud	Creciente	0,00%
3.1.11 Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada	Creciente	0,50%

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

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



3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital	Creciente	0,00%
Total avance implementación		23,21%

Es importante aclarar que el reporte de avance de implementación de la Política Pública corte 31 diciembre de 2020 queda sujeto a revisión y retroalimentación por parte de la Secretaría de Planeación.

A continuación, se presenta los avances en los productos activos en la vigencia 2020

1. Programa de Reclutamiento de Talentos como 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), la cantidad de personas vinculadas por medio de procesos de selección realizados en el 2020 por las entidades fue de 548, esta cifra corresponde a las personas nombradas en empleos de LNR que fueron remitidos al DASCD para realizar pruebas psicométricas. De las 548 personas que ingresaron por selección objetiva a empleos de LNR de la administración Distrital, el 44% son Hombre y el 56% mujeres, el 1% está en un rango de edad de 18 a 28 años, el 36 % entre 29 y 40 años, en la misma proporción están las personas entre 41 y 50 años y el 26% restante es mayor de 50 años, así mismo el 0,5% reporta discapacidad.

2. Programa 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, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, diseñó e implementó una herramienta web puesta a disposición de la ciudadanía para que quienes estén interesados en vincularse contractualmente con entidades y organismos distritales puedan postular su oferta de servicios, para ser usado por las entidades y organismos distritales en el cubrimiento de sus necesidades de personal, a través de contratos de prestación de servicios; estableciendo reglas asociadas a la prestación del servicio y apalancando algunas acciones afirmativas frente a grupos poblacionales de especial protección.

Al cierre de la vigencia 2020 se vincularon 6.179 personas mediante contratos de prestación de servicios haciendo uso de la plataforma Talento no Palanca, de los cuales el 61,08% son mujeres y el 38,91% son hombres y el 0,02 es Intersexual; el 2.8% declara ser víctima del conflicto armado; el 1% tiene algún tipo de discapacidad (Física, Visual, Auditiva o Múltiple); el 3,6% pertenece a grupos étnicos como

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

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

3. Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito, durante el primer semestre la Veeduría en conjunto con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, redefinieron la Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito. Asimismo, en de noviembre de 2020 se realizó reunión de coordinación interinstitucional entre el DASCD y la Veeduría en la cual se revisó el avance de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano y se acordó realizar la socialización de esta política con los grupos de valor de la Veeduría Distrital. (60 ciudadanos participaron en la jornada de socialización y sensibilización sobre los avances en la implementación de la PPGITH). El 26 de noviembre de 2020 por la plataforma Zoom y en transmisión en vivo por el Facebook Live de la Veeduría Distrital la directora del DASCD realizó la presentación de los avances en la implementación de la PPGITH a veedores ciudadanos, así como también se dio un debate de la importancia que tiene realizar ejercicios de control social al talento humano del Distrito.

4. Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales, durante el segundo trimestre de 2020 se estableció el protocolo preliminar de reconocimiento, el cual incluía la descripción y forma de aplicar cada una de las fases que componen el programa: fases de diseño, de postulación, de evaluación, de nominación, de votación y de reconocimiento (evento). El protocolo en su versión preliminar tenía en cuenta el enfoque poblacional-diferencial, principalmente en la fase de diseño, donde se especificó la necesidad de incluir en las diferentes categorías dicho enfoque, lo que facilitará la visibilización y comprensión de las dinámicas de inclusión social, de tal manera que se pudieron generar condiciones que favorecieron la transparencia, la equidad y el desarrollo humano. Asimismo, se realizó la V gala de reconocimiento Talento al Servicio de Bogotá. La Categoría III estaba relacionada con acciones afirmativas frente a proyectos generados con enfoque de género.

5. Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, en el primer semestre, se realizó la propuesta de instructivo para el reporte de conflicto de intereses, en el que se definió el desarrollo tecnológico requerido para la sistematización de los reportes y de la información; de igual manera, se realizaron reuniones de socialización y sensibilización de lo identificado y planeado para este producto a los

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

directores de Talento Humano de las entidades del Distrito. A través de este sistema, se busca disminuir la corrupción y aumentar la transparencia de servidores y contratistas del Distrito con un tratamiento igualitario. Durante el segundo semestre se desarrolló el módulo en la plataforma SIDEAP, que sirve como instrumento para estandarizar el procedimiento para hacer la Declaración General de Conflicto de Intereses y Declaración Proactiva. El sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés contribuye a disminuir la corrupción y aumentar la transparencia de servidores y contratistas del Distrito con un tratamiento igualitario.

6. El programa de formación en innovación pública distrital permite que los colaboradores del Distrito Capital puedan aplicar conocimientos de innovación para buscar soluciones a problemas identificados al interior de sus entidades y en el servicio que prestan a los ciudadanos y grupos de interés. En el segundo trimestre del año 2020 el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital inició las fases de diseño, programación y ejecución de los talleres, en los cuales se registró la participación de 416 funcionarios, asimismo al finalizar la vigencia se realizó la séptima, octava, novena y décima cohorte del curso sobre innovación pública en la que participaron 250 servidores.

Aunado a lo anterior 929 funcionarios participaron en las diferentes jornadas de talleres, conferencias y capacitaciones en los temas de innovación organizados por el DASCD. En el cuarto trimestre se materializó el desarrollo de las iniciativas o prototipos diseñados por 10 equipos de innovación que participaron en la segunda fase del programa de formación en innovación. los siguientes proyectos buscan beneficiar a los diferentes enfoques poblacionales: Matrícula Escolar en Línea, Adopción Expediente Electrónico Disciplinario, Tu participas y Nosotros Te Acompañamos, Cultura Innovativa SDS, Perso-Bot, Centro de Pensamiento Normativo de Bogotá, RED ACV Bogotá Habla, Nimás Nimenos: Son Nuestros Derechos, Árbol de Trámites, Tejiendo Redes Mayores.

7. Inventario Bogotá, en el mes de junio se realizó el primer encuentro de coordinadores observatorios y sus equipos con la participación de los 22 vigentes, convocando más de 50 funcionarios. Se determinó que faltan los actos administrativos de creación de los observatorios de Movilidad, Ocupación y Valor del Suelo-METRO-, el Observatorio de Turismo y el de Acceso y Permanencia Escolar que se encuentran en etapa de finalización. Adicionalmente se solicitaron los estudios para subirlos a la página inventario Bogotá. Por su parte durante el último trimestre de 2020, se consolidaron los estudios reportados de 13 de los 22

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

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



observatorios consolidados, sumado a los estudios de la Dirección de Estudios Macro de los años 2018, 2019 y los publicados del 2020; los estudios de la Secretaría Distrital de Ambiente y la Secretaría Distrital de Integración Social cuyos insumos provienen de los observatorios. Se concluyó la primera fase del estado del arte del funcionamiento de la página inventario Bogotá. Se realizó la revisión del DTS del observatorio de contratación y lucha anticorrupción. Se realizó seguimiento al nuevo observatorio de calidad del gasto público. Se publicó la Guía básica para la creación, desarrollo, reestructuración y consolidación de los observatorios del Distrito Capital y se publicaron 1,131 estudios que pueden ser consultados por el público en el portal www.inventariobogota.gov.co.

8. En el “programa de formación en competencias digitales” durante la vigencia 2020 **518** funcionarios participaron en la primera fase del programa, que consistió en el desarrollo de los cursos orientados a instalar competencias y fortalecer habilidades en los colaboradores para resolver problemas de forma innovadora y eficiente, (Diseño de Pensamiento y Metodologías Ágiles), cursos que estaban disponibles en la plataforma de aprendizaje organizacional PAO, los funcionarios que culminaron satisfactoriamente el curso, fueron certificados con aprobación por parte de la EAN, aliado estratégico en este programa de formación.

La oferta de formación en competencias digitales busca cerrar la brecha existente en este tema, beneficiando en particular a los grupos etarios de juventud y adultez, este último donde se presenta una brecha mucho más marcada, generacionalmente. Así mismo, las competencias digitales permitieron ampliar la cobertura a los servidores públicos con movilidad reducida, quienes recibieron la oferta de servicios de capacitación en competencias digitales del DASCD.

Todas las líneas de acción, los contenidos y temáticas que se desarrollaron en las capacitaciones buscaban la sensibilización y la transformación de la cultura de la innovación y que ésta fuera aplicada teniendo en cuenta la implementación de los diferentes enfoques y tipos de población existentes, con el propósito de aportar mejoras en el servicio que involucren la diferenciación y que los participantes puedan expresar libremente sus apreciaciones, vivencias y aprendizajes.

9. Programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado, durante el primer semestre se realizó la construcción del instrumento de captura y evaluación del estado del arte de la gestión del conocimiento en las entidades distritales. Se aplicó el Instrumento a las 52 entidades distritales para

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

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



identificar el estado del arte de la gestión del conocimiento. Se realizó el informe de los resultados de la encuesta realizada a las entidades distritales. Se realizaron agendas de conocimiento con 6 entidades distritales que mostraron avances significativos para realizar ejercicios de referenciación que sirvieron de insumo para la construcción de la metodología de mapas de conocimiento.

Asimismo, se realizó la formulación del documento técnico de la metodología de construcción de Mapas de Conocimiento para entidades distritales, que tiene como propósito guiar a las organizaciones en el proceso de identificar el conocimiento estratégico o crítico, definir los activos de conocimiento tanto tácito como explícito, identificar el conocimiento ausente y tener herramientas para plantear estrategias de fortalecimiento de su proceso de Gestión del Conocimiento. Se diseñó la presentación guía de la metodología de construcción de Mapas de Conocimiento para entidades distritales, la cual se concibió como una versión resumida que apoyará la divulgación y apropiación de la metodología. Se definió la guía de habilitantes para la innovación en el sector público, estos habilitantes marcan la ruta del fortalecimiento del eje estratégico del Laboratorio de Innovación Pública de Bogotá - IBO que tiene el mismo nombre, que está liderado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y que tiene como propósito fortalecer los sistemas de innovación de las entidades públicas distritales. Se realizó el acompañamiento en la definición del Modelo de Teletrabajo + para entidades distritales, el cual fue desarrollado en un proceso de innovación, basado en tres dimensiones: Actores, Infraestructura y Cultura, en pro de un programa de mayor bienestar, productividad y sostenibilidad.

10. Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital, durante el primer semestre se desarrolló el instrumento para la recolección de información de los procesos transversales en el Distrito Capital.

Asimismo, durante el cuarto trimestre del 2020 se reportan los siguientes avances: Se concluyó el análisis de los 12 procesos definidos como transversales. Estos análisis incluyeron la tipificación de los criterios analizados para su estandarización y la cuantificación de las tendencias de cada proceso, de forma que se permita identificar los puntos en los que las entidades convergen y así evidenciar la viabilidad para la estandarización de los temas clave en cada proceso. Se realizaron 12 presentaciones para los líderes de las temáticas a estandarizar en las que se divulgaron los principales resultados obtenidos y se planteó la ruta a seguir para la estandarización de temas en el Distrito Capital. Se generó un documento de análisis de los

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

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



resultados obtenidos en la etapa de levantamiento de información que consolida las principales conclusiones frente a los temas a estandarizar.

11. Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito, a 30 de junio, se estaba adelantando la construcción del documento propuesta para la tipificación y estandarización de las estructuras organizacionales, así como las reuniones con la OTIC y funcionarios de la OAP del DASCD para la exponer las necesidades del desarrollo de una funcionalidad que apoyará este programa, y que se complementará con el desarrollo tecnológico que se está desarrollando para el SIDEAP.

Asimismo 10 entidades presentaron estudio técnicos para la modificación de la estructura organizacional y de la planta de personal. Se realizó el borrador de la propuesta que contiene estándares para definir dependencias tipo de acuerdo con la naturaleza jurídica de cada organismo o entidad del Distrito, previo a la socialización, de este documento se realizará la estandarización de las plantas de cargos de las dependencias, en el marco del Programa de Modernización Institucional previsto en la ficha técnica del producto. Dicha actividad quedó registrada en el proyecto para el 2021."

12. Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital, en el primer semestre se avanzó en el levantamiento de los requerimientos funcionales para el desarrollo de un módulo de SIDEAP que permita incluir la información de las diferentes sedes de las entidades y organismos distritales

Asimismo, durante el segundo semestre se avanzó en el desarrollo de la funcionalidad de territorialización del SIDEAP, se realizaron las pruebas funcionales de las interfaces gráficas que permite las vinculaciones de personas a una sede y puesto de trabajo. Se realizó el alistamiento de variables nuevas en la bodega de datos para alimentar el tablero de Control. Se realizó el cargue masivo de una base de datos de funcionarios y contratistas, se cargaron aproximadamente 9000 registro, y se adelantó el documento metodológico del producto

13. Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales, a 31 de diciembre se contó con 1208 servidores en modalidad teletrabajo. El reporte del avance cuantitativo acumulado corresponde la suma de los teletrabajadores al cierre de las vigencias 2019 (992) y 2020 (216 nuevos), reportados por las entidades.

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

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



14. Programa de movilidad laboral (inter-sectorial, ubicación), durante el primer semestre se trabajó en la definición de los lineamientos técnicos y jurídicos haciendo partícipes a las entidades, así como realizando reuniones con la OTIC para la definición del requerimiento funcional para el desarrollo de la herramienta tecnológica que apoyará el registro de los aspirantes y el programa en general.

Durante la vigencia 2020 no se tuvo avance cualitativo en la cantidad de personas movilizadas. Sin embargo, en la vigencia se realizaron gestiones correspondientes para contar con una herramienta tecnológica que soporte el programa de movilidad laboral, la cual permitirá que el proceso se realice con la ayuda del sistema de información, para que la movilidad se pueda hacer en la dirección Entidad - Funcionario, o Funcionario - Entidad o Funcionario - Funcionario.

15. Programa de Formación en Competencias Ambientales, durante el primer trimestre se diseñó la propuesta del proceso de formación, teniendo en cuenta, las tres estrategias definidas en la ficha del producto.

Durante el segundo semestre del año, el Proceso de formación Cuidadores ambientales del Distrito estuvo dirigido a 51 servidores públicos de las entidades del distrito y tuvo como énfasis el manejo integral de residuos sólidos, las prácticas sostenibles, la Estructura Ecológica Principal y su biodiversidad asociada. La participación se realizó a través de la plataforma virtual meet y se realizaron sesiones teóricas, así como también experiencias vivenciales y apropiación de entornos naturales mediante recorridos y caminatas virtuales en diferentes escenarios de la Estructura Ecológica Principal, incluyendo el parque Entrenubes, el humedal Santa María del Lago, la Reserva el Delirio y el Páramo Piedras de Moyas. Adicionalmente, en el marco de las acciones innovadoras, se realizaron tres actividades puntuales: (1) una muestra artística desarrollada por el Aula Ambiental Artística Itinerante – AUAMBARÍ quienes ofrecieron una Serenata Ambiental por medio de la cual resaltaron la importancia de los ecosistemas de nuestra ciudad y el respeto por todas las formas de vida. Adicionalmente se hizo alusión a las diferentes culturas indígenas que se encuentran en el territorio y su cosmovisión. (2) una capacitación en el uso de la plataforma Naturalista a través de la cual se motivó a los servidores a realizar registros sobre la biodiversidad de su entorno inmediato y de esta manera hacer parte de la ciencia ciudadana; y (3) un taller sobre infraestructura vegetada dando a conocer las diferentes técnicas como alternativas para la adaptación al cambio climático,

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

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



teniendo en cuenta los beneficios que aportan en disminuir los efectos del ruido y de las islas de calor, mejora la calidad del aire y brinda un hábitat para la biodiversidad urbana.

16. Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital, durante el segundo trimestre de 2020 se desarrolló la primera fase de evaluación de los concursos de cuento y poesía adelantados por el DASCD. De los 232 escritos enviados, se preseleccionaron los 45 que cumplieron con los criterios establecidos previamente. En la modalidad de cuento, mensaje, imaginación y línea argumental, en relación con la modalidad poesía, morfología, aliteración y paralelismo.

Se adelantaron reuniones con IDARTES, entidad que es co-responsable de este producto y se está trabajo en la propuesta para determinar la manera de implementar la escuela de talentos en el distrito.

Por último, se diseñó la propuesta metodológica para establecer el mapa de talentos distrital, el cual contiene las siguientes 4 estrategias: Realización de concursos de diferentes disciplinas; Identificación de talentos por parte de las diferentes entidades y organismos distritales, Realización de una campaña distrital y llevar a cabo una “Feria Virtual de los talentos distritales”.

Durante el 2020 se desarrollaron concursos distritales, que permitieron la primera identificación de talentos en creación literaria y fotografía.

En el concurso de cuento y poesía para servidores/as y contratistas participaron 179 adultos, en la modalidad Kids de esta misma expresión artística, participaron 53 niños y niñas. En el concurso de fotografía participaron 140 personas.

Se realizaron 3 cursos de formación, con apoyo de IDARTES y su escuela CREA; en el de creación literaria participaron 20 personas, en el de audiovisuales (fotografía) participaron 15 y en el de artes electrónicas se inscribieron 15 personas pertenecientes a población considerada vulnerable.

17. Programa fondos educativos, a 30 de junio de 2020, fueron reportados 808 beneficiarios de Fondos Educativos del Distrito. Estos Fondos 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, y de sus hijos.

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

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



A 30 de noviembre de 2020, se contaba con 939 beneficiarios, de los cuales, 484 son del Fondo FRADEC, 22 del Fondo FEDHE y 433 de otros fondos educativos del Distrito (SHD: 21, SED: 126, IDIPRON: 7, SDIS: 209, CONCEJO: 57, SECRETARIA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE: 13).

18. Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital, A diciembre de 2020, el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD cuenta con 24 entidades aliadas, las cuales se encuentran representadas en: 5 convenios interadministrativos, 11 alianzas y 8 acuerdos de voluntades. Se registra un incremento del 42% en entidades aliadas del DASCD, entre julio y diciembre de 2020, se establecieron e iniciaron acciones con 10 nuevos aliados.

A partir de la información obtenida, se puede concluir que en la ejecución del Programa Distrital de Alianzas en 2020 se obtuvieron **5.801** beneficiarios en el marco de las actividades gestionadas y desarrolladas por medio de las alianzas, convenios y/o acuerdos de voluntades vigentes.

De acuerdo con esta información, el mayor número de beneficiarios en 2020 se obtuvo a partir de las actividades desarrolladas en el marco del acuerdo de voluntades con Compensar (46% del total de beneficiarios) y el convenio interadministrativo con la Secretaría Distrital de Ambiente – SDA (24% del total de los beneficiarios).

En el 2020, los 3 meses que reportaron mayor número de beneficiarios en el marco de las alianzas, convenios y/o acuerdos de voluntades establecidos por el DASCD, se encuentran agosto representando el 26% del total de beneficiarios, julio representando el 19%, y octubre el 14%.

Dentro de los logros que se pueden destacar a diciembre de 2020 se encuentran:

- Se habilitó un canal abierto y público invitando a la ciudadanía en general a ofertar algún beneficio y/o descuento para los colaboradores vinculados al Distrito, tanto servidores públicos como contratistas. En la página web del DASCD se destinó un espacio donde los interesados obtienen información para la presentación de la propuesta.
- Se elaboró un documento con una primera propuesta del Diseño del programa de alianzas.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 gestionó la actualización de los microsítios de las entidades aliadas en la página web del DASCD, sección de “Alianzas para todos”.
- Se crearon 5 nuevas categorías en la sección “Alianzas para todos” en la página web del DASCD: Salud y bienestar, Movilidad, Banca y Seguros, Entretenimiento y diversión, Investigación y desarrollo.
- Se gestionaron las solicitudes de difusión de información suministrada por las entidades aliadas.
- Se incluyó en la encuesta del plan plurianual preguntas relacionadas con el Programa de alianzas.
- Se elaboró la primera versión del procedimiento de alianzas en el SGC.
- Se generó reporte mensual de seguimiento de alianzas vigentes y beneficiarios.
- Se realizó contacto con posibles nuevos aliados en las diferentes líneas de acción que contempla el programa de alianzas.
- Se planteó estrategias para que ciertas entidades aliadas tuvieran oportunidad de darse a conocer como ECR, que desarrolló un webinar con enfoque poblacional, y la Universidad Javeriana que ofreció la programación de charlas en el marco de la alianza que se estaba gestionando.
- Se logró el concierto de navidad con la OFB, a pesar de las dificultades presentadas por la emergencia sanitaria, fue posible mantener la tradición de cada año, brindando un toque especial a las festividades de los colaboradores del Distrito, de manera virtual.
- Se logró que entidades como Compensar ofrecieran beneficios a los colaboradores del Distrito de forma virtual bajo esquemas como el programa “Juntos construimos bienestar”, que permitió que tanto el colaborador como su familia se vieran beneficiados de las charlas programadas en diferentes temáticas

19. Programa de Apoyo Emocional Distrital, durante el año 2020 se desarrolló el programa de apoyo emocional con el objetivo de generar una serie de estrategias para que los/as servidores/as y contratistas del distrito enfrenten sus dificultades emocionales y adquieran herramientas que les permitan ayudarse a sí mismos y a quienes los rodean.

Las estrategias implementadas fueron:

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

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



REED: En esta estrategia se fortaleció la red de entrenamiento emocional distrital REED a través de la publicación de tips, frases e información relevante para mantener la salud emocional y mental; además, se realizaron cada miércoles en vivos con temas elegidos por los seguidores y con invitados expertos en la materia. En el año 2020 se obtuvieron 938 seguidores para un total de 1890.

CENTRO DE APOYO EMOCIONAL: En esta estrategia se manejaron acciones para favorecer la expresión emocional y contribuir a la salud mental, a través de 18 sesiones de la herramienta de primeros auxilios emocionales, en las cuales participaron 319 personas; y la atención telefónica en las líneas 5553050 o 3057109994 o por el correo apoyoemocional@serviciocivil.gov.co con la orientación psicoemocional de 23 personas en los primeros 15 días.

SEMANA DE LA FELICIDAD LABORAL: Se construyó un cronograma distrital, partiendo con la invitación a las entidades y organismos a participar a través de actividades desarrolladas durante esa semana.

Se logró la participación de 8 entidades, Secretaría Distrital de Ambiente, con la Serenata Ambiental Uambari, en la cual participaron 20 personas, El departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital con la charla Ted "Cómo ser feliz diseñando conscientemente tu vida", con la asistencia de 130 personas y con la Charla con el psicólogo "La felicidad está en tus manos" a través de la REED; Secretaría General con la actividad "Mi mente feliz", reto en el que participaron 30 personas; Compensar con la charla "Perspectivas sobre la felicidad" con la asistencia de 129 personas y la actividad "Yoga de la risa" con la participación de 78 personas; la OFB con el concierto Felicidad a través de la música que tuvo 216 conectados; La Empresa Metro con un curso de fotografía que benefició a 5 personas; IDARTES con la transmisión del Tortazo del Amor de "Maia" en el que se conectaron 106 personas.

20. Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito, Dentro de este producto se incorporaron las metas de las líneas de capacitación de Escuela virtual, Red de Especialistas del Conocimiento, Competencias Técnicas, Inteligencia colectiva y Comunicación efectiva en las cuales para el tercer trimestre se reportan **2275** funcionarios y colaboradores capacitados con los diferentes temas que se ofrecen. En cuanto al cumplimiento de los enfoques: El aula

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

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



del saber distrital es un proyecto que se realiza con el propósito de centralizar las actividades de capacitación transversales del distrito. Acciones que buscan garantizar el derecho que tienen todos los servidores públicos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la libre expresión, teniendo en cuenta la diferenciación que existe, con el fin de fortalecer las competencias de los servidores públicos y la identificación de la identidad personal, la social o condición que pueda ser sujeto de discriminación, esta identificación se materializa en el diseño de los programas de formación que buscan reconocer, prevenir y disminuir todo tipo de estigmatización y fomentar mecanismos para la protección y la aplicación de la igualdad. En el momento se tienen implementados temas de gestión del conflicto; que sensibilizan para dar un adecuado tratamiento y manejo al conflicto, temas de cultura de cuidado y el buen vivir; que nos brinda herramientas para cuidar del otro, derechos humanos; espacios para dialogar en torno a la vivencia de los derechos humanos en nuestra Ciudad y la incorporación de los enfoques de estos derechos en la función pública, prevención del acoso laboral y laboral sexual.

De igual forma, durante el 2020, se realizó la estructuración del documento técnico y financiero del Aula, que muestra en el diagnóstico efectuado como base para la construcción de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030, se encontró que, la gestión de la capacitación en el sector público tiene debilidades en términos de la proyección de futuro de las competencias requeridas para el servicio, evidenciadas en la recurrente contratación de capacitaciones en diversas temáticas básicas, entre ellas, las actividades ofimáticas. No obstante, la revolución digital actual exige dominar nuevos lenguajes de programación y aprovechar el aporte de la tecnología al mundo del trabajo y al relacionamiento con la ciudadanía.

El documento presenta la ruta para la creación de esta escuela teniendo en cuenta tres etapas. La primera corresponde a la identificación de las partes interesadas y sus expectativas y necesidades; la segunda se refiere al reconocimiento de experiencias y resultados exitosos de modelos de escuelas y aulas similares; y la tercera definición de requisitos para la creación del aula.

21. Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital, en el marco del producto de política pública se realizaron y potencializaron 22 funcionalidades y módulos en SIDEAP:

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

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



Tabla 2 Funcionalidades SIDEAP

Modulo o Funcionalidad
Hoja de Vida
Bienes y Rentas
Talento Humano
Contratación
Actividades Distritales
PIC en Línea
SST en Línea
Proyección Costos Plantas de Personal y Escalas Salariales
Situaciones Administrativas
Nuevas Situaciones Administrativas
Módulo de Territorialización
Módulo Conceptos Técnicos en Línea
Módulo Procesos y Procedimientos
Módulo Declaración Conflictos de Interés
Programa Movilidad Laboral
Módulo Estructura Organizacional
Teletrabajo
Validación Hojas de Vida
Formulario de Cargue de Contratistas que no están en SIVICOF
Reporte Uso del Banco de Hojas de Vida en el Distrito
Plan Anual de Vacantes
Nuevas situaciones administrativas

22. Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales, se trabajó en la socialización de este producto de la PPGITH con los líderes de TH de las entidades y también en una revisión del nivel de implementación de la PGETH del MIPG, para identificar entidades con implementación avanzada y las que tienen debilidades, para priorizar y buscar el cumplimiento de la meta para esta vigencia.

Aunado a lo anterior se evaluaron las 18 entidades con la herramienta diseñada para medir la implementación del lineamiento GETH en sus 5 fases, las cuales, de acuerdo con los niveles de cumplimiento establecidos, se ubican en "Sobresaliente" dado que el puntaje obtenido está entre 81 y 100. Desde la implementación del lineamiento en sus 5 fases se armonizan se verifica la implementación efectiva de la

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

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - PGETH - del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG - armonizados con las normas y acciones implementadas por la administración Distrital para la gestión estratégica del talento humano en Bogotá D.C., en donde algunas de estas acciones están orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad.

23. Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano, en el primer semestre de 2020, con el apoyo de los líderes de SST del Distrito Capital, se realizó la identificación de los comités Paritarios de Seguridad y Salud y los Comités de Convivencia Laboral. Se diseñó el documento "PROGRAMA PARA EL FORTALECIMIENTO DE INSTANCIAS BIPARTITAS", mediante el cual se generará un plan de formación para dichas instancias.

24. Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de TH, durante el primer semestre, se diseñó, implementó el Curso de Inducción a Jefes de talento humano. Se envió circular informando la obligatoriedad de tomar el curso y se diseñó y remitió pieza de comunicaciones con la respectiva información sobre las inscripciones.

A 31 de diciembre de 2020 se cuenta con un avance del 25% del programa de selección e implementación de formación de jefes de talento humano. Este avance corresponde a:

Diseño, implementación y disponibilidad en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional -PAO- el curso de inducción a Jefes de Talento Humano. Este curso tiene como fin facilitar la comprensión e implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado [GETH] en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión [MIPG].

En el cuarto trimestre de 2020 se creó en PAO el Microcurso de Inducción de Jefes de Talento Humano para que gerentes públicos tomen el curso corto. Este curso es la versión libre del curso Inducción a Jefes de Talento Humano que tiene como fin facilitar la comprensión e implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado [GETH] en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión [MIPG], la cual es esencial para orientar a resultados efectivos que contribuyan al desarrollo institucional, de los servidores públicos del Distrito y a satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

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

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



Se realizó la construcción de la línea base de competencias para definir acciones puntuales de formación y actualización, 48 funcionarios pertenecientes a las áreas de talento humano participaron en la encuesta. En esta como resultado, se encontró que:

El 96% de los encuestados han recibido algún tipo de capacitación con el DASCD. Para el 50% de este grupo, las capacitaciones recibidas han sido muy útiles, 43% las consideraron útiles y el 7% medianamente útiles.

La pregunta relacionada con las nuevas tendencias aplicadas a las áreas de talento humano sobresale en orden el interés por: La automatización de procesos de TH, estrategias de marketing externo, machine learning, gamificación y people analytics. En esta misma línea otros temas de interés están relacionados con: Pensamiento de diseño, Diseño de ambientes de aprendizaje virtual, Competencias y evaluación de estas, Metodologías Ágiles, Industria 4.0, Mindfulness aplicado a las organizaciones, Transformación cultural - Posicionamiento de la Gestión del Talento Humano como un proceso estratégico en las cadenas de valor de las entidades públicas y Tips en Formación virtual.

De igual forma, las competencias comportamentales siguen siendo un tema de interés para el grupo de encuestados, sobresaliendo la resolución de conflictos como la competencia marcada por todos los participantes, seguida por visión estratégica, comunicación efectiva, instrumentación de decisiones, gestión de procedimientos. En general todos los temas relacionados tienen buena acogida.

En habilidades técnicas sobresale el interés por recibir formación en el aprendizaje o perfeccionamiento del idioma inglés, la actualización en finanzas y el Excel avanzado. Ante la pregunta abierta en esta línea de formación los participantes escribieron: Herramientas de virtualización de aprendizajes, Medición de impacto de capacitación, Técnicas de encuestas o recopilación de información, Elaboración de diagnósticos y Desarrollo de software.

Con relación a las estrategias de formación los participantes muestran un interés especial por las herramientas virtuales como: Formación virtual, asincrónica, podcast, microlearning y formación virtual sincrónica.

Así las cosas, este informe de línea base se constituye en un insumo importante para determinar la ruta a seguir en el Programa de Formación para jefes de talento humano de las entidades del Distrito Capital, pues determina tendencias, temas de interés y estrategias de formación en las cuales la población objetivo estaría dispuesta a participar.

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

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



25. Sistema de Indicadores de Talento Humano, durante el año 2020 se desarrolló una etapa de comprensión e identificación de 12 indicadores asociados a la gestión del talento humano, los cuales corresponden a:

1. Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital
2. Participación de Servidoras Públicas en cargos Directivos - Ley de Cuotas
3. Participación de Servidores Públicos con Discapacidad en el Distrito.
4. Nivel de Madurez del Sistema de Gestión y Seguridad en Salud en el Trabajo
5. Plan Anual de Vacantes Distrital implementado.
6. Eficacia del plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
7. Cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.
8. Estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo/ resolución número 0312 de 2019.
9. Cumplimiento en la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
10. Ejecución de las Mediciones Ambientales Ocupacionales.
11. Ejecución del Plan de Gestión del riesgo contingencias y respuesta ante emergencias.
12. Implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano.

Se avanzó en la identificación de los 12 indicadores, la comprensión en la forma de cálculo de los mismos para la generación de resultados, en cuanto a las consultas de las bases de datos y la visualización en el tablero de control, conllevó un tiempo superior al programado para la vigencia 2020. Sin embargo, para el año 2021, tomando como base los avances realizados en el año 2020, se prevé seguir avanzando en la alimentación del tablero de control para poder visualizar los resultados de los indicadores y así socializarlos a la ciudadanía en general"

26. Propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, durante el primer semestre se adelantó la revisión, análisis y consolidación del marco normativo existente y aplicable.

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

Asimismo, se elaboró el documento técnico que soporta la iniciativa normativa, este fue revisado por las directivas del DASCD en donde le realizaron observaciones para las cuales se debió reformular el documento, finalizando la vigencia se terminaron los ajustes correspondientes acorde con las observaciones y se envió de nuevo para revisión. La propuesta normativa está orientada a mitigar las inequidades existentes en derechos que pueden verse menoscabados para quienes están vinculados a una entidad pública mediante una contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión; y tienen en esta forma de vinculación su única fuente de ingresos laborales o familiares.

27. 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, durante el primer semestre se adelantó la revisión, análisis y consolidación del marco normativo existente y aplicable, y se organizó un panel con personas expertas en temas relacionados con la propuesta normativa para la recolección de propuestas que puedan ser recogidas en la iniciativa normativa

Durante el segundo semestre se realizó el análisis técnico legal que está consignado en el documento técnico que soporta la iniciativa normativa, el cual ha sido objeto de observaciones y ajustes. La propuesta normativa está orientada a mitigar las inequidades existentes en derechos que pueden verse menoscabados para quienes están vinculados a una entidad pública mediante una contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

28. Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales, La propuesta normativa promueve la materialización de una remuneración competitiva y equitativa y a la vez los principios fundamentales de la igualdad, protección y garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Con el fin de establecer un marco regulatorio único en materia salarial, aplicable a los empleados públicos distritales, la Administración Distrital elaboró una propuesta de Decreto Nacional “Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., y de sus entidades descentralizadas, de la Personería, de la Contraloría, de la Veeduría y del Concejo del Distrito Capital y se dictan disposiciones para su reconocimiento”, a través del cual se pretende mitigar los riesgos de posibles decisiones judiciales relacionadas con la inaplicabilidad de elementos salariales que, en su

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

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



momento, fueron creados por el Concejo de Bogotá o por las Juntas o Consejos Directivos de las entidades descentralizadas.

El proyecto de Decreto fue remitido por la Alcaldesa Mayor de la ciudad al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, organismo del orden nacional que ha venido acompañando el proceso tendiente a la regularización del régimen salarial de los empleados públicos distritales, y a su vez el DAFP remitió el proyecto de decreto al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, para su revisión y concepto. A principio del mes de febrero el DAFP recibió los comentarios al anteproyecto de decreto, que serán la base para continuar con la ejecución del programa.

29. Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada, en el 2020, se elaboró y socializó el Protocolo negociación colectiva - empleados públicos del Distrito Capital", según Circular 21 del 2 de marzo de 2020. Se establecieron los lineamientos para la negociación colectiva en el Distrito Capital y se convocó a capacitación con la Circular 13 del 14 de febrero de 2020, llevándose a cabo el 18 de febrero. Se realizó una capacitación dirigida a todos los servidores de las entidades y organismos del Distrito Capital, referente al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, compilatorio del Decreto Nacional 160 de 2014. Se realizó la capacitación en "Competencias de negociación y gestión de conflictos" cumpliendo con el 12,5% planeado, la cual se convocó con la Circular Conjunta de la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD 006 del 18 de noviembre de 2020. Se estableció el esquema de seguimiento sindical, según Circular 090 del 30 de noviembre de 2020. Se elaboraron las especificaciones técnicas para el sistema de información de acuerdos laborales.

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

A continuación, se presentan los proyectos de inversión que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital tuvo a su cargo en la vigencia 2020, en el marco cierre del plan de desarrollo “Bogotá Mejor para todos 2016-2020” y el inicio del plan de desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI 2020-2024” describiendo sus objetivos, cumplimiento en metas y presupuesto asignado y ejecutado.

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

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



3.1 Plan de desarrollo “Bogotá Mejor Para todos” 2016-2020

En el primer semestre del año 2020, se ejecutó el cierre de los proyectos de inversión asociados al plan de desarrollo “Bogotá Mejor para todos”. A continuación, se detalla el cumplimiento de sus metas y logros alcanzados.

3.1.1 Proyecto de inversión 1179 “Un Servicio Civil que deja Huella”

3.1.1.1 Objetivo general del proyecto:

Promover el fortalecimiento de la capacidad institucional del DASCD a través del desarrollo organizacional, el mejoramiento continuo de sus procesos y la modernización de sus sistemas de información para optimizar la toma de decisiones organizacionales.

3.1.1.2 Objetivos específicos:

- Construir, promover la implementación y efectuar seguimiento a la política de empleo en el Distrito Capital como eje articulador para el desarrollo de un sistema integrado de gestión del talento humano.
- Gestionar información que oriente la toma de decisiones para el fortalecimiento del talento humano en las entidades distritales, que impacten aspectos claves para el desarrollo del servicio civil.
- Proponer modelos, metodologías e instrumentos que orienten a las entidades distritales en la gestión estratégica del talento humano y fomenten el principio del mérito para la provisión de los empleos.
- Proponer estrategias y realizar actividades de bienestar que dignifiquen la gestión laboral y fortalezcan el entorno familiar, desde el ingreso hasta la desvinculación, promoviendo el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento de los valores éticos.

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

- Estructurar programas de formación y capacitación, con base en diagnósticos que identifiquen las brechas que tienen los servidores distritales, para desarrollar sus competencias y conocimientos.

3.1.1.3 Metas:

Meta 1. Desarrollar el 100 % de las actividades previstas en el plan de acción de la política pública para la gestión integral del talento humano en el periodo 2016 – 2020.

Meta 2. Realizar 4 mediciones del nivel de desarrollo del servicio civil.

Meta 3. Proponer 5 modelos, metodologías o instrumentos que orienten a las entidades distritales en la gestión estratégica del talento humano.

Meta 4. Alcanzar 57000 beneficiarios con programas, estrategias y/o actividades específicas de bienestar y/o estímulos.

Meta 5. Beneficiar 23000 funcionarios de las entidades del distrito con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD.

3.1.1.4 Cumplimiento de metas:

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

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



2.1.1.4.1 Meta 1. “Desarrollar el 100 % de las actividades previstas en el plan de acción de la política pública para la gestión integral del talento humano en el periodo 2016 – 2020.

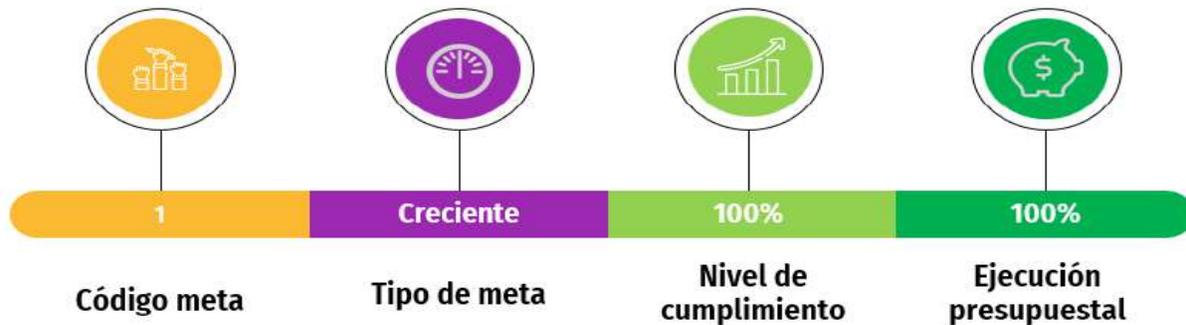


Tabla 3 Ejecución Meta 1 - Proyecto 1179

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
1	Desarrollar el 100 % de las actividades previstas en el plan de acción de la política pública para la gestión integral del talento humano en el periodo 2016 - 2020	Creciente	100%	100%	100%

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

Esta meta, se planteó como objetivo construir, promover y efectuar la implementación y seguimiento a la política de empleo público en el Distrito Capital, como eje articulador para el desarrollo de un sistema integrado de gestión 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.

En el año 2020 se alcanzó en un 100% la meta propuesta en el plan de desarrollo, este avance que representó el desarrollo de las acciones que contribuyen en la implementación de la política pública de gestión integral del talento humano, específicamente se avanzó en esta vigencia en lo relacionado con:

- Evaluación de competencias para el ingreso a cargos del nivel directivo.
- Fortalecimiento de la plataforma SIDEAP 2.0.
- Alistamiento y medición de la cuarta medición del Índice de Desarrollo del Servicio Civil.
- Puesta en operación de la Plataforma Talento No Palanca.

3.1.1.4.1.1 Avance presupuestal meta 1.

Esta meta tuvo un presupuesto asignado por \$251.426.352, de los cuales ejecutó un 100%, de conformidad con la siguiente tabla:

Tabla 4 Ejecución presupuestal meta 1 - Proyecto 1179

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 251.426.352,00	\$ 251.426.352,00	100%	\$ 250.493.019,00

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

Este avance presupuestal corresponde, a la ejecución de los contratos suscritos a 31 de mayo y ejecutados hasta 31 de diciembre que contribuyen directa o indirectamente a la consolidación de los productos de la Política: 1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital; 1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales; 2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital; 3.1.4 Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de TH; 3.1.2 Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales; 3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano y a desarrollos y cumplimiento de los siguientes productos de Política con metas programadas en el 2019 e inicio en el 2020.

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

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



2.1.1.4.2 Meta 2. Realizar 4 mediciones del nivel de desarrollo del servicio civil.

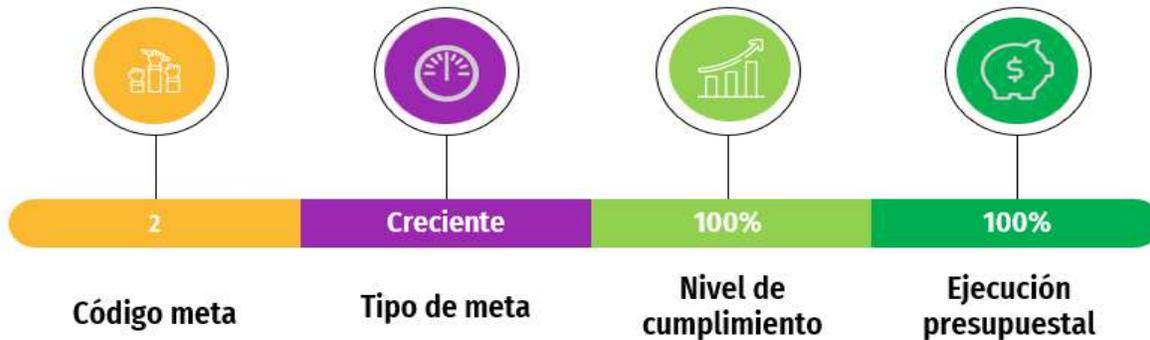


Tabla 5 Ejecución Meta 2 - Proyecto 1179

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
2	Realizar 4 mediciones del nivel de desarrollo del servicio civil.	creciente	4	4	100%

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

Esta meta se planteó como objetivo gestionar información que oriente la toma de decisiones para el fortalecimiento del talento humano en las entidades distritales, que impacten aspectos claves para el desarrollo del servicio civil.

Durante el año 2020, se alcanzó el 100% propuesto para esta meta en el cuatrienio.

Esta meta desarrolló durante el cuatrienio 4 mediciones del nivel de desarrollo del servicio civil. Dicha medición se fundamenta en la Carta Iberoamericana de la Función Pública que fue adaptada por el Banco

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

Interamericano de Desarrollo en países de América Latina; esta medición adaptada al contexto distrital es pionera en términos de la medición de la gestión del talento humano por parte de entes subnacionales.

Se realizó a partir de encuestas dirigida a los Jefes de Talento Humano y otra dirigida a todos los servidores públicos del Distrito. Se calculó sobre los subsistemas: planificación, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión de la compensación, gestión del desarrollo, gestión de las relaciones humanas, gestión del rendimiento y organización de la función de los recursos humanos y sobre los 5 subíndices: mérito, capacidad funcional, eficiencia, consistencia estructural y capacidad integradora.

Permite identificar cómo operan de manera sistémica los subcomponentes del modelo de gestión de talento humano e identificar buenas prácticas y oportunidades de mejora.

En el año 2020 se realizó la cuarta medición del índice de desarrollo del Servicio Civil, y se tuvo como resultado un promedio distrital de 84.98%. Este resultado sigue posicionando en un nivel alto a la gestión integral del talento humano, situación que refleja el esfuerzo institucional por hacer estratégica la gestión de personas vinculadas al sector público de Bogotá, D.C.

Este año en particular se contaba con situaciones externas como el cambio de gobierno y el trabajo en casa por ocasión de la pandemia; no obstante, el puntaje refleja la solidez e institucionalidad que ha cobrado el tema en las entidades distritales.

El DASCD como entidad líder y en conjunto con las áreas de talento humanos de las entidades Distritales hacen posible que este puntaje haya aumentado 10,32 puntos desde la primera medición realizada en el 2017. El aumento que se ha tenido a lo largo de estos años se debe a mejoras en aspectos como: Implementación del MIPG, fortalecimiento del SIDEAP, actualización de manuales de funciones, convocatorias públicas de méritos para acceder al empleo público, percepción satisfactoria de la remuneración salarial y no salarial por parte de los y las servidoras distritales, las acciones desplegadas para

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

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



el fortalecimiento de programas de capacitación, bienestar e innovación tecnológica en procesos que optimizan la gestión del talento humano.

2.1.1.4.2.1 Avance presupuestal. Meta 2.

Tabla 6 Ejecución presupuestal meta 2 - Proyecto 1179

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 39.200.000,00	\$ 39.200.000,00	100%	\$ 39.200.000,00

Este avance presupuestal corresponde, a la ejecución de 2 contratos de prestación de servicios, que tuvieron como objeto desarrollar la medición propuesta para esta vigencia.

2.1.1.4.3 Meta 3. Proponer 5 modelos, metodologías o instrumentos que orienten a las entidades distritales en la gestión estratégica del talento humano.

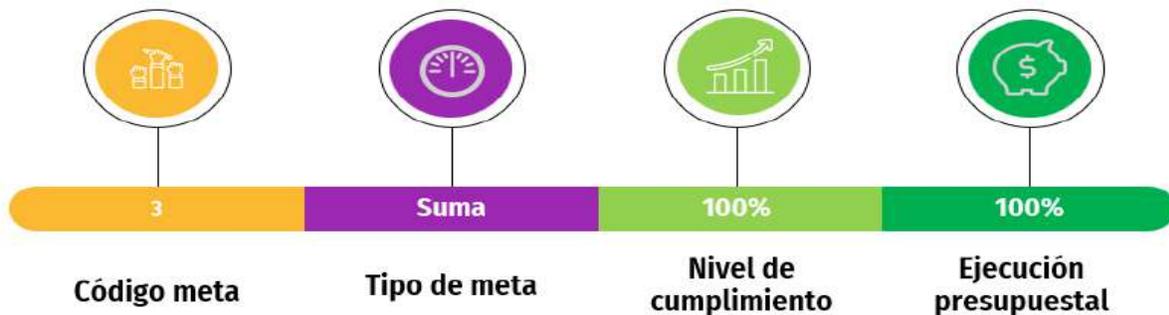


Tabla 7 Ejecución Meta 3 - Proyecto 1179

Descripción meta	Magnitud física
------------------	-----------------

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

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



Código Meta	Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
3	Proponer 5 modelos, metodologías o instrumentos que orienten a las entidades distritales en la gestión estratégica del talento humano.	Suma	0,2	100%

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

Esta meta se planteó como objetivo proponer modelos, metodologías e instrumentos que orienten a las entidades distritales en la gestión estratégica del talento humano y fomenten el principio del mérito para la provisión de los empleos.

Esta meta alcanzó un 100% de cumplimiento para el cuatrienio que se representan en los 5 instrumentos implementados y un desarrollo acumulado del Sistema de Información del Empleo público Distrital -SIDEAP

Durante el 2020 se realizó el afinamiento y ajustes a los desarrollos planteados en el año 2019, los cuales corresponden a:

- Modulo Talento Humano: Permite obtener información acerca de nuevas situaciones administrativas: Licencia ordinaria, para actividades deportivas, por enfermedad, por paternidad, por luto, Permiso remunerado, sindical, académico, para ejercer la docencia universitaria, Suspensión o separación en el ejercicio de sus funciones, vacaciones, Descanso compensado, y Accidente Laboral.
- Reporte de trabajo en casa, teletrabajo y teletrabajo extraordinario: El objetivo de la nueva funcionalidad del SIDEAP es que las y los servidores públicos a quienes se les haya autorizado el teletrabajo extraordinario sean registrados en la plataforma, y así llevar el

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

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



registro de las personas en esta modalidad de trabajo adoptada inicialmente como respuesta a la contingencia sanitaria generada por la pandemia por el COVID-19.

- Funcionalidad de alertas tempranas COVID-19: En la nueva funcionalidad se podrán hacer los reportes sobre el estado de salud de los Servidores y Colaboradores de cada entidad. El propósito es registrar en la plataforma indicadores como: edad, enfermedades atenuantes con síntomas de COVID 19 o casos confirmados del virus en servidores y colaboradores del Distrito.
- Módulo de Trámites en Línea Conceptos Técnico-Jurídicos: tiene como objetivo permitirles a los usuarios de las diferentes entidades del distrito radicar al DASCD sus trámites en línea y realizar la solicitud de conceptos técnicos.

2.1.1.4.3.1 Avance presupuestal. Meta 3.

Tabla 8 Ejecución presupuestal meta 3 - Proyecto 1179

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 625.269.838,00	\$ 625.269.838,00	100%	\$ 600.269.738,00

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

Este avance presupuestal corresponde, a la suscripción de 19 contratos de prestación de servicios y 1 adición.

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

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



2.1.1.4.4 Meta 4. Alcanzar 57000 beneficiarios con programas, estrategias y/o actividades específicas de bienestar y/o estímulos.

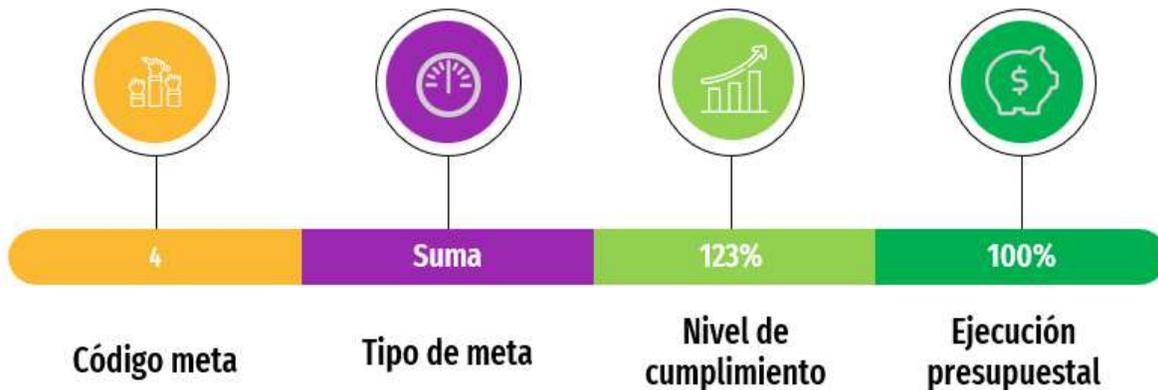


Tabla 9 Ejecución presupuestal meta 4 - Proyecto 1179

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
4	Alcanzar 57000 beneficiarios con programas, estrategias y/o actividades específicas de bienestar y/o estímulos.	Suma	1454	1795	123%

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

Esta meta tuvo como objetivo proponer estrategias y realizar actividades de bienestar que dignifiquen la gestión laboral y fortalezcan el entorno familiar, desde el ingreso hasta la desvinculación, promoviendo el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento de los valores éticos.

Esta meta fue cumplida a 31 de mayo de 2020, fecha hasta la cual se beneficiaron 1.795 colaboradores del distrito y sus familias con las siguientes actividades:

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

- En el período comprendido entre junio 2019 y abril 2020 se han beneficiado 279 colaboradores en los descuentos en boletería para los eventos realizados por IDARTES, en el marco del convenio 076 de 2019.
- Se realizó una reunión virtual de gestores de bienestar en la que se tuvo la participación de 69 líderes.
- Se realizó un encuentro digital de reconocimiento de las secretarías y secretarios del Distrito que contó con la participación de 298 servidores y servidoras.
- Se realizó Exposición Histórica de Bogotá -Archivo Distrital de la Secretaría General- con la participación de 15 personas.
- Se realizó el concurso distrital de cuento y poesía en el que enviaron sus escritos para participar 180 colaboradores del distrito.
- Se realizó el I concurso infantil distrital de cuento y poesía en el que enviaron sus escritos 60 hijos e hijas de los colaboradores del distrito.
- Se realizó una reunión virtual en la que se entregaron souvenirs a las secretarías y secretarios que enviaron su video bajo el slogan “historia de vida” como parte de la conmemoración y reconocimiento a la labor de las/los secretarías/os del Distrito. En este participaron 10 colaboradores que ejercen este cargo.
- Se realizó Recorrido Turístico "El papel de la Mujer" -Instituto Distrital de Turismo IDT- con la participación de 18 personas.
- Se realizaron Espectáculos Laser bajo el slogan “El Hall de la Fama” -IDARTES- con la participación de 107 personas. Y la esencia de la mujer -Jardín Botánico de Bogotá- con la participación de 20 personas.
- En el marco del convenio 076-2019 Secretaría Distrital de Ambiente-DASCD se realizaron las caminatas: Caminata ecológica al embalse la regadera que contó con 16 beneficiados, la Caminata Humedal Córdoba con la participación de 28 colaboradores y sus familias, se

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

realizaron recorridos virtuales al Aula Ambiental Soratama en las que participaron 228 colaboradores y sus familias y 11 actividades virtuales en el mes de abril en las que participaron 253 colaboradores y sus familias; Cambio climático (3) - Descubriendo las aves de Bogotá (51) - Estructura ecológica (23) - Fauna silvestre (13) - Generalidades de la biodiversidad (11) - Prácticas sostenibles (11) - Protección y bienestar Animal (9) - Páramos zonas de vida (10) - Recorrido Humedal Santa María (2) - Recorrido Parque Entrenubes (113) - Río Bogotá y subcuencas del D.C. (7)

- El programa de apoyo emocional distrital en REED cuenta con 166 seguidores más.
- Se realizaron 6 mesas técnicas sectoriales a las cuales asistieron 56 participantes.

En términos generales, esta meta tuvo una sobre ejecución ya que bajo el desarrollo del Plan de Bienestar Distrital para la Felicidad Laboral, se incluyeron diversas actividades de gran cobertura; entre las que se destacan los Sketch realizados en el año 2017 cuyo alcance fue de 7.144 beneficiados, al igual que las actividades en las que se entregaron boletas para cine en el año 2016 con alcance de 8.140, así como con el programa de Alianzas estratégicas con el que entre los años 2018, 2019 y 2020, se ha tenido una cobertura de alrededor de 10.000 beneficiarios únicos.

2.1.1.4.4.1 Avance presupuestal. Meta 4.

Tabla 5 Ejecución presupuestal meta 4 - Proyecto 1179

PROGRAMACIÓN 2020	EJECUCIÓN 31 DE DICIEMBRE DE 2020	% DE EJECUCIÓN	GIROS
\$ 119.450.000,00	\$ 119.450.000,00	100%	\$ 115.908.333,00

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

Esta ejecución presupuestal corresponde, a la suscripción de 4 contratos de prestación de servicios ejecutados en la vigencia 2020.

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

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



2.1.1.4.5 Meta 5. Beneficiar 23000 funcionarios de las entidades del distrito con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD.

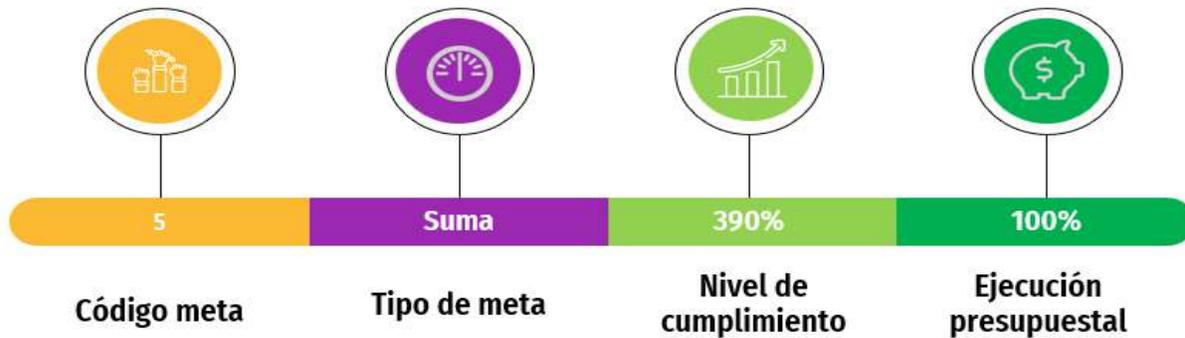


Tabla 10 Ejecución meta 5 - Proyecto 1179

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
5	Beneficiar 23000 funcionarios de las entidades del distrito con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD.	Suma	439	1712	390%

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

Esta meta tuvo por objetivo estructurar programas de formación y capacitación, con base en diagnósticos que identifiquen las brechas que tienen los servidores distritales, para desarrollar sus competencias y conocimientos.

Durante enero y mayo del año 2020 se formaron 1.712 funcionarios del Distrito en el marco de las siguientes capacitaciones y cursos:

- “Gestión del Conflicto y Educación para la Paz”

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

- Comunicación efectiva
- Curso "Ingreso al Servicio Público"
- Curso "Inducción para Jefes de Talento Humano"
- Curso "Control Social al Empleo Público"
- Curso "Seguridad y Salud en el Trabajo un Reto Organizacional -1"
- Curso "Derecho Disciplinario"
- Curso "Agility - Metodologías Ágiles"
- Curso "Design Thinking - Pensamiento de Diseño"
- Curso "Seguridad y Salud en el Trabajo - 2"
- Curso de "Presupuesto Público"
- Curso de "Sistema de evaluación del Desempeño"
- Curso de "Situaciones Administrativas"
- Curso de "Tendencias de Innovación, un supermercado de ideas para innovar"
- Curso de "Transformación Creativa del Conflicto"
- Curso "Sistema General de Pensiones".
- Curso "Cómo Transformar un Grupo de Innovación en un Equipo de Innovadores"
- Curso "Diseño Organizacional"
- Curso "Evolución de los Derechos Humanos"
- Curso "Equipos innovadores"

Esta meta sobrepasó su programación, ya que se realizaron actividades de gran cobertura; entre las que se destacan la estrategia de formación en Red para la gestión del conocimiento, a innovación, la educación para la paz y gestión de conflictos; Oferta de capacitación para Gerentes públicos y cursos virtuales.

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

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



2.1.1.4.4.1 Avance presupuestal. Meta 5.

Tabla 11 Ejecución presupuestal meta 5 - Proyecto 1179

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 18.000.000,00	\$ 18.000.000,00	100%	\$ 18.000.000,00

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

Esta ejecución presupuestal corresponde, a la suscripción de 1 contrato de prestación de servicios ejecutado en la vigencia 2020.

3.1.2 Proyecto de inversión 1182 “A la vanguardia de la capacidad institucional

2.1.2.1 Objetivo general del proyecto:

Promover el fortalecimiento de la capacidad institucional del DASCD a través del desarrollo organizacional, el mejoramiento continuo de sus procesos y la modernización de sus sistemas de información para optimizar la toma de decisiones organizacionales.

2.1.2.2 Objetivos específicos:

- Favorecer el desarrollo individual y organizacional del DASCD mediante estrategias que propicien el mejoramiento de las competencias comportamentales, la calidad de las relaciones humanas y la cultura organizacional.
- Promover la sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión a través de la modernización de los procesos, el mejoramiento continuo de los productos y servicios, y la implementación de estrategias de gestión del riesgo, anticorrupción y rendición de cuentas de la entidad.

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

- Modernizar los sistemas de información del DASCD con el mejoramiento de tecnologías de la información y la comunicación.

2.1.2.3 Metas:

Meta 1. Beneficiar al 100 % de los funcionarios de la entidad con acciones que propicien el mejoramiento del ambiente de trabajo y favorezcan el clima laboral.

Meta 2. Modernizar 100 % de los procesos de la entidad a través del mejoramiento continuo de los productos y servicios, la actualización documental, la gestión del riesgo y el desarrollo de estrategias de transparencia, anticorrupción y rendición de cuentas.

Meta 3. Mejorar 100 % de los sistemas de información, los recursos tecnológicos y los desarrollos que modernicen la gestión de la entidad.

2.1.2.4 Cumplimiento de metas:

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

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



2.1.2.4.1 Meta 1. Beneficiar al 100 % de los funcionarios de la entidad con acciones que propicien el mejoramiento del ambiente de trabajo y favorezcan el clima laboral.



Tabla 12 Ejecución meta 1 - Proyecto 1182

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
1	Beneficiar al 100 % de los funcionarios de la entidad con acciones que propicien el mejoramiento del ambiente de trabajo y favorezcan el clima laboral	Constante	100%	100%	100%

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

El objetivo de esta meta se planteó para favorecer el desarrollo individual y organizacional del DASCDC mediante estrategias que propicien el mejoramiento de las competencias comportamentales, la calidad de las relaciones humanas y la cultura organizacional.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se 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.

De enero a mayo del año 2020, se desarrollaron actividades centradas en el desarrollo de campañas internas enfocadas en comunicar y exaltar los temas más importantes a nivel interno, como lo son: fechas especiales, temas medioambientales, y de salud física y emocional; y se realizaron campañas que ayudan a visibilizar la labor de los funcionarios de la Entidad. En ese sentido, para el desarrollo de dichas campañas, se hicieron piezas de comunicación, publicaciones en las redes del DASCD y se grabaron piezas audiovisuales.

Por otra parte, a raíz de la contingencia del COVID, se trabajó en mantener el clima organizacional de la Entidad a través de las piezas de comunicación empleadas para comunicar a los funcionarios y contratistas los diferentes temas de interés que les permiten estar actualizados y acercarse entre sí; además de promover los valores del trabajo en casa y el auto cuidado.

2.1.2.4.4.1 Avance presupuestal. Meta 1.

Tabla 13 Ejecución presupuestal meta 1 - Proyecto 1182

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 21.840.000,00	\$ 21.840.000,00	100%	\$ 21.840.000,00

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

Esta ejecución presupuestal corresponde, a la suscripción de 1 contrato de prestación de servicios ejecutado en la vigencia 2020.

2.1.2.4.2 Meta 2. Modernizar 100 % de los procesos de la entidad a través del mejoramiento continuo de los productos y servicios, la actualización documental, la gestión del riesgo y el desarrollo de estrategias de transparencia, anticorrupción y rendición de cuentas.

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

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





Tabla 14 Ejecución meta 2 - Proyecto 1182

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
2	Modernizar 100 % de los procesos de la entidad a través del mejoramiento continuo de los productos y servicios, la actualización documental, la gestión del riesgo y el desarrollo de estrategias de transparencia, anticorrupción y rendición de cuentas	Creciente	100%	100%	100%

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

Esta meta tuvo por objetivo promover la sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión a través de la modernización de los procesos, el mejoramiento continuo de los productos y servicios, y la implementación de estrategias de gestión del riesgo, anticorrupción y rendición de cuentas de la entidad.

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

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



Para la vigencia 2020 se logró un avance del 5% en esta meta para completar el 100% programado para el cuatrienio. A través de esta meta, se desarrollaron las actividades tendientes a garantizar la plataforma estratégica de la entidad para el año 2020, se desarrollaron estrategias de posicionamiento institucional y transparencia, que se enfocaron principalmente en: - Desarrollo de campañas externas dirigidas a los diferentes grupos de valor de la Entidad, para comunicar la labor de esta. - Actualización permanente de la página web y publicación de la información correspondiente a temas de transparencia. - Se realizó presencia en medios de comunicación, con el fin de dar a conocer la labor de la Entidad.

Así mismo, implementó el sistema de gestión documental, el sistema integrado de conservación y el sistema integrado de gestión.

2.1.2.4.4.2 Avance presupuestal. Meta 2.

Tabla 15 Ejecución presupuestal meta 2 - Proyecto 1182

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 549.964.760,00	\$ 548.023.428,00	99,6%	\$ 546.983.428,00

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

Para la vigencia 2020, la meta 2 tuvo una asignación de \$549.964.760, que corresponden al 90.63%, de los \$ 606.803.760 asignados al proyecto 1182. El presupuesto se ejecutó a través de la suscripción de 16 contratos de prestación de servicios en la vigencia 2020.

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

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



2.1.2.4.3 Meta 3. Mejorar 100 % de los sistemas de información, los recursos tecnológicos y los desarrollos que modernicen la gestión de la entidad.



Tabla 16 Ejecución meta 3 - Proyecto 1182

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
3	Mejorar 100 % de los sistemas de información, los recursos tecnológicos y los desarrollos que modernicen la gestión de la entidad.	Creciente	100%	100%	100%

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

Esta meta tuvo por objetivo modernizar los sistemas de información del DASCD con el mejoramiento de tecnologías de la información y la comunicación. En la vigencia 2020, tuvo un cumplimiento del 100%, programado para el cuatrienio.

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

Durante el año 2020, en el marco de esta meta se implementó, migró y niveló los bienes informáticos de propiedad del DASCD al protocolo IPV6. Para lo cual se realizaron las siguientes actividades:

- Hacer un diagnóstico de la situación actual de la entidad en términos de: Inventario de TI (Hardware y software).
- Establecer recomendaciones para la adquisición de elementos de comunicaciones, de cómputo y almacenamiento con el cumplimiento de IPV6, en caso de que se requiera.
- Hacer un informe con el plan de direccionamiento en IPV6.
- Formular un plan de manejo de excepciones, definiendo las acciones necesarias en cada caso particular con aquellos elementos de hardware y software (aplicaciones y servicios) que sean incompatibles con IPV6.
- Presentar un informe de preparación (Readyness) de los sistemas de comunicaciones, bases de datos y aplicaciones (Que tan preparada se encuentra la entidad en tema de adopción de IPV6) - Preparar un plan de capacitación en IPV6 a los funcionarios del Área de TI de la Entidad y plan de sensibilización a todos los funcionarios y/o contratistas del DASCD.

2.1.2.4.4.3 Avance presupuestal. Meta 3.

Tabla 17 Ejecución Presupuestal meta 3 - Proyecto 1182

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 34.999.000,00	\$ 34.999.000,00	100%	\$ 34.999.000,00

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

El presupuesto de la meta 3, se ejecutó en la vigencia 2020 a través de la suscripción de un contrato con E&C Ingenieros.

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

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



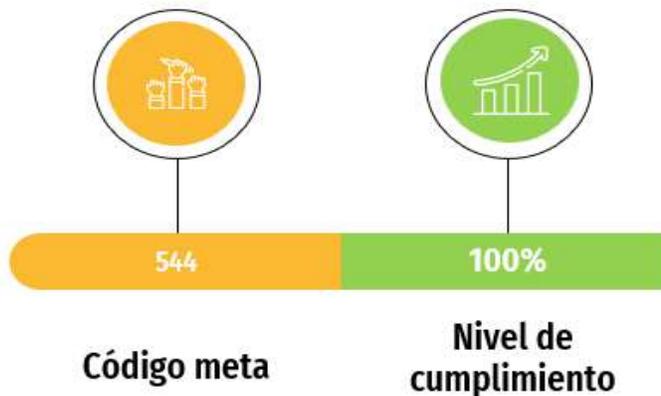
3.2 . Metas Plan de Desarrollo “Bogota Mejor Para Todos”

Durante la vigencia 2020, en el marco del plan de desarrollo “Bogotá Mejor Para todos” 2016-2020, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital programó acciones de las siguientes metas plan de desarrollo:

- 544. Gestionar el 100% del plan de adecuación y sostenibilidad SIGD-MIPG
- 78. Implementar el 100% de la política pública de empleo.
- 79. Desarrollar en un 70% el Sistema de Información del Empleo público en el Distrital.

A continuación, se describen los principales logros obtenidos en el marco de dichas metas en el año 2020, así como el nivel de cumplimiento de cada una.

3.1 Gestionar el 100% del plan de adecuación y sostenibilidad SIGD-MIPG



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

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



Tabla 18 Ejecución meta plan de desarrollo 544

Código Meta	Indicador	Programación física vigencia 2020	Ejecución física vigencia 2020	% Ejecución física
544	Porcentaje de ejecución del plan de adecuación y sostenibilidad SIGD-MIPG en las entidades distritales	100%	100%	100%

La Adecuación y sostenibilidad SIGD-MIPG - cierre de brechas, se realiza a través del Plan de Acción para adecuación del sistema de gestión, el primero se formuló en 2019, fue ejecutado en un 100% disminuyendo las brechas identificadas frente a la armonización SIG-MIPG. Para el 2020 se formuló nuevamente de acuerdo con los resultados, de avance.

El Plan de Acción del DASCD 2020 de Adecuación y Sostenibilidad incluye:

1. Talento Humano: Se realizó la revisión mensual de la información registrada en el SIDEAP, se verificó su actualización. Se desarrolló una jornada de capacitación para todas las entidades distritales sobre la Prevención del Acoso laboral y el Acoso Sexual.
2. Planeación institucional: Para el 31 de enero se tenían aprobados los proyectos por dependencia que integran el Plan Estratégico Institucional, el cual fue aprobado y se encuentra debidamente publicado en la página web de la entidad. Alineados a los ODS.
3. Integridad: Se realizó el estudio de la normatividad relacionada y la consolidación de las tipologías y/o situaciones que configuran Conflicto de Interés.
4. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos: En el mes de abril se envió la retroalimentación de la Política Ambiental del Departamento.
5. Racionalización de trámites: El 17 de abril se registró la mejora al trámite de Concepto Técnico registrado en el SUIT como un tipo de racionalización tecnológica.

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

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



- 6. Participación ciudadana: Se realizó video con el portafolio de la entidad para compartir con los líderes de talento humano de las entidades del distrito en Mesas Técnicas.
- 7. Seguridad digital: Se realizó la actualización de la política de gestión de riesgos de seguridad de la información de la entidad.
- 8. Control interno: Se realizó el seguimiento al Mapa de Riesgos.

3.2 Implementar el 100% de la política pública de empleo

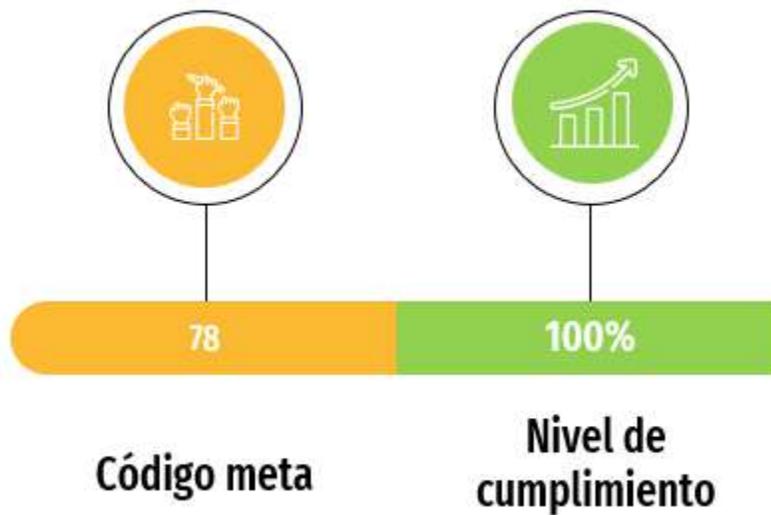


Tabla 19 Ejecución meta plan de desarrollo 78

Código Meta	Indicador	Programación física vigencia 2020	Ejecución física vigencia 2020	% Ejecución física
78	Porcentaje de implementación de la política pública de empleo	100%	100%	100%

Nota: En razón a que no se habilitó el Sistema de Seguimiento al Plan de desarrollo -SEGPLAN- para el registro de magnitudes en el componente de gestión, en el informe de gestión aparece una ejecución acumulada del 92%, sin embargo, la ejecución es del 100%

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

Esta meta avanzó durante el cuatrienio en el 100% que representa formulación técnica de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano, la cual inició su implementación en los años 2019 y 2020.

En el primer semestre del año 2020, a través de esta meta se avanzó en los productos de la política pública para la Gestión Integral del Talento Humano que se describen a continuación:

- 1.1.2 Banco de Proveedores denominado Banco de Hojas de Vida de Bogotá Talento No Palanca
- 1.1.4 Programa de Reconocimiento a Servidores y Colaboradores Distritales
- 1.3.2 Programa de Formación en Innovación
- 2.3.3 Programa de alianzas estratégicas
- 3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano
- 3.1.9 Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos.

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

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



3.3 Desarrollar en un 70% el Sistema de Información del Empleo público en el Distrital

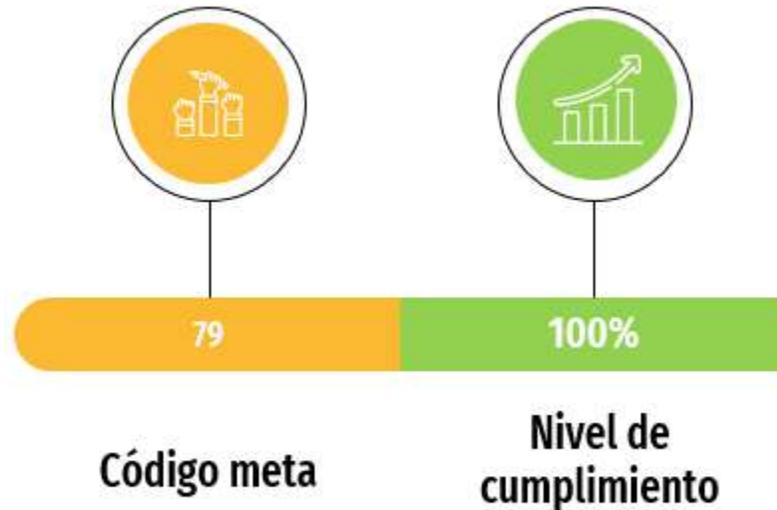


Tabla 20 Ejecución meta plan de desarrollo 79

Código Meta	Indicador	Programación vigencia 2020	Ejecución vigencia 2020	% Ejecución física
79	Porcentaje de desarrollo del Sistema de Información del Empleo público en el Distrito	70%	70%	100%

Nota: En razón a que no se habilitó el Sistema de Seguimiento al Plan de desarrollo -SEGPLAN- para el registro de magnitudes en el componente de gestión, en el informe de gestión aparece una ejecución acumulada del 98%, sin embargo, la ejecución es del 100%

Esta meta avanzó durante el cuatrienio en el 98.4%. Durante el primer semestre del año 2020 se fortaleció el Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), el cual implicó una reingeniería en su estructura tecnológica - software, fortalecimiento en su estructura hardware, para permitir el funcionamiento adecuado de las siguientes funcionalidades:

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

Administración del Sistema - Desarrollo Organizacional Distrital - Talento Humano Distrital - Mi Hoja de Vida - Mis Bienes y Rentas - Contratación Distrital y Reportes.

4. PLAN DE DESARROLLO UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI 2020-2024

En el segundo semestre del año 2020, se inició la ejecución de los proyectos de inversión asociados al nuevo Plan Distrital de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI 2020-2024”.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, formuló dos proyectos de inversión en el marco de este plan de desarrollo con el fin de cumplir con su plataforma estratégica. A continuación, se detalla el avance de cada uno de los proyectos, en cuanto a metas y presupuesto asignado en el segundo semestre del año 2020.

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

4.1.1 Objetivo general del proyecto:

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

4.1.2 Objetivos específicos:

- Promover el fortalecimiento organizacional de las entidades distritales para adaptarse a los retos y cambios del entorno frente a la prestación de servicio a la ciudadanía y la generación de un mayor valor público.

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

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



- Fortalecer la oferta institucional del DASCD y articular la Gestión del Talento Humano a nivel distrital para potenciar el desarrollo de competencias, habilidades, el bienestar laboral y la seguridad y salud en el trabajo de las y los colaboradores vinculados al Distrito Capital para prestar un servicio de excelencia a la ciudadanía.
- Incorporar la analítica de datos del talento humano para la toma de decisiones y la planeación en el largo plazo de la fuerza laboral pública de la ciudad.

4.1.3 Metas:

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

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

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

Meta 5. Capacitar a 25,000 colaboradores y colaboradoras vinculados al Distrito Capital con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD.

Meta 6. Asistir y apoyar la implementación de 2 sistemas de gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital y del Programa de Selección y Formación de Jefes de Talento Humano en el Distrito Capital.

Meta 7. Contar con 58,000 beneficiarios de los programas de bienestar desarrollados, que generen sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y organismos distritales.

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

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



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

Meta 9. Actualizar 1 sistema poniendo en operación nuevas funcionalidades en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital.

Meta 10. Efectuar la estructuración técnica, de 1 sistema de información con sus requerimientos funcionales y el análisis de datos para la puesta en funcionamiento del Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio de Bogotá D.C.

Meta 11. Consolidar 1 batería de indicadores diseñados e implementados sobre la gestión del talento humano del sector público de Bogotá, D.C.

4.1.4 Cumplimiento de metas:

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

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

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



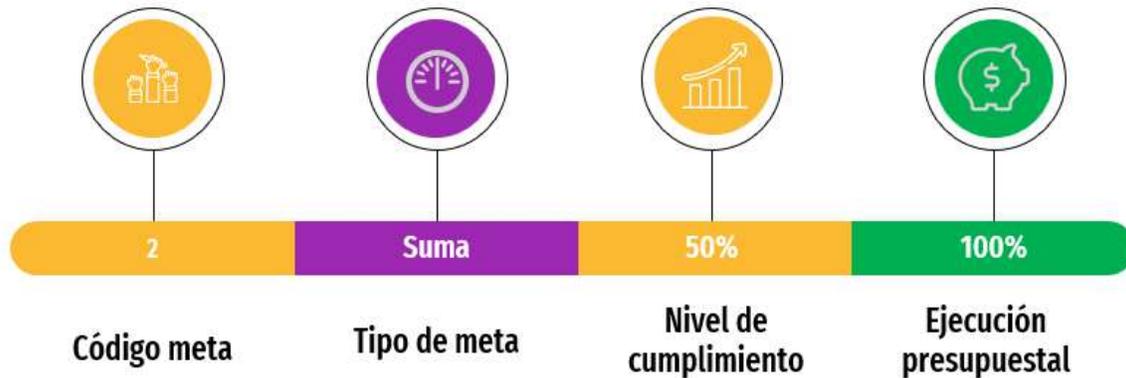


Tabla 21 Ejecución Meta 2 - Proyecto 7670

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
2	Asistir Técnicamente a 52 entidades y organismos del D.C. en el rediseño institucional, la estandarización de sus estructuras organizacionales, actualización de plantas de personal y/o manuales específicos de funciones y competencias laborales	Suma	8	4	50%

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

Esta meta está asociada al producto de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano denominado Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito, con el que se pretende determinar las necesidades de personal a escala distrital, sectorial y por entidad, de acuerdo con el modelo de operación y de prestación de servicios existente, así como la definición de escenarios para su implementación.

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

Este programa cuenta con dos (2) fases: La realización de Estudios Técnicos y Consolidación de Información y Conceptos de Viabilidad Técnica y Presupuestal, en el cual durante la primera fase, las entidades y organismos distritales realizarán los estudios técnicos de modernización institucional y presentarán ante el DASCD los resultados obtenidos. En la segunda fase, una vez efectuados los análisis anteriores que de manera concluyente establecen que existen faltantes en la planta de personal, se prevé tramitar los conceptos técnicos y de viabilidad presupuestal ante el DASCD y la Secretaría Distrital de Hacienda, respectivamente y, de resultar favorables, se perfeccionarán las decisiones mediante los actos administrativos a los que haya lugar.

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

A 31 de diciembre de 2020, se cuenta con 8 conceptos favorables para el rediseño de entidades. Sin embargo, dado que el proyecto inició en el mes de julio, se cuenta con 4 conceptos favorables para el rediseño de entidades. Por lo anterior esta meta tiene un cumplimiento del 50% para la vigencia 2020.

Se emitieron conceptos técnicos favorables para el rediseño de la estructura organizacional, las plantas de personal y el manual específico de funciones y competencias laborales correspondientes a las siguientes entidades: Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría Distrital De Cultura, Recreación Y Deporte – SDCRD, Orquesta Filarmónica de Bogotá.

4.1.4.1.1 Avance presupuestal. Meta 2

Tabla 22 Ejecución presupuestal Meta 2 - Proyecto 7670

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 105.000.000	\$ 105.000.000	100%	\$ 76.766.667

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

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

Esta ejecución presupuestal corresponde, a la suscripción de 2 contratos de prestación de servicios ejecutados en la vigencia 2020.

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

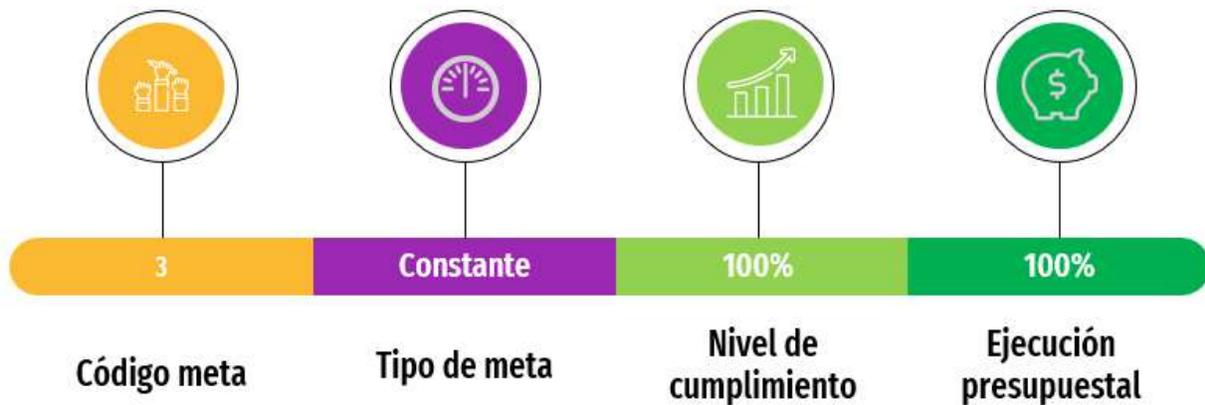


Tabla 23 Ejecución Meta 3 - Proyecto 7670

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
3	Asistir técnicamente a 52 entidades y organismos distritales en la implementación de acciones que contribuyan a la gestión estratégica de su talento humano.	Constante	52	52	100%

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

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

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

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

A 31 de diciembre de 2020 y de conformidad con la programación del Plan de Acción de la Política Pública de GITH en relación con los productos con iniciación en las vigencias 2019 o 2020, se pudo establecer que se garantizó la asistencia técnica en la implementación de acciones que contribuyen a la gestión estratégica de su talento humano en las 52 entidades del distrito, de esta forma la meta para la vigencia se cumplió en 100%, representado de la siguiente manera:

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

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



EL Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, emitió en el año 2020 conceptualización técnica y/o jurídica a 24 entidades y organismos distritales; los conceptos técnicos están asociados a los temas de manual de funciones, modificación de estructura y modificación de planta. En cuanto a los conceptos jurídicos se emitieron en respuesta a las consultas y planteamientos realizados al DASCD por parte de entidades, organismos, servidores públicos, en donde se solicitaba conceptuar sobre situaciones particulares o generales relacionadas con, situaciones administrativas, organización administrativa, gestión del talento humano – empleo público y régimen salarial y prestacional.

De igual manera, se emitió la circular externa No. 035 del 28 de septiembre dirigida para todas las entidades y organismos distritales, en la que se emiten lineamientos frente a los procesos de desvinculación y acompañamiento en el retiro de los servidores públicos.

Por otro lado, se brindó asistencia con la emisión de lineamientos por medio de circulares externas para las 52 entidades y organismos del Distrito, tales como la circular externa No. 039 del 11 de noviembre con la que se emiten los lineamientos para la Medición de la Madurez del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo “SST en Línea”; y la Circular externa 040 del 24 de Noviembre con la cual se dan lineamiento para la aplicación del "Diagnóstico Gestión Procesos Talento Humano por competencias".

4.1.4.2.1 Avance presupuestal. Meta 3.

Tabla 24 Ejecución Meta 3 - Proyecto 7670

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 28.000.000	\$ 28.000.000	100%	\$ -

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

Esta ejecución presupuestal corresponde, a la suscripción de 2 contratos de prestación de servicios ejecutados en la vigencia 2020.

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

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



4.1.4.3 Implementar en 52 entidades y organismos distritales la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y meritocrático de la Administración Pública Distrital.



Tabla 25 Ejecución Meta 4 - Proyecto 7670

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
4	Implementar en 52 entidades y organismos distritales la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y meritocrático de la Administración Pública Distrital.	Constante	52	52	100%

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

Esta meta está asociada 6 productos de Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano:

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

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

- Banco de Proveedores “Talento no Palanca” constituye una herramienta web puesta a disposición de la ciudadanía para que quienes estén interesados en vincularse contractualmente con entidades y organismos distritales puedan postular su oferta de servicios, para ser usado por las entidades y organismos distritales en el cubrimiento de sus necesidades de personal.
- Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital.
- Propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.
- Propuesta normativa para regular las licencias de maternidad de las mujeres gestantes y de personas con enfermedades catastróficas cuya vinculación a una entidad sea el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.
- Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales.

Durante el segundo semestre del 2020, se cuenta con avance acumulado del 18.6% en la implementación de la estrategia de la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y meritocrático de la Administración Pública Distrital en las 52 entidades del distrito para un cumplimiento de la meta para la vigencia del 100%.

Este avance está soportado a través de la formalización de 575 empleos creados en el año 2020, en 6.179 contratos de prestación de servicios suscritos a partir de la utilización de la plataforma de Talento no Palanca por parte de las entidades, y en la aplicación de pruebas de competencias para 548 personas que concurrieron a la aplicación de pruebas psicométricas realizadas por el DASCD. ¹¹

¹¹ En el componente de Mérito se vincularon a la administración Distrital 548 personas nuevas a empleos de libre nombramiento y remoción, a través de procesos de selección objetiva, quienes superaron el proceso de pruebas psicométricas realizadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD, que siguen vinculados a la Administración Distrital y han participando de los procesos de retroalimentación en relación con los resultados obtenidos

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

4.1.4.3.1 Avance presupuestal. Meta 4.

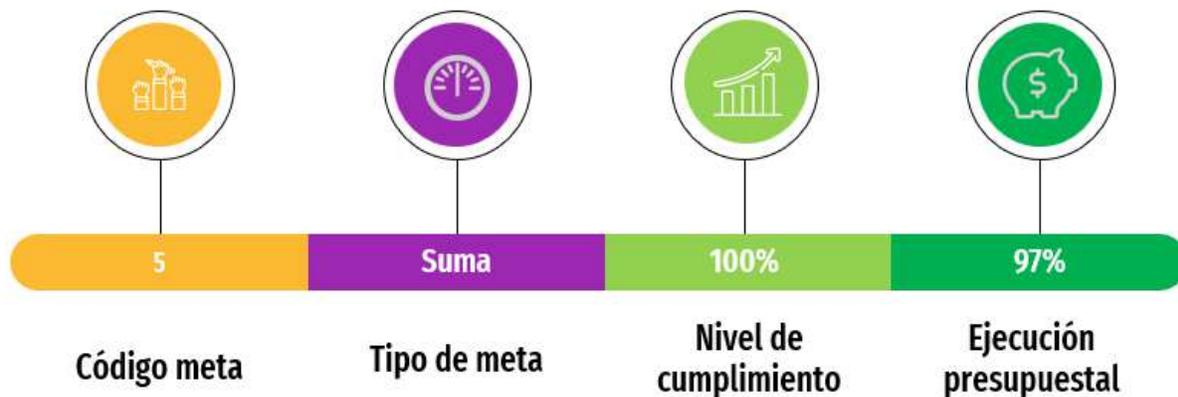
Tabla 26 Ejecución presupuestal Meta 4 - Proyecto 7670

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 29.100.000	\$ 29.100.000	100%	\$ 7.113.333

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

Esta ejecución presupuestal corresponde, a la suscripción de 1 contrato de prestación de servicios ejecutado en la vigencia 2020.

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



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

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



Tabla 27 Ejecución Meta 5 - Proyecto 7670

Código	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
5	Capacitar a 25,000 colaboradores y colaboradoras vinculados al Distrito Capital con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD	Suma	1348	1348	100%

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

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

- Programa de Formación en Innovación Pública Distrital con el que se busca que la formación de los servidores públicos en competencias de innovación permita ayudar a las entidades distritales y a los funcionarios a relacionarse mejor con la ciudadanía, la innovación ayuda a transformar la información en ideas factibles y estas ideas en productos o prototipos susceptibles de ser implementados.
- Programa de Formación en Competencias Digitales busca que los colaboradores mejoren sus competencias digitales con los cursos de Resolución de problemas (metodologías ágiles y diseño de pensamiento), procesamiento de datos (bases de datos, Excel avanzado y analítica) ofertados por el DASCD y los cursos ofertados por la Alta Consejería de TIC y en los cursos de Programación Orientada a Objetos (Java - Angular JS) y Diseño de bases de datos (SQL y NoSQL).
- Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito, este producto permitirá recoger y potenciar todo el conocimiento institucional adquirido por el DASCD en cuanto a las modalidades de aprendizaje (Formación Virtual, B-learning, Microlearning, presencial), la Plataforma de Aprendizaje Organizacional, los sistemas de registro, control de asistencia y certificación, etc.

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

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

Durante el segundo semestre de 2020, con las diversas actividades de capacitación se beneficiaron 1,348 colaboradores, para un cumplimiento de la meta del 100% con un avance acumulado del 5.4%.

A continuación, se detalla las capacitaciones realizadas en la vigencia 2020, y el número de colaboradores y colaboradoras vinculados al Distrito Capital capacitados:

Tabla 28 Tabla 13 - Capacitaciones realizadas en el año 2020.

CAPACITACIÓN	TOTAL CAPACITADOS
Curso de Formación a Formadores Fase 1 (Cómo explicarle al Cerebro)	79
Cultura del cuidado: contextos laborales y familiares saludables y seguros	15
Ingreso al Servicio Público: Inducción y Reinducción	476
Diseño Organizacional	10
Situaciones Administrativas	42
Presupuesto Público Distrital	41
Control Social del Empleo Público	61
Inducción para Jefes de Talento Humano	24
Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo "Reto Organizacional" 1	37
Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo Elementos Técnicos 2	29
Derecho Disciplinario	177
Design Thinking	16
Metodologías Ágiles - Agility	21
Experiencias Internacionales de Innovación	11
Transformación Creativa del Conflicto	15
Sistema de Evaluación del Desempeño	121
Sistema General de Pensiones	23
Tendencias de Innovación, un super mercado de ideas para innovar	6
Transformación Equipos Innovadores	11
Evolución de los Derechos Humanos	9
Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	36
Noción de la Constitución en un Estado Social de Derecho	25
Estructura del estado colombiano	23
Estructura del Estado Colombiano Carrera Administrativa	12
Estructura del estado colombiano - Ramas del Poder Público	14
Estructura del Estado Colombiano - Organización Territorial	14
TOTAL FUNCIONARIOS POR INVERSIÓN 2020	1348

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

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



4.1.4.4.1 Avance presupuestal. Meta 5.

Tabla 29 Ejecución presupuestal Meta 5 - Proyecto 7670

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 291.368.533	\$ 281.212.291	97%	\$ 66.366.667

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

Esta ejecución presupuestal corresponde, a la suscripción de 13 contratos ejecutados en la vigencia 2020.

4.1.4.5 Asistir y apoyar la implementación de 2 sistemas de gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital y del Programa de Selección y Formación de Jefes de Talento Humano en el Distrito Capital.

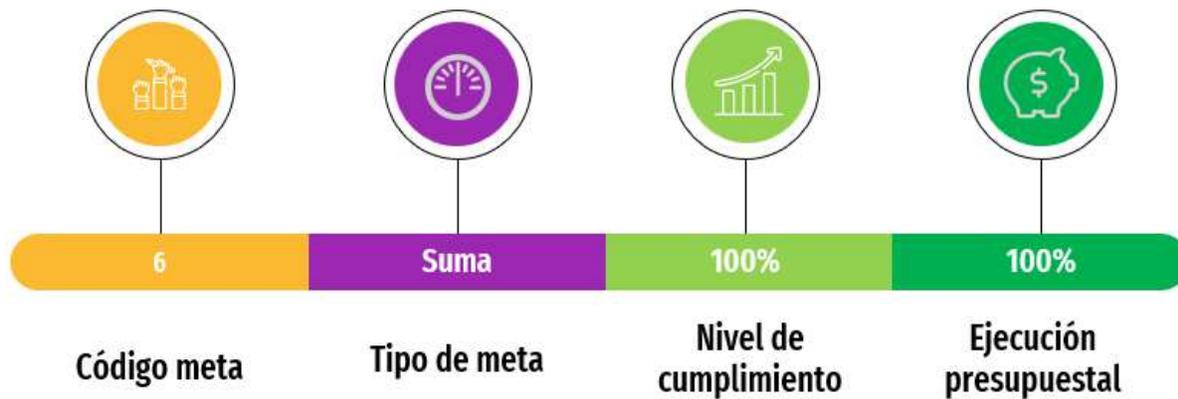


Tabla 30 Ejecución Meta 6 - Proyecto 7670

Descripción meta	Magnitud física
------------------	-----------------

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

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



Código Meta	Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
6	Asistir y apoyar la implementación de 2 sistemas de gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital y del Programa de Selección y Formación de Jefes de Talento Humano en el Distrito Capital.	Creciente	0,25	100%

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

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

- Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital, con este se pretende realizar una herramienta de evaluación que permita conocer la productividad de las personas vinculadas a la administración distrital, se convierte en una oportunidad para dinamizar la política de recursos humanos, al ofrecer oportunidades a los empleados (promociones, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo, para así tener planes de desarrollo individual enfocados en el desarrollo de las personas y el cierre de las brechas, redefinir los planes de capacitación y de bienestar a necesidades de las entidades y de las personas trabajadoras lo que beneficiará el cumplimiento de las metas institucionales y de la misionalidad de la administración pública y en la prestación y entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.
- Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano.

Esta meta es de tipo creciente y su avance se medirá por el porcentaje de avance en el diseño e implementación de los dos productos en cada vigencia.

A 31 de diciembre de 2020 se cuenta con un avance del 25% del programa de selección e implementación de formación de jefes de talento humano, con lo que se cumple la meta para la vigencia en 100%

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

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



Este avance corresponde al diseño, implementación y disponibilidad en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional -PAO- del curso de inducción a Jefes de Talento Humano. Este curso tiene como fin facilitar la comprensión e implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado [GETH] en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión [MIPG].

En el cuarto trimestre de 2020, se creó en la Plataforma PAO, el Microcurso de Inducción de Jefes de Talento Humano para que gerentes públicos tomen el curso corto. Este curso es la versión libre del curso Inducción a Jefes de Talento Humano que tiene como fin facilitar la comprensión e implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado [GETH] en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión [MIPG], la cual es esencial para orientar a resultados efectivos que contribuyan al desarrollo institucional, de los servidores públicos del Distrito y a satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

De igual manera, se realizó la valoración de competencias comportamentales de los jefes de TH del D.C. y la construcción de la línea base de competencias para definir acciones puntuales de formación y actualización, así como el curso virtual de Inducción a Jefes de Talento Humano.

4.1.4.5.1 Avance presupuestal. Meta 6.

Tabla 31 Ejecución presupuestal Meta 6 - Proyecto 7670

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 56.200.000	\$ 56.200.000	100%	\$ 37.556.000

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

El avance presupuestal corresponde a la suscripción de 13 contratos ejecutados en la vigencia 2020.

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

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



4.1.4.6 Contar con 58,000 beneficiarios de los programas de bienestar desarrollados, que generen sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y organismos distritales.

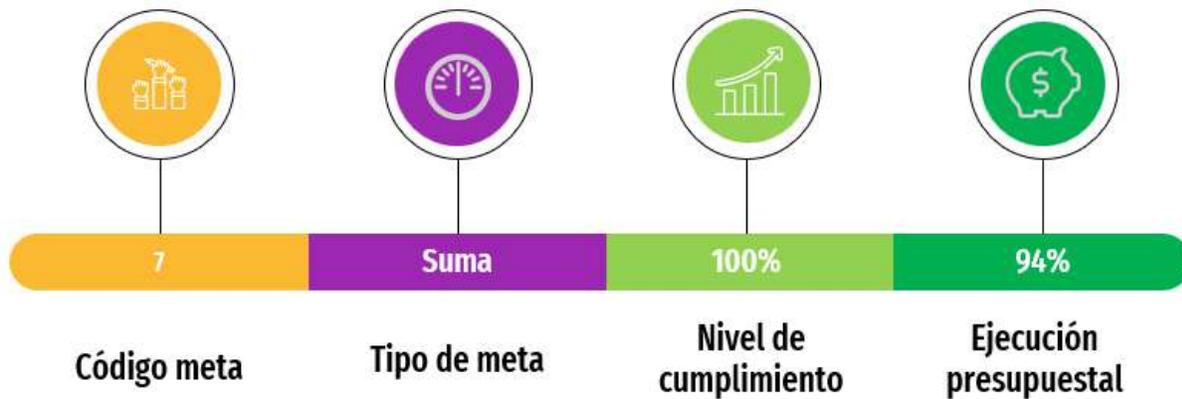


Tabla 32 Ejecución Meta 7 - Proyecto 7670

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
7	Contar con 58,000 beneficiarios de los programas de bienestar desarrollados, que generen sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y organismos distritales.	Suma	4325	4325	100%

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

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

- Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales busca exaltar a los/las colaboradores/as que sobresalen por sus contribuciones en el desarrollo del Distrito.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital es una estrategia que busca la formación artística y cultural de los colaboradores de la Administración Distrital de forma organizada, planeada, con una metodología de escuela de formación, que promueva la participación en competencias artísticas y culturales.
- Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital permite beneficiar el desarrollo de las competencias de los colaboradores, gestionar beneficios en descuentos de oferta de capacitación, turismo, recreación, etc. Para todas las personas vinculadas al Distrito.
- Programa de Apoyo Emocional Distrital presenta un conjunto de estrategias para que todas y todos los colaboradores del Distrito enfrenten sus dificultades emocionales y adquieran herramientas que les permitan ayudarse a sí mismos y a quienes los rodean.

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

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

- Se realizó el V Congreso Distrital de Talento Humano a través de la plataforma Webex y con la participación de 836 personas.
- Se llevó a cabo el lanzamiento del programa proyecto de vida con una sesión de sensibilización en la que participaron 198 colaboradores.
- Se realizaron 3 talleres vivenciales donde se presentaron las áreas, componentes, metodología y duración, del programa diseño de vida en los que participaron 103 funcionarios y funcionarias del distrito.
- Se realizó la V Gala de Reconocimiento con la asistencia de 484 participantes de forma virtual
- Con el fin promover acciones afirmativas contra el acoso laboral sexual, la identificación de nuevas masculinidades y el respeto por las diferencias en razón a la pertenencia a un grupo poblacional o

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

sector social se realizaron 2 sesiones del seminario de profundización con la participación de 152 personas pertenecientes a las Comisiones de Personal, Comités de Convivencia Laboral y participantes de las jornadas de sensibilización.

- Se realizó la charla TED "Cómo ser feliz diseñando conscientemente tu vida", a la que asistieron 130 personas
- En conjunto con la Secretaría General se realizó el reto "Mi mente feliz" en el que participaron 30 personas. En alianza con la OFB se desarrolló el concierto virtual "Felicidad a través de la música" que tuvo 216 conectados.
- En la estrategia Centro de Apoyo Emocional se manejaron acciones para favorecer la expresión emocional y contribuir a la salud mental, a través de 18 sesiones de la herramienta de primeros auxilios emocionales en las que participaron 319 personas. El programa de apoyo emocional distrital en REED cuenta con 176 seguidores más entre los meses de octubre a diciembre.
- Se realizó en alianza con la OFB el Concierto virtual de navidad de la Orquesta Filarmónica de Bogotá que contó con la conexión 218 beneficiarios.
- Con la Secretaría Distrital de Ambiente se realizó la Semana eco-divertida dirigida a los hijos e hijas de las funcionarias y funcionarios públicos participaron 93 niños y niñas. También se realizaron las charlas sobre Incendios forestales en la que participaron 16 colaboradores, el cuidado del musgo en la que participaron 24 colaboradores, Ciencia ciudadana en la que participaron 23 colaboradores e infraestructura vegetada con la participación de 24 colaboradores.
- Se realizó la actividad Momentos felices en familia junto con la Secretaría Seguridad, Convivencia y Justicia que contó con 52 beneficiados.
- Se realizó un curso de fotografía junto con la Empresa Metro que benefició a 5 colaboradores.
- En relación con el apoyo en el retiro en el marco de la convocatoria 3, se beneficiaron 218 provisionales, los cuales harán parte de la ruta de la empleabilidad de la Secretaría de Desarrollo Económico.
- En relación con el convenio con IDARTES, 4 colaboradores fueron beneficiados con el descuento en el concierto virtual de Burning Caravan y 2 en la Obra 31 minutos.
- En el curso de inglés del SENA se tuvieron 142 participantes.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 convenio con el Instituto de Lenguas de la Universidad Distrital -ILUD- benefició en 2020 a 88 colaboradores.
- En alianza con el Instituto Distrital de Recreación y Deporte -IDRD- se realizaron 8 talleres (4 de danzas y 4 de yoga) con la participación de 78 servidores, contratistas y sus familias. ☞ En alianza con el Instituto Distrital de Turismo – IDT- se realizaron 6 charlas turísticas con la participación de 57 servidores, servidoras, contratistas y sus familias. ☞ En alianza con Compensar se realizaron 2 charlas en apoyo a los procesos de desvinculación y al bienestar donde participaron 529 personas

4.1.4.6.1 Avance presupuestal. Meta 7.

Tabla 33 Ejecución presupuestal Meta 7 - Proyecto 7670

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 342.975.318	\$ 321.766.318	94%	\$ 258.108.851

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

El avance presupuestal corresponde a la suscripción de 11 contratos ejecutados en la vigencia 2020.

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

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



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

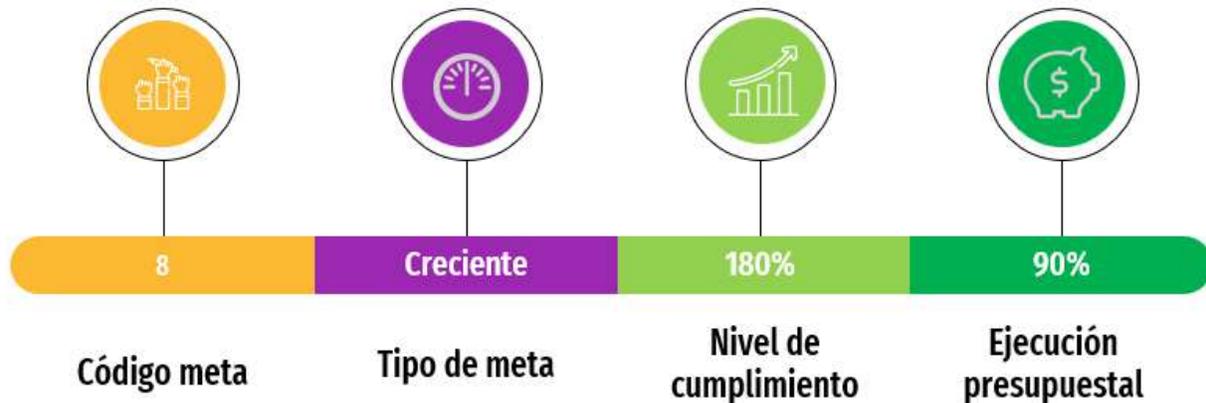


Tabla 34 Ejecución Meta 8 - Proyecto 7670

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
8	Asistir y apoyar a 52 entidades, organismos y dependencias para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en las entidades distritales	Creciente	5	9	180%

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

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

- Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente que promueve un lenguaje inclusivo libre de discriminación y de sesgos.
- Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros que busca promover acciones afirmativas que permitan contar con una caracterización adecuada del talento humano y promover espacios libres de discriminación y cerrar estas brechas se propone desde un

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

enfoque de derechos humanos, poblacional – diferencial a través de los planes y programas de bienestar, clima y cultura promover el respeto por la diferencia y construir ambientes de trabajo seguros, diversos y amorosos para todos y todas.

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

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

De igual forma, se realizó el Seminario de profundización que contó con dos (2) sesiones en las participaron 152 personas pertenecientes a las Comisiones de Personal, Comités de Convivencia Laboral y participantes de las jornadas de sensibilización. Esta meta contempla la implementación del programa de comunicaciones con lenguaje incluyente como apoyo a la construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros.

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

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



Igualmente, durante el segundo semestre de 2020, se creó el documento metodológico del producto y el posterior desarrollo del Lineamiento de lenguaje organizacional incluyente para las entidades del distrito, guía lenguaje incluyente, la campaña de relacionamiento con acciones en medios nacionales y se llevó a cabo la socialización y entrega de estas herramientas a 27 entidades distritales.

4.1.4.7.1 Avance presupuestal. Meta 8.

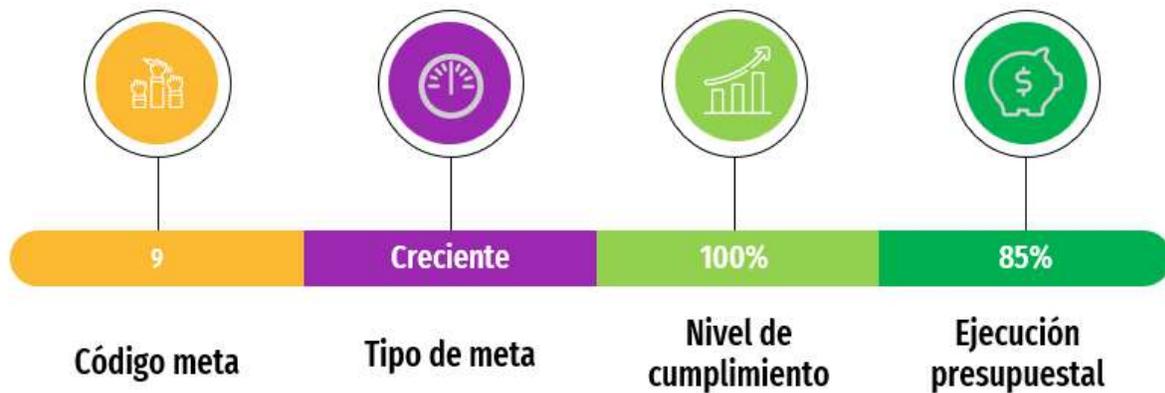
Tabla 35 Ejecución Presupuestal Meta 8 - Proyecto 7670

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 136.100.000	\$ 122.100.000	90%	\$ 75.613.333

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

El avance presupuestal corresponde a la suscripción de 5 contratos ejecutados en la vigencia 2020.

4.1.4.8 Actualizar 1 sistema poniendo en operación nuevas funcionalidades en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital.



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

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



Tabla 36 Ejecución Meta 9 - Proyecto 7670

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
9	Actualizar 1 sistema poniendo en operación nuevas funcionalidades en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital.	Creciente	0,10	0,10	100%

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

Esta meta está asociada a un producto de Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano que busca consolidar SIDEAP como un sistema de información para el acopio de información e indicadores que permita tener control de toda la gestión del talento humano distrital y la gestión pública, de forma transaccional.

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

El indicador de este producto corresponde a la cantidad de funcionalidades de SIDEAP que se desarrollen, por tal motivo y para guardar coherencia y correlación con éste, el avance de esta meta de tipo creciente se dará con la cantidad de funcionalidades puestas en producción para usuario final que para el producto de PPGITH son 22 a 2024 y el avance porcentual del cronograma de actualización y fortalecimiento SIDEAP de cada 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.

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



A 31 de diciembre de 2020, se cuenta con un avance acumulado del 10% en la actualización del SIDEAP, lo que representa un cumplimiento de la meta para la vigencia del 100%. Durante la vigencia 2020, se mejoraron y realizaron los módulos:

- Proyección Costos Plantas de Personal y Escalas Salariales: Herramienta automatizada que permitirá la proyección presupuestal de modificaciones de planta a través del cálculo de los factores salariales y prestacionales vigentes. Se podrán realizar proyecciones presupuestales de posibles escenarios de cambios en la planta de personal de las diferentes entidades distritales.
- Nuevas situaciones administrativas: Las entidades y organismos distritales podrán contar con cifras claras e información permanente sobre sus procesos de gestión del talento humano, a través del registro y análisis del comportamiento de las diferentes situaciones administrativas de sus empleados públicos.
- Módulo de Territorialización: Este módulo recopila información georreferenciada de los servidores públicos y contratistas, esto se logró gracias a la integración con el componente IDECA de catastro distrital, y a partir de esta información podemos generar tableros de control, por ejemplo, para identificar las zonas donde se concentran la mayor parte de los servidores del distrito.
- Módulo Procesos y Procedimientos: Permite asociar funcionarios y contratistas con los procesos de la entidad.
- Módulo Declaración Conflictos de Interés: Permite que los colaboradores del distrito puedan reportar los impedimentos para actuar en asuntos que tienen que ver con el desempeño del cargo, esto debido a algún interés particular y directo propio o relacionado con su cónyuge o compañero permanente, o sobre algunos de sus parientes, esto durante la permanencia en el empleo público
- Programa Movilidad Laboral: Este módulo permite que los servidores públicos del distrito puedan manifestar su interés en vincularse a una entidad diferente a la que pertenece haciendo uso de figuras legales como la permuta, traslado o las comisiones de servicio y al tiempo atender necesidades de personal por parte de las entidades del distrito.
- Validación Hojas de Vida: Funcionalidad que permitirá a las entidades realizar validación de las hojas de vida de los funcionarios y contratistas con vinculación activa en el distrito.

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

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



- Formulario de Cargue de Contratistas que permite incluir a contratistas que no están reportados en el SIVICOF.
- Reporte Uso del Banco de Hojas de Vida en el Distrito: Les permite a las entidades tener un control de las hojas de vida que han sido consultadas, así como personas entrevistadas, en proceso de contratación o que han sido ya contratados haciendo uso de la plataforma Talento No Palanca.

4.1.4.8.1 Avance presupuestal. Meta 9.

Tabla 37 Ejecución Presupuestal Meta 9 - Proyecto 7670

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 295.200.000	\$ 250.272.000	85%	\$ 187.345.400

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

El avance presupuestal corresponde a la suscripción de 11 contratos ejecutados en la vigencia 2020.

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

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



4.1.4.9 Efectuar la estructuración técnica, de 1 sistema de información con sus requerimientos funcionales y el análisis de datos para la puesta en funcionamiento del Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio de Bogotá D.C.

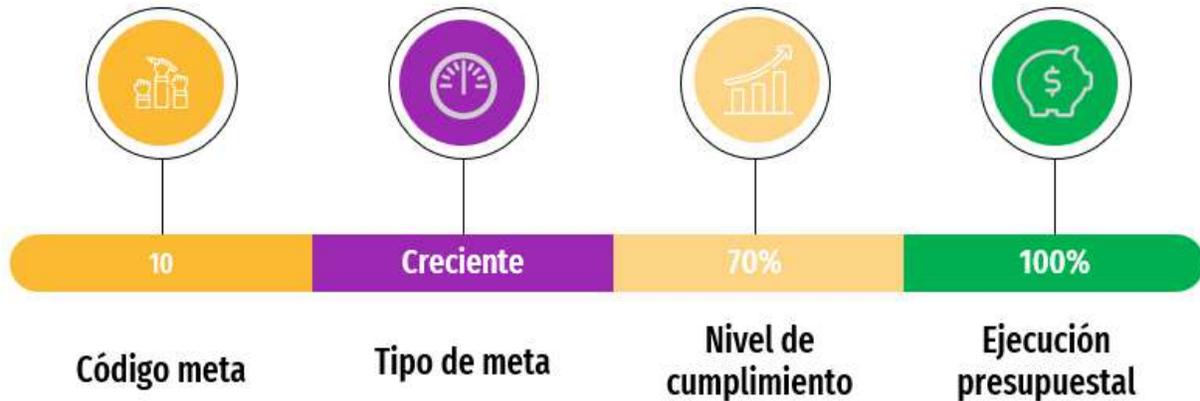


Tabla 38 Ejecución Meta 10 - Proyecto 7670

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
10	Efectuar la estructuración técnica, de 1 sistema de información con sus requerimientos funcionales y el análisis de datos para la puesta en funcionamiento del Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio de Bogotá D.C..	Creciente	0,10	0,070	70%

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

Esta meta está asociada a un producto de Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano que corresponde al tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio, que permitirá que de forma organizada y estandarizada se identifique el talento humano en cada localidad y así mismo se encaminen acciones para el fortalecimiento de sus capacidades; adicionalmente, permitirá tomar decisiones que

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

mejoren la relación entre las necesidades específicas de los territorios y el perfil del talento humano destinado a cubrir dichas necesidad y; además se articulará de manera directa con otros productos de la política como es el caso del Teletrabajo Móvil, dado que será relevante optimizar la eficiencia en los desplazamientos de servidores y colaboradores entre sus lugares de trabajo y los de su residencia.

Dado que esta meta de tipo creciente está relacionada directamente con un producto de PPGITH determinado, el avance de esta está medido con el avance de este producto.

A 31 de diciembre de 2020, se cuenta con el 7.0% de estructuración de SIDEAP para la puesta en funcionamiento técnico del tablero de control de Talento Humano, lo que implica un cumplimiento del 70% de la meta para la vigencia.

Durante el segundo semestre de 2020, se realizaron avances en la funcionalidad de territorialización del SIDEAP, se realizaron las pruebas funcionales de las interfaces gráficas que permite las vinculaciones de personas a una sede y puesto de trabajo. Se realizaron los ajustes reportados en la retroalimentación realizada en las pruebas funcionales. Se realizó el alistamiento de variables nuevas en la bodega de datos para alimentar el tablero de Control.

Se realizó el cargue masivo de una base de datos de funcionarios y contratistas, cargándose aproximadamente 9000 registros.

El rezago del 30% se presenta dado que la formulación de los documentos metodológicos y el desarrollo tecnológico requirió mayor tiempo, generando que la puesta en funcionamiento en el ambiente de producción y la mesa de concertación técnica con la Secretaría Distrital de Gobierno se reprogramara para la vigencia 2021.

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

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



4.1.4.9.1 Avance presupuestal. Meta 10.

Tabla 39 Ejecución presupuestal Meta 10 - Proyecto 7670

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 103.970.667	\$ 103.757.334	100%	\$ 94.570.667

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

El avance presupuestal corresponde a la suscripción de 3 contratos ejecutados en la vigencia 2020.

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

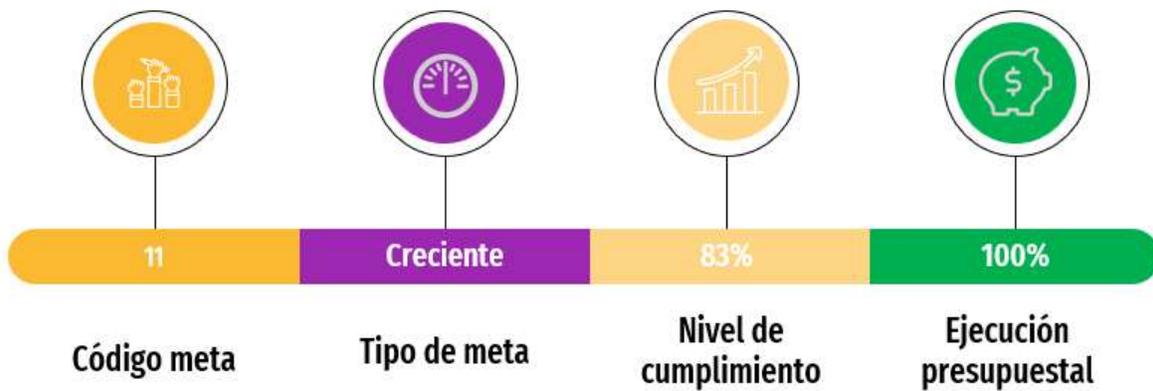


Tabla 40 Ejecución Meta 11 - Proyecto 7670

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
11	Consolidar 1 batería de indicadores diseñados e implementados sobre la gestión	Creciente	0,10	0,083	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.

del talento humano del sector público de
Bogotá, D.C.

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

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

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

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

A 31 de diciembre de 2020 se cuenta con un avance del 8.3% acumulado de la consolidación de la batería de indicadores para un cumplimiento de la meta para la vigencia del 83%.

Durante el año 2020 se desarrolló una etapa de comprensión e identificación de 12 indicadores asociados a la gestión del talento humano, los cuales corresponden: 1. Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital 2. Participación de Servidoras Públicas en cargos Directivos - Ley de Cuotas 3. Participación de Servidoras y

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

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



Servidores Públicos con Discapacidad en el Distrito. 4. Nivel de Madurez del Sistema de Gestión y Seguridad en Salud en el Trabajo 5. Plan Anual de Vacantes Distrital implementado. 6. Eficacia del plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 7. Cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa. 8. Estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo/ resolución número 0312 de 2019. 9. Cumplimiento en la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales. 10. Ejecución de las Mediciones Ambientales Ocupacionales 11. Ejecución del Plan de Gestión del riesgo contingencias y respuesta ante emergencias. 12. Implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano.

Durante esta vigencia no se cumple la meta dado que la comprensión en la forma de cálculo de los indicadores para la generación de resultados, así como la culminación de las hojas de vida de los indicadores para generar las consultas de las bases de datos y la visualización en el tablero de control, conllevó un tiempo superior al programado para la vigencia 2020.

4.1.4.10.1 Avance presupuestal. Meta 11.

Tabla 41 Ejecución presupuestal Meta 11 - Proyecto 7670

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 32.000.000	\$ 32.000.000	100%	\$ 8.000.000

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

El avance presupuestal corresponde a la suscripción de un contrato ejecutado en la vigencia 2020.

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

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

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



4.2.1 Objetivo general del proyecto:

Implementar estrategias de modernización que fortalezcan la arquitectura institucional y aumenten la capacidad de responder a las exigencias de los grupos poblacionales y sectores sociales que habitan la ciudad y grupos de valor del DASCD.

4.1.2 Objetivos específicos:

- Mejorar los procesos y procedimientos de la Entidad.
- Fortalecer las competencias del talento humano de la Entidad, relacionadas con innovación, gestión del conocimiento y Tics, así como con el abordaje de enfoques de derechos humanos, de género, población diferencial y ambiental.
- Consolidar una cultura organizacional, basada en la transparencia y el servicio a la ciudadanía incorporando el enfoque poblacional diferencial.
- Fortalecer la arquitectura TIC de la Entidad

4.2.3 Metas:

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

Meta 2. Optimizar 8 procesos y procedimientos a través de herramientas tecnológicas.

Meta 3. Realizar las mejoras locativas a 2 sedes para asegurar la adecuada prestación del servicio, asegurando un enfoque poblacional, diferencial.

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

Meta 5. Capacitar a 63 personas de la entidad en el manejo de herramientas tecnológicas e innovación con enfoque poblacional-diferencial.

Meta 6. Realizar a 63 personas capacitaciones que aborden el enfoque de derechos, género, diferencial, ambiental y poblacional.

Meta 7. Adelantar 2 acciones anuales para la implementación del sistema de gestión documental

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

Meta 8. Desarrollar 1 modelo de gestión del conocimiento efectivo e incluyente.

Meta 9. Implementar 1 modelo integral de atención a la ciudadanía incorporando el enfoque poblacional, diferencial.

Meta 10. Desarrollar 1 estrategia de gobierno abierto y transparencia en el DASCD.

Meta 11. Realizar 3 alianzas interinstitucionales para la adopción de nuevas tecnologías.

Meta 12. actualizar el 60 por ciento del software y hardware que permita el desarrollo de la capacidad tic de la entidad.

4.2.4 Cumplimiento de metas:

Para la vigencia 2020, las metas 2,5,6,8 y 11 no fueron programadas y por ende no se relaciona avance en cumplimiento de estas metas para este año, ni avance en ejecución presupuestal.

4.2.4.1 Racionalizar 16 procesos y procedimientos de la entidad.

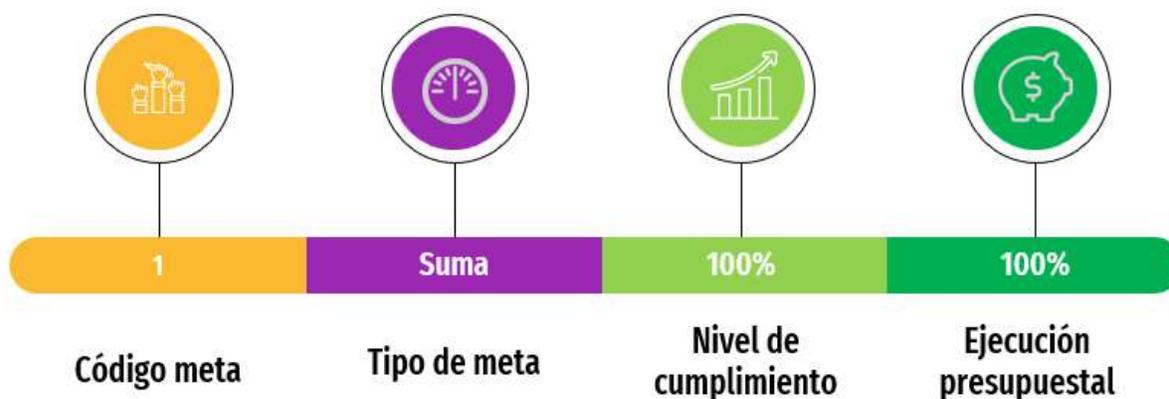


Tabla 42 Ejecución Meta 1 - Proyecto 7567

Descripción meta	Magnitud física
------------------	-----------------

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

Código Meta	Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
1	Racionalizar 16 procesos y procedimientos de la entidad	Suma	1,00	100%

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

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

La racionalización del proceso de recursos físicos y ambientales, conllevó cambio en los formatos y responsables según las actividades, actualización normativa y de Políticas organizacionales, eliminación y ajuste de actividades, enlace puntual con formatos existentes para evitar la duplicidad de actividades, Reducción u optimización de formatos, fusión del trámite u otros procedimientos administrativos.

4.2.4.1.1 Avance presupuestal. Meta 1

Tabla 43 Ejecución presupuestal Meta 1 - Proyecto 7567

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 82.390.360,00	\$ 82.390.360,00	100%	\$ 58.604.000,00

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

El avance presupuestal corresponde a la suscripción de 6 contratos ejecutados en la vigencia 2020.

4.2.4.3 Realizar las mejoras locativas a 2 sedes para asegurar la adecuada prestación del servicio, asegurando un enfoque poblacional, diferencial.

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



Tabla 44 Ejecución Meta 3 - Proyecto 7567

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
3	Realizar las mejoras locativas a 2 sedes para asegurar la adecuada prestación del servicio, asegurando un enfoque poblacional, diferencial	Constante	1,00	1,00	100%

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

Para la vigencia 2020, la meta “Realizar las adecuaciones locativas y mantenimiento preventivo y correctivo necesario en las instalaciones del DASCD” tenía como objetivo la intervención física en una de las dos sedes del DASCD. Meta que fue cumplida en un 100% con la intervención realizada en la sede del archivo central, en la cual se desarrollaron actividades para la adecuación de pisos, baños, muros y pintura.

4.2.4.1.1 Avance presupuestal. Meta 3

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

Tabla 45 Ejecución presupuestal Meta 3 - Proyecto 7567

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 40.000.000,00	\$ 40.000.000,00	100%	\$ 19.918.303,00

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

El avance presupuestal corresponde a la suscripción de 1 contrato ejecutados en la vigencia 2020.

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



Tabla 46 Ejecución Meta 4 - Proyecto 7567

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
4	Ejecutar y hacer 4 seguimientos anuales a las políticas, planes, proyectos y programas de las diferentes áreas.	Constante	2,00	2,00	100%

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

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

El cumplimiento de la meta se logró en un 100% gracias a que se ejecutaron las siguientes actividades:

- Seguimientos mensuales al Plan de Acción Institucional.
- Ajustes al Plan de Acción Institucional: Como resultado de estos seguimientos, se ajustó el plan de acción institucional aprobado a 31 de enero de 2020.
- Seguimientos trimestrales con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Este seguimiento permite garantizar el cumplimiento de todas las actividades misionales de la Entidad.

4.2.4.1.1 Avance presupuestal. Meta 4

Tabla 47 Ejecución presupuestal Meta 4 - Proyecto 7567

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 200.647.200,00	\$ 200.647.200,00	100%	\$ 158.146.006,00

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

El avance presupuestal corresponde a la suscripción de 9 contratos ejecutados en la vigencia 2020.

4.2.4.5 Adelantar 2 acciones anuales para la implementación del sistema de gestión documental.

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

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





Tabla 48 Ejecución Meta 7 - Proyecto 7567

Código	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
7	Adelantar 2 acciones anuales para la implementación del sistema de gestión documental.	Constante	2,00	2,00	100%

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

El cumplimiento de la meta se logró en un 100% gracias a que se ejecutaron las siguientes actividades:

- El DASCD avanzó en el diseño del Sistema de Gestión de Documento Electrónico de Archivo. Para lo cual, estableció las bases del sistema e inició el proceso de análisis de mercado, buscando la solución tecnológica adecuada para la Entidad, teniendo cuenta los requerimientos funcionales oficiales de la entidad. Dentro de la fase de diseño de su Sistema de Gestión de Documento Electrónico de Archivo, y teniendo en cuenta 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.

importancia de elaborar instrumentos que permitan establecer el control de los documentos que hacen parte de acervo del DASCD, en cualquier soporte que hayan sido producidos.

Se desarrolló el aplicativo denominado Formato Único de Inventario Documental Electrónico o FUID Electrónico, que permitirá al Departamento, ejercer un control más eficiente de sus documentos y la posibilidad de administrarlos de manera ágil. Así mismo, se realizó la campaña de comunicación de la Circular interna 015 de 2020 “Documento Electrónico de Archivo - DEA” y socialización de la misma, y se lanzó campaña de expectativa para las mesas de trabajo con las dependencias.

- Se realizó la actualización del Diagnóstico Integral de Archivos y Plan Institucional de Archivos 2021-2024. El cual se presentó y fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Para esto, se realizó transferencias primarias (archivo de gestión al archivo centralizado).

4.2.4.1.1 Avance presupuestal. Meta 7

Tabla 49 Ejecución presupuestal Meta 7 - Proyecto 7567

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 82.134.840,00	\$ 60.073.610,00	73%	\$ 82.134.840,00

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

El presupuesto asignado durante la vigencia 2020 para esta meta fue de \$82.134.840, de los cuales se ejecutaron el 73.14% de los recursos.

Estos recursos se ejecutaron con la suscripción y ejecución de tres (3) contratos de compra venta, y de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

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

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

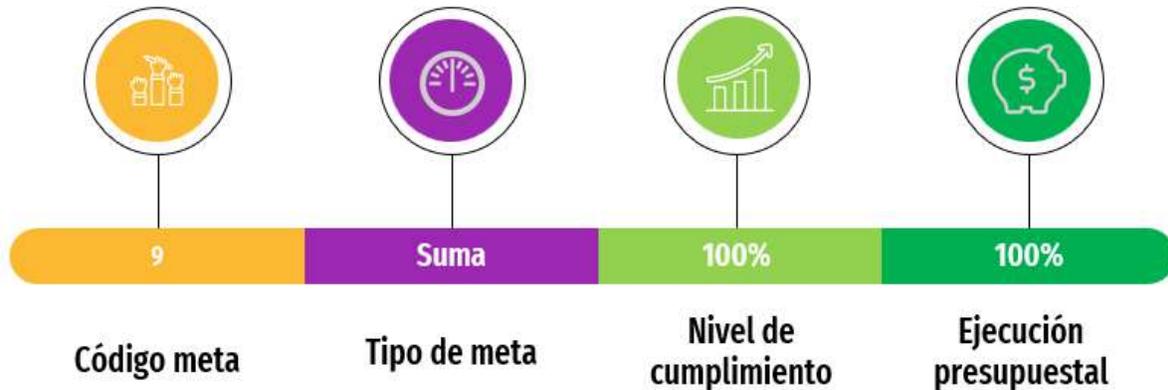


Tabla 50 Ejecución Meta 9 - Proyecto 7567

Código Meta	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
9	Implementar 1 modelo integral de atención a la ciudadanía incorporando el enfoque poblacional, diferencial.	Suma	0,10	0,10	100%

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

El cumplimiento de la meta se logró en un 100% gracias a que se ejecutaron las siguientes actividades:

- Se recopiló información para la elaboración del plan de implementación del modelo integral de atención a la ciudadanía. Tomando como referencia actividades a incorporar en el Modelo Integral de la Política Pública Distrital de Servicio a 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.

Ciudadanía, e identificando oportunidades de mejora del Proceso de Atención al Ciudadano y de los riesgos de gestión del proceso.

- Se elaboró la capacitación de Lengua de Señas / Enfoque poblacional – diferencial, dirigida a los y las servidoras del Servicio Civil Distrital.
- Se estudió la Directiva 005 de 2020 Directrices sobre Gobierno abierto Bogotá emitida por la alcaldesa Mayor de Bogotá D.C., Claudia López. Estas directrices deben incluirse en el Plan de implementación del Modelo Integral de Atención a la Ciudadanía.
- Se definieron las fases de Modelo Integral de Atención a la Ciudadanía a implementar. Se incluyeron en el Plan de Acción de Atención al Ciudadano de la vigencia 2021.

4.2.4.1.1 Avance presupuestal. Meta 9

Tabla 51 Ejecución presupuestal Meta 9 - Proyecto 7567

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 23.400.000,00	\$ 23.400.000,00	100%	\$ 12.792.000,00

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

Estos recursos se ejecutaron con la suscripción y ejecución de 1 contrato de prestación de servicios profesionales.

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

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



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

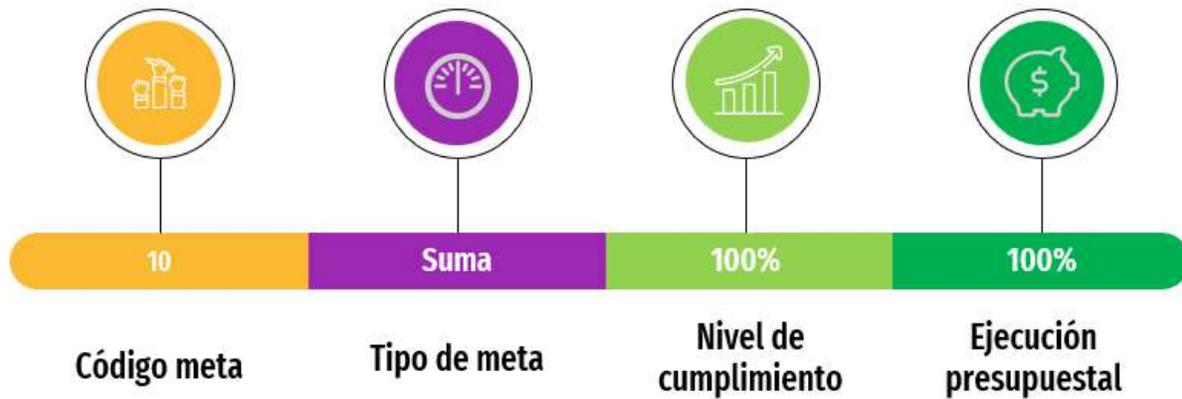


Tabla 52 Ejecución Meta 10 - Proyecto 7567

Código	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
10	Desarrollar 1 estrategia de gobierno abierto y transparencia en el DASCD.	Suma	0,10	0,10	100%

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

Para el desarrollar de la estrategia de gobierno abierto y transparencia en el DASCD, la Entidad se planteó como meta para el 2020 avanzar en un 10% en el desarrollo de dicha estrategia. Para lo cual, desde el proceso de Gestión de la Comunicación, se desarrollaron las siguientes actividades:

- Creación y publicación del Sistema de Analítica de datos del Talento Humano en el Distrito: “Es la herramienta que el DASCD pone a disposición de ciudadanía en general, órganos de control, grupos de investigación y demás grupos de interés, con sets de datos que permiten el análisis de las principales variables 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.

Este sistema puede ser consultado en el enlace:

<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/tablero-de-control>

- Implementación del portafolio virtual del DASCD y avance en el desarrollo del portafolio virtual de capacitación Distrital ofrecido por el Departamento. Se pueden consultar en los siguientes enlaces: <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/noticias/portafolio-de-servicios-dascd> y <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/capacitaciones>
- Publicación de los avances en la política pública de la gestión integral del Talento Humano en el Distrito que se puede consultar en el siguiente enlace <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/politicas-publicas/>.
- Encuesta de datos abiertos que fue publicada en las redes sociales del Departamento y se divulgó por mailing a todas las bases de datos del Distrito, llegando por este medio a 23.058 contratistas, 28.945 docentes y 16.105 servidores públicos del Distrito Capital. Con la información recaudada se generaron las bases de datos y se enviaron a la Secretaria General, para ser integrados en el portal de datos abiertos que puede ser consultado en el siguiente enlace: <https://datosabiertos.bogota.gov.co/organization/departamento-administrativo-delservicio-civil-distrital>.
- Se llevó a cabo la Rendición de cuentas del DASCD2020 que buscó desarrollar acciones de información y de diálogo, así como implementar un gobierno abierto a la ciudadanía para mejorar la confianza en las instituciones distritales y generar valor público, a través de un conjunto de estrategias y mecanismos basados en pilares de transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, colaboración e innovación. Con los que, además, sea posible construir con inteligencia colectiva, fomentar la vigilancia ciudadana en los recursos públicos, volver útil y aprovechable la información pública e implementar servicios orientados a una buena experiencia del usuario.

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

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



4.2.4.1.1 Avance presupuestal. Meta 10

Tabla 53 Ejecución presupuestal Meta 10 - Proyecto 7567

PROGRAMACIÓN 2020	EJECUCIÓN 31 DE DICIEMBRE DE 2020	% DE EJECUCIÓN	GIROS
\$ 63.700.000,00	\$ 63.700.000,00	100%	\$ 51.150.666,00

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

Estos recursos se ejecutaron con la suscripción y ejecución de tres (3) contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, que se enfocaron en fortalecer el proceso de Gestión de la Comunicación. Principalmente, a través de la realización de piezas gráficas y multimedia que permitieron al Departamento tener informados a sus grupos de valor sobre sus actividades, y mantener las redes de comunicación actualizadas con la información requerida por la Ley de transparencia 1712 y por los entes de control.

4.2.4.8 Actualizar el 60% del software y hardware que permita el desarrollo de la capacidad tic de la entidad.



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

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



Tabla 54 Ejecución Meta 12 - Proyecto 7567

Código	Descripción meta	Magnitud física			
		Tipo de meta	Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución
12	Actualizar el 60% del software y hardware que permita el desarrollo de la capacidad tic de la entidad.	Suma	43,00	43,00	97%

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

Partiendo de una base del 40% del software y hardware que ya se encuentra actualizado, se planteó una meta del 43% para la vigencia 2020. Para lo cual se llevó a cabo:

- Adquisición de bienes informáticos y de conectividad: 2 racks, 5 switch y 10 elevadores para pantallas de computador. Que permiten mitigar el riesgo de fallos de conexión y garantizar la continuidad de la prestación de los servicios, garantizar a un mayor porcentaje de usuarios una conexión de red estable para el uso de los servicios de red local, internet, extranet, repositorios de información, CCTC, telefonía IP, protocolo IPv4 / IPv6, entre otros.
- Adquisición de 5 equipos portátiles con sus respectivas licencias de Office 365 y guayas de seguridad, para garantizar la facilidad del desplazamiento y conexión a redes inalámbricas y/o alámbricas, que permitan la conexión remota a través de la instalación del software de una VPN, a los diferentes servicios y recursos de la red corporativa del Departamento, en tiempos de home office y actividades programadas en otros lugares que faciliten el posicionamiento de la Entidad frente a su público objetivo.

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

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



4.2.4.1.1 Avance presupuestal. Meta 12

Tabla 12 Ejecución presupuestal meta 4 - Proyecto 7670

Tabla 55 Ejecución presupuestal Meta 12 - Proyecto 7567

Programación 2020	Ejecución 31 de diciembre de 2020	% de ejecución	Giros
\$ 116.695.132,00	\$ 113.380.560,00	97%	\$ 113.080.000,00

*Cifras en miles de pesos. Fuente: Bogdata.

El Avance presupuestal se ejecutó con la suscripción y ejecución de dos (2) contratos de prestación, que tuvieron como fin asegurar el adecuado funcionamiento de los bienes informáticos del DASCD, y adquirir equipos de cómputo para que los funcionarios del DASCD cuenten con las herramientas necesarias de trabajo en medio de la contingencia de la COVID 19, que ha llevado a la totalidad de éstos a realizar trabajo en casa.

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

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

1. Meta Sectorial 496 Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital.
2. Meta Sectorial 520 Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 – 2024.

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

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



A continuación, se describen los principales logros alcanzados en el marco de estas metas, durante el segundo semestre del 2020.

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

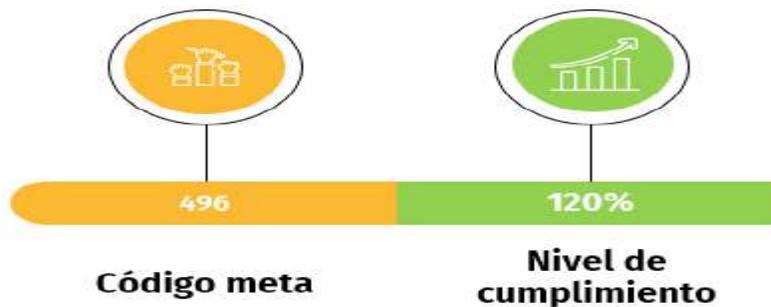


Tabla 56 Ejecución meta sector 496

Código Meta	Indicador	Programación física vigencia 2020	Ejecución física vigencia 2020	% Ejecución física
496	Porcentaje de avance en la implementación de la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital	15.38%	18.60%	120%

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

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital avanzó en un 18.60% en la implementación de la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático

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

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



a la Administración Distrital, correspondiente a un avance de 120% respecto a lo programado para la vigencia 2020.

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

1) En el componente de formalización se logró la creación los 575 empleos creados en el Distrito, de los cuales 203 corresponden a empleos permanentes y 372 temporales; 2) para el componente de Merito se vincularon a la administración Distrital 548 personas a empleos de libre nombramiento y remoción, a través de procesos de selección objetiva realizados por la entidades, quienes superaron el proceso de pruebas psicométricas realizadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD-; y 3) en el componente de Banco de hojas de vida “Talento no Palanca” se vincularon 6.179 personas a través de contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión.¹²

Adicionalmente 4 entidades Distritales (Secretaría Distrital De Cultura, Recreación Y Deporte, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Instituto Distrital de las Artes IDARTE y Orquesta Filarmónica de Bogotá), recibieron concepto favorable para rediseño institucional.

- 52 entidades Distritales de nivel central y descentralizado recibieron asistencia técnica en la implementación de acciones que contribuyen a la gestión estratégica de su talento humano, a través de conceptualización y asesorías técnico jurídica junto con la emisión de lineamientos técnicos e instrucciones administrativas frente al cumplimiento de estándares técnicos y normativos proferidos través de Circulares Externas y/o Conjuntas.

¹² En el componente de Mérito se vincularon a la administración Distrital 548 personas nuevas a empleos de libre nombramiento y remoción, a través de procesos de selección objetiva, quienes superaron el proceso de pruebas psicométricas realizadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD-, que siguen vinculados a la Administración Distrital y han participando de los procesos de retroalimentación en relación con los resultados obtenidos

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

- Se trabajó en conjunto con la Comisión Nacional de Servicio Civil para realizar la Convocatoria Distrito IV, para sacar a concurso 1.991¹³ empleos de carrera administrativa de 31 entidades y Organismos Distritales.

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

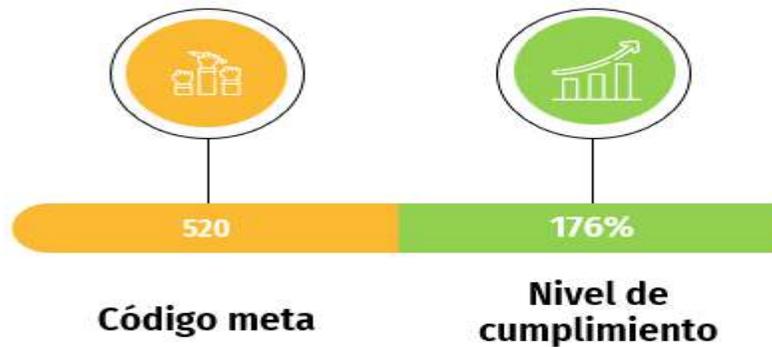


Tabla 57 Ejecución meta sector 520

Código Meta	Indicador	Programación física	Ejecución física vigencia	% Ejecución física
		vigencia 2020	2020	
520	Porcentaje de avance en la implementación de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 - 2024	15.72%	23.20%	176%

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

¹³ Dato de empleos a convocar concurso con la. CNSC con corte al 31 de diciembre de 2020

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

Gracias a la articulación interinstitucional, durante lo corrido de la vigencia 2020 se ha avanzado en el 23.2% de la Implementación del Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 – 2024.

Dentro de los principales avances se encuentra el producto 3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital, con logros significativos ya que se pone a disposición de la ciudad y grupos de interés nuevas funcionalidades en el Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP 2.0.

Así mismo se cuenta con avances significativos en el producto del Banco de Proveedores " Talento No Palanca " con la vinculación de más de 6000 personas mediante contratos de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, gracias a la estrategia; igualmente, avances importantes en programas de formación en innovación y competencias ambientales, estrategias de enfoque diferencial, entre otros. Se cuenta con al menos doce productos que cumplieron la meta fijada para el 2020 y la superaron.

El porcentaje acumulado se obtiene del avance en cada uno de los 33 productos que estuvieron vigentes durante el 2020 y cuyos avances porcentuales fueron reportados por cada uno de los responsables de política pública, estos son: Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Secretaría de Ambiente, Veeduría Distrital, Secretaría de Planeación.

A continuación se presentan los avances de cada uno de los productos activos para la vigencia 2020.

Reporte de avance corte 31 de diciembre de 2020 – Sujeto a validación de la Secretaría de Planeación.

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

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



Producto esperado	Tipo indicador	Ejecución % política 2020 Corte 31 Diciembre
1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos	Creciente	0,29%
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	Creciente	2,00%
1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito	Suma	0,40%
1.1.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales.	Suma	0,30%
1.2.1 Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, implementado	Creciente	0,80%
1.2.2. Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción	Suma	0,00%
1.2.3. Directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios.	Constante	0,00%
1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos.	Suma	0,24%
1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	Suma	0,74%
1.3.3 Inventario Bogotá	Creciente	0,20%
1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales	Suma	0,76%
1.3.5 Programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado	Creciente	0,20%
1.3.6 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública	Suma	0,21%
2.1.1 Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital implementado	Suma	1,00%
2.1.2 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.	Creciente	0,75%
2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital	Suma	0,84%
2.1.4 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital	Suma	0,00%
2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales	Creciente	0,75%
2.2.2 Programa de movilidad laboral (inter-sectorial, ubicación)	Creciente	0,00%

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

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



2.2.3 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito	Creciente	0,50%
2.2.4 Programa de Formación en Competencias Ambientales	Suma	0,17%
2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales para colaboradores de la Administración Distrital	Creciente	0,50%
2.2.6 Programa Fondos Educativos	Creciente	0,31%
2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente	Creciente	1,04%
2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amoroso y seguro.	Creciente	0,87%
2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado	Creciente	1,90%
2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital	Suma	0,35%
3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital	Creciente	4,00%
3.1.2 Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado	Suma	0,64%
3.1.3 Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano	Creciente	0,40%
3.1.4 Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de TH	Creciente	0,20%
3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo, ejecución PIC, Mujer y Género, Ley de cuotas, medición de clima, indicadores de rotación, índice de desarrollo del servicio civil)	Creciente	0,44%
3.1.6 Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital	Creciente	0,00%
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	Creciente	0,40%
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	Creciente	0,20%
3.1.9 Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales	Creciente	1,30%

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

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



3.1.10 Propuesta normativa para impulsar la adopción de una figura jurídica para el Sector Salud	Creciente	0,00%
3.1.11 Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada	Creciente	0,50%
3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital	Creciente	0,00%
Total avance implementación		23,21%

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

6. ACCIONES Y ESTRATEGIAS INTERNAS REALIZADAS CON OCASIÓN DE LA PANDEMIA COVID-19

6.1 Actividades de Bioseguridad y Cuidado en Casa

A continuación, se presentan las actividades más representativas desarrolladas en el marco de la emergencia COVID -19:

- ✓ El 13 de marzo se acogió para los servidores públicos de la entidad la modalidad de teletrabajo extraordinario establecida en la Circular 024 del 12 de marzo expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- ✓ Se expidió la Resolución 114 de 2020 que establece los protocolos de bioseguridad y Limpieza para el DASCD en cumplimiento de la Resolución 666 del 24 de abril del 2020 Expedida por el Ministerio de Salud
- ✓ A partir del 28 de marzo de 2020 con la expedición del decreto legislativo 491 de 2020, y para evitar el contacto entre las personas, propiciar el distanciamiento social y hasta tanto estuviese vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, el DASCD continuó prestando los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 adelantó desde el mes de abril y durante toda la vigencia 2020 el seguimiento al reporte diario de las condiciones de salud, en cumplimiento de la Resolución 114 de 2020 del DASCD y del protocolo general de Bioseguridad y Limpieza de la Entidad.
- ✓ Se realizó seguimiento a los servidores y contratistas que reportaron condiciones particulares relacionadas con estados gripales, dicha actividad se realiza como una medida de prevención adelantada por el DASCD para garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro durante la fase de mitigación del COVID 19 en el país.
- ✓ Se implementó un protocolo de acceso a las oficinas del Departamento, con el cual se logró un control de ingreso al DASCD mediante autorización y la verificación previa de condiciones de salud, de esta manera evitar el ingreso de personal a las instalaciones con síntomas asociados al COVID y garantizando el control posterior de casos positivos y su posible red de contactos con compañeros que hubiesen asistido en las mismas fechas, para determinar su aislamiento preventivo.
- ✓ Se realizó la demarcación de áreas comunes para garantizar el distanciamiento físico, se instalaron avisos y tarjetas de no uso de puestos y de puestos habilitados. Igualmente se señalizaron los puestos de trabajo para el retorno de labores presenciales garantizando el distanciamiento.
- ✓ Se identificó el aforo máximo de la entidad teniendo en cuenta la distancia de los puestos de trabajo que se debe mantener.
- ✓ Se identificaron las personas que están en condiciones de mayor riesgo de cara al coronavirus COVID 19, como mayores de 60 años, las mujeres en estado de embarazo, las personas con alguna comorbilidad, a fin de evitar que se generara exposición a este riesgo biológico frente a esta población.
- ✓ Se instaló la ventanilla virtual en la página de la entidad, para permitir la radicación virtual de todas las solicitudes dirigidas a la entidad, y evitar a los usuarios el traslado a las oficinas para dichos efectos, e igualmente evitar que los colaboradores del distrito tuviesen que desplazarse a las oficinas.

6.2 Actividades de Bienestar y Apoyo Emocional

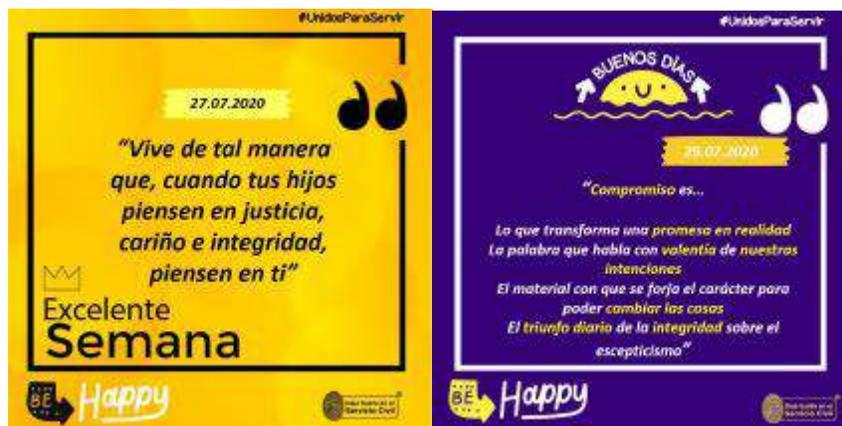
A continuación, se presentan las actividades más representativas desarrolladas en el marco de la emergencia COVID -19:

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

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



- ✓ Se mantuvo durante todo el periodo de aislamiento la estrategia "Conversemos en el DASCD" liderada por el Comité de Convivencia Laboral, a través de la línea "Conversemos", con la cual los colaboradores del Departamento tuvieron la opción de contactarse con la Psicóloga Mónica Tarquino quien les brindó apoyo emocional en los momentos de aislamiento.
- ✓ Se desarrollaron actividades de bienestar como la Semanas de la Integridad, la Tarde Feliz, Bingo en familia, entre otros.
- ✓ Se enviaron diariamente mensajes motivacionales
- ✓ Se desarrolla de forma diaria el programa de pausas activas dirigidas a los servidores y contratistas del DASDC de forma virtual, en esta oportunidad, el equipo de Seguridad y Salud del Trabajo se vinculó con los gestores de integridad del DASCD y se realizó una dinámica enmarcada en las pausas cognitivas relacionada con los valores para practicar en casa "Justicia y respeto"
- ✓ Se promovió entre todos los servidores y contratistas la reflexión de los valores del respeto y la justicia, en el marco de la campaña "Valores para el trabajo en casa y desde casa", invitando a todos a enviar sus videos compartiendo su reflexión al grupo del DASCD.
- ✓ Recetas y TIPS saludables: Diariamente se remite una receta saludable y diferentes recomendaciones para un trabajo en casa saludable, fomentando un estilo de vida sano y un ambiente de trabajo seguro desde el hogar de los servidores y contratistas de la entidad.
- ✓ El DASCD, participó del I Foro Virtual "La Salud del Trabajador" donde se expusieron los principales avances en materia de Bienestar, Capacitación y SST en el Distrito, actividades dirigidas a los servidores y contratistas durante la fase de mitigación del COVID 19.



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

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





6.3 Actividades de Gestión Documental Electrónicas y Radicación Ventanilla Virtual

A continuación, se presentan las actividades más representativas desarrolladas en el marco de la emergencia COVID -19:

- ✓ El aislamiento y el desarrollo de actividades de trabajo en casa generan múltiples documentos que deben ser tratados, organizados y almacenados en las mismas condiciones que se generaban los documentos en físico, por lo anterior, la Subdirección de Gestión Corporativa desarrolló varios instrumentos y capacitaciones para la gestión de documentos electrónicos, entre otros:

Se dictó capacitación en Lineamientos para el uso y seguridad de los documentos electrónicos, en la cual se profundizó y enfatizó en las recomendaciones de la Circular 047 de 2020 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor, en la que se dan indicaciones para el tratamiento y seguridad de los documentos electrónicos que se están produciendo fuera de la red de la entidad en el marco de la emergencia sanitaria. Se dieron indicaciones para el manejo y almacenamiento de la información, así como una serie de recomendaciones de seguridad de la información para mantener un entorno seguro en el teletrabajo y trabajo en casa.

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

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





Se generó la circular interna 015, Documentos Electrónicos de Archivo en el DASCD, con la cual se avanzó en la clasificación de los documentos mediante estructuras de almacenamiento multi nivel, según el cuadro de clasificación documental.

ESTRUCTURA DEL DIRECTORIO		CARACTERES NOMBRE
	INSTANCIA ALMACENAMIENTO SERVIDOR	5 a 30
NIVEL 1	DEPENDENCIA	5 a 30
NIVEL 2	SERIE	5 a 30
NIVEL 3	SUBSERIE	5 a 30
NIVEL 4	EXPEDIENTE O CARPETA	5 a 30
	DOCUMENTOS	5 a 30

6.4 Comunicación organizacional

Los canales comunicación organizacional fueron empleados a través de diferentes campañas enfocadas a la adopción de medidas de autocuidado dirigidas a los servidores y colaboradores del DASCD, así como a diversos grupos de valor de la entidad, para mitigar la expansión del COVID-19 en Bogotá, D.C., con los siguientes mensajes:

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

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



CAMPAÑA	MENSAJE / MEDIOS DE DIFUSIÓN
	<p>“El Código de integridad para Dummies” una forma pedagógica y sencilla de cómo deben <u>ser y obrar</u> los servidores públicos, que propende a la transformación de los hábitos y comportamientos cotidianos en sus roles y trabajo que dadas las circunstancias se han visto obligados a asumir de forma sincrónica durante la pandemia generada por la Covid 19.</p> <p>El documento se divulgó por los siguientes canales: Mailing: correo electrónico dirigido a 100 colaboradores del DASCD; socializado además a través del grupo de whatsapp de la entidad y colgado en la Intranet de la entidad</p>
	<p>“VALORES PARA EL TRABAJO EN CASA Y DESDE CASA”, se realiza teniendo en cuenta la necesidad eminente de un cambio cultural que incite a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos que permita enfrentar los retos del mundo actual y la forma de trabajo por la que estamos pasando en estos momentos a raíz del manejo de la pandemia Covid-19.</p> <p>La campaña se divulgó por los siguientes canales: Mailing: correo electrónico dirigido a 100 colaboradores del DASCD; socializado además a través del grupo de whatsapp de la entidad, piezas en el wallpapper e index. Llamadas telefónicas a todos los empleados del Departamento y una charla por google meet.</p>
	<p>El 'Informativo Virtual DASCD' con periodicidad semanal presenta las noticias más relevantes con respecto a las medidas relacionadas con COVID-19 en el Distrito Capital y el aislamiento preventivo obligatorio. #TodoSaldráBien.</p> <p>La campaña se divulgó por los siguientes canales: Intranet: el informativo SEMANAL queda para consulta en la galería MULTIMEDIA; Mailing: correo electrónico dirigido a 100 colaboradores del DASCD semanalmente; socializado además a través del grupo de whatsapp de la entidad.</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.

CAMPAÑA	MENSAJE / MEDIOS DE DIFUSIÓN
	<p>Mensaje: Esta es una etapa de reflexión, de valorar y cuidar a nuestras familias, de cuidar los recursos que son necesarios para sobrevivir, de no auto contaminarnos, de no autodestruirnos. YO HE IMPACTADO AL MUNDO; HOY EL MUNDO ME IMPACTA A MI. La campaña se divulgó por los siguientes canales: Intranet: a través de 1 video multimedia que quedan para consulta a través de la galería multimedia; socializados además a través del grupo de whatsapp de la entidad.</p>
	<p>Se continua con la estrategia de retorno seguro al DASCD, esta semana se realizaron piezas para la difusión de la campaña de estado de salud, stickers y piezas de información con cifras de reporte de retorno seguro al desempeño presencial.</p> <p>La campaña se divulgó por los siguientes canales del DASCD; socializado además a través del grupo de whatsapp de la entidad. CREACIÓN DE STICKERS, fichas de datos y personaje para compartir por redes</p>

6.5 Actividades de Seguridad y Salud en el trabajo

Se diseñó la “Guía para organizar el trabajo en casa durante el periodo de aislamiento preventivo a razón de la pandemia COVID – 19”

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

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





6.6 Gestión de TIC para hacer frente al COVID

- ✓ Se actualizó la infraestructura tecnológica, incluido la adquisición de 5 switches y 2 rack que permite brindar mejores servicios de conectividad.
- ✓ Se habilitó el acceso por VPN a la red del departamento para todos los funcionarios, con el fin de que puedan acceder a los bienes y recursos informáticos del DASCD.
- ✓ Se realizó la configuración y adecuaciones necesarias para poder soportar que los funcionarios y contratistas puedan acceder a los servicios y activos de información del DASCD.
- ✓ Se realizaron ajustes de configuración para mejorar la seguridad de la red, configurando políticas de grupo desde el directorio activo para garantizar la seguridad en el acceso a los servicios y activos de información a través de VPN.
- ✓ Se realizó el monitoreo y mantenimiento continuo de los equipos de cómputo del DASCD para garantizar que los funcionarios del departamento que se conectan a los bienes informáticos tengan los equipos en óptimas condiciones.
- ✓ Se realizó la actualización del inventario de computadores y servidores activos en el DASCD para la aplicación de políticas de seguridad en todos los Endpoint (puntos finales en redes informáticas),

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

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



esto para mejorar la calificación en el nivel de riesgo contra vulnerabilidades en el sistema de protección contra virus y ataques informáticos.

- ✓ Pv6: Se realizó la implementación y adopción de protocolo IPv6. Se aplicó a todos los bienes informáticos compatibles con IPv6. Los que no son compatibles se implementó la doble pila para que convivan los dos protocolos IPv4 e IPv6.
- ✓ Se instalaron extensiones virtuales en los computadores y algunos celulares a través de un software que permite recibir y realizar llamadas desde las extensiones telefónicas del DASCD, con ello los funcionarios del DASCD que trabajan desde casa pueden dar soporte telefónico a la ciudadanía.
- ✓ Activos de información: Se actualizó la matriz de activos de información con el objetivo de migrar la información que está ubicada en los repositorios, incluyendo aquella que se produjo trabajando desde casa durante la emergencia Sanitaria COVID-19.
- ✓ Mesa de servicios TI: Se actualizó el catálogo interno de servicios TI y parametrización de la herramienta de gestión de la mesa de servicios. Se realizó la actualización en los módulos de gestión del conocimiento, gestión de activos (infraestructura), entre otros, en la herramienta de la mesa de servicios de TI HelpPeople.
- ✓ Se implementó el uso de herramientas como Meet y Webex Meetings Center para desarrollar las Capacitaciones ofertadas por el DASCD y realizar reuniones internas.
- ✓ La Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones realizó diferentes presentaciones virtuales a los funcionarios del Departamento sobre las políticas organizacionales de seguridad de la información, basadas en el Manual de seguridad digital de la Entidad, donde se resaltaron las medidas de seguridad que se deben tener en cuenta en el puesto de trabajo, y, acorde a la emergencia sanitaria COVID-19

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

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



- ✓ Se generó un reporte consolidado de la encuesta de movilidad y desplazamiento en el distrito, con destino a la empresa Transmilenio que fueron usados para realizar proyecciones de ocupación del sistema Transmilenio en una eventual situación de retorno al trabajo en la oficina.



7. ACCIONES Y ESTRATEGIAS EXTERNAS REALIZADAS CON OCASIÓN DE LA PANDEMIA COVID-19

7.1 Sistema de Alertas Tempranas COVID-19

Durante el año 2020, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, desarrolló el módulo Sistema de Alertas por COVID-19 en SIDEAP, a través del módulo “SST en Línea” para el monitoreo preventivo del COVID – 19, como una herramienta para generar información y alertas tempranas acerca de la evolución del virus específicamente en los servidores del Distrito Capital.

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

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



Ilustración 9 Sistema de Alertas Tempranas



Esta herramienta de gestión preventiva le facilita a las Entidades y Organismos Distritales, conocer el estado de salud de los servidores y contratistas en tiempo real y así poder tomar medidas preventivas de manera más eficiente.

Así mismo, esta herramienta facilita la identificación del personal expuesto al virus COVID 19, con enfermedades de alto riesgo o con condiciones particulares de salud, de igual forma al personal que haya resultado con diagnóstico positivo para COVID 19 y, por último, permite conocer el respectivo seguimiento y las acciones adelantadas por la Entidad.

El reporte de los datos requeridos, al tratarse, de una herramienta diseñada para el control y seguimiento del riesgo biológico ocasionado por el COVID 19, les ha permitido a los representantes legales, jefes de talento humano y líderes de seguridad y salud en el trabajo, obtener información importante para diseñar los planes requeridos en la fase de “reapertura o retorno seguro” a las labores misionales restringidas actualmente por causa de la pandemia mundial de COVID 19. Adicionalmente, el reporte oportuno y fidedigno de la información solicitada facilita a las entidades distritales atender los diferentes

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

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



requerimientos realizados por los organismos de control en relación con el seguimiento a la crisis de COVID 19.

El DASCD avanza en la consolidación de la información entregada con el objetivo de identificar a la población expuesta en el Distrito Capital, de acuerdo con las variables definidas. Por tal motivo, el Departamento realizó el análisis de la información remitida a través del módulo SDAT por parte de las 52 Entidades Distritales. A corte de este informe, se han generado 128 reportes, los cuales pueden ser consultados en el siguiente enlace.

<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/content/sdacovid19>

7.2 Participación ciudadana

En el marco de la emergencia COVID -19, se realizaron varias acciones entre las más representativas se destacan:

Encuentros Digitales del Sector Gestión Pública en el marco del proceso de formulación del Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024. Entre ellos el desarrollado por el día 31 de marzo de 2020 que contó con la participación de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, doctora Margarita Barraquer y, la doctora Nidia Rocío Vargas, Directora del DASCD y, con la concurrencia virtual de casi 600 ciudadanos y ciudadanas



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

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



7.3 Servicios a la Ciudadanía

Se implementó la Ventanilla Virtual de Correspondencia para agilizar la radicación de la documentación que se recibe en el DASCD. La ventanilla Virtual permite radicar inquietudes y solicitudes del Fondo FRADEC y Fondo FEDHE



Se implementó el trámite de Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales de forma virtual: Esta evaluación de competencias comportamentales, de integridad y valores realizada a los nuevos empleados públicos verifica que además de cumplir con los requisitos de estudio y experiencia, también cumplan con las competencias comportamentales necesarias para administrar eficientemente los recursos públicos, gestionar equipos de trabajo y prestar un servicio público de excelencia a la ciudadanía.

Site de publicación de hojas de vida de candidatos para nombramiento en cargos de libre Nombramiento y remoción

Para dar cumplimiento al Decreto 189 DE 2020 “Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones” El DASCD creó el el site “Candidatos libre nombramiento y remoción” en el cual se deben publicar las hojas de vida de los candidatos a cargos de libre nombramiento y remoción para que la ciudadanía efectúe control social de las personas que ingresan a estos cargos en donde el nominador tiene discrecionalidad. El término original de publicación era de 3 días, el cual fue modificado a 5 días hábiles por el Acuerdo Distrital 782 de 2020. Al 31 de diciembre de 2020, en este site habían publicado 155 hojas de vida.

7.4 Trámites en Línea SIDEAP

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

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



Trámite en línea para los requerimientos de concepto técnico para el establecimiento o modificación de: Estructuras organizacionales, Plantas de personal, Manuales específicos de funciones y de competencias laborales, Escalas salariales, Grupos internos de trabajo y Vinculación de supernumerarios de las entidades y organismos distritales y de Refrendación Comportamentales de forma virtual.

7.5 Gestión Distrital de Capacitación

Para la vigencia 2020, teniendo en cuenta que la Organización Mundial de la Salud -OMS- declaró la pandemia global por el virus COVID-19, y en Bogotá, se decretó igualmente la alerta amarilla, con el propósito de minimizar el riesgo de contagio y su expansión en la ciudad se instó a todas las entidades y organismos distritales para reducir al máximo las capacitaciones presenciales y utilizaran la oferta transversal de capacitación virtual disponible en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional PAO del DASCD.

Bajo este marco, se reiteró la estrategia de capacitación -escuela Virtual de Aprendizaje del DASCD, elaborada junto con la Escuela de Administración de Negocios -EAN- que contaba con once (11) cursos cada uno de 48 horas de duración; disponibles para los servidores públicos del Distrito Capital, a quienes se les entrega la certificación de "Cursó y Aprobó" expedida por la Escuela de Administración de Negocios -EAN-.

De igual forma, se cuenta con la estrategia Red de Especialistas de Conocimiento –REC-, que es una línea de gestión del conocimiento e innovación en la cual se elaboran cursos realizados por expertos vinculados a las Entidades Distritales, a través de plataforma audiovisual de micro contenidos, basados en la metodología Microlearning. La finalidad es transmitir el saber y experiencia (habilidades activas) de muchos servidores públicos y contratistas que son verdaderos expertos en temas muy especializados o temas transversales y que pueden contribuir a la formación continua y la actualización y transferencia de saberes. Así mismo, esta plataforma ayuda de una forma práctica a recoger el conocimiento de las personas que se retiran del Distrito por efecto del relevo generacional u otros factores. A 31 de diciembre se contaba con 22 cursos.

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

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



Adicionalmente, y con el ánimo de no cesar las capacitaciones dictadas de forma virtual por el DASCD, se adquirieron licencias para el uso de la plataforma Webex en la que se desarrollaron diversas capacitaciones.



7.6 Gestión Distrital de Bienestar

Durante el 2020, se adquirieron licencias para el uso de la plataforma Webex para el desarrollo de las actividades de bienestar, de igual forma, se hizo uso de otras plataformas virtuales, esto permitió el desarrollo de actividades como: el V Congreso Distrital de talento humano que contó con la participación de 836 personas, reunión virtual de gestores de bienestar (69 participantes), encuentro digital de reconocimiento de las secretarías y secretarios del distrito (298 servidores participantes), lanzamiento del programa proyecto de vida (198 colaboradores participantes), V Gala de Reconocimiento (484 participantes), charla TED "Cómo ser feliz diseñando conscientemente tu vida" (130 asistentes), concierto virtual "Felicidad a través de la música" que tuvo **216** conectados, Concierto virtual de navidad de la Orquesta Filarmónica de Bogotá que contó con la conexión **218** beneficiarios, entre otras.

Asimismo, bajo el marco del *Programa de Apoyo Emocional Distrital*, se desarrolló la estrategia *Centro de Apoyo Emocional*, en la que se manejaron acciones para favorecer la expresión emocional y contribuir a la salud mental, a través de 18 sesiones de la herramienta de primeros auxilios emocionales, en las cuales participaron 319 personas; y la atención telefónica en las líneas 5553050 o 3057109994 o por el correo

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

apoyoemocional@serviciocivil.gov.co con la orientación psicoemocional de 23 personas en los primeros 15 días.

Por otra parte, en el marco del Acuerdo Laboral Distrital, firmado el 12 de julio de 2018, con las Centrales CTC, CGT, CNT y sus federaciones y, en desarrollo del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral “Elige Ser Feliz, Nosotros te Ayudamos”, en su eje “Relaciones Interpersonales”, llevará a cabo los VI Juegos Deportivos Virtuales 2020 - ¡Vive El Deporte en la Nueva Realidad!, dirigidos a las Servidoras y Servidores Públicos del Distrito Capital y sus familias. Esto teniendo en cuenta que el artículo 5° del Decreto Nacional 1168 de 2020 enuncia que: en ningún municipio del territorio nacional, se pueden habilitar actividades presenciales para: “1. Eventos de carácter público o privado que impliquen aglomeración de personas, de conformidad con las disposiciones y protocolos que expida el Ministerio de Salud y Protección Social”, para lo cual se emitió la circular externa 041 del 01 de diciembre de 2020 -VI juegos deportivos virtuales 2020 - ¡vive el deporte en la nueva realidad!-.

7.7 Aves cuidadoras



EL DASCD buscando la generación de ambientes de trabajo sanos y seguros, durante la fase de “Nueva Normalidad” en relación emergencia sanitaria COVID-19 lideró la estrategia denominada “Aves

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

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



Cuidadoras”, proyecto que ha sido diseñado e impulsado en conjunto con la subdirección de Cultura Ciudadana de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte. “Aves Cuidadoras” una estrategia pedagógica que invita a los servidores y colaboradores del Distrito a ser los primeros cooperadores en las medidas de auto y mutuo cuidado en sus espacios de trabajo y así contribuir a garantizar la vida e integridad de todos los colaboradores del Distrito desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, con enfoque en la cultura ciudadana, por medio de la práctica en la prevención y mitigación de los riesgos en los ambientes laborales.

La estrategia diseñada, contó con seis fases que se desarrollaron gracias a la participación de las oficinas de Talento Humano y Líderes de Seguridad y Salud en el trabajo SST de las diferentes Entidades y Organismos distritales.

- Fase 1. Expectativa
- Fase 2. explicación de la narrativa de aves
- Fase 3 “Sensibilización a cooperadores”.
- Fase 4 medición distrital y Pertinencia del mensaje
- Fase 5 Quebrando sesgos positivos
- Fase 6 Feedback: recopilación y análisis de información de seguimiento entregado por las aves cuidadoras, evidenciar acciones de mejora y medición sobre resultados de la estrategia.

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

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





Esta estrategia fue construida con datos recopilados en la encuesta #YoTrabajoEnLaNuevaRealidad, cuyo propósito era recopilar información sobre 1. Puntos de riesgo de contagio en las entidades distritales, 2. encontrar ideas sobre la enfermedad que pueden generar riesgo de contagio, y 3. encontrar acciones que llevan a cabo los servidores que los pueden poner en riesgo de contagio.

Este análisis puede ser consultado en el siguiente Power Bi albergado en el Sistema de Análítica de datos del talento humano de Bogotá. <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/tablero-de-control>

La encuesta contó con la participación de 5.367 colaboradores/as de los cuales, el 84% desarrollan sus funciones o cumplen obligaciones bajo la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo, y 15.9% se encuentran en la modalidad de “trabajo presencial”, de estas personas el 12.91% se encuentran en las oficinas, y el 3% realizan trabajo de campo. Como dato relevante, se evidenció que 8 de cada 10 personas, cree que no se va a contagiar del COVID 19, es decir, el 52% de los encuestados consideran que es muy probable contagiarse de la enfermedad.

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

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



Al indagar acerca de algunos comportamientos inseguros, donde se preguntó si ¿las personas pueden contagiar a otras si en la calle se quitan el tapabocas para consumir bebidas y comidas o fumar?, el 92% de los participantes consideran que al tener este comportamiento se puede contagiar a otras personas y además, el 95% de los encuestados, afirman que si se retiran el tapabocas ocasionalmente pueden contagiarse de COVID 19.

Otro dato importante en el estudio realizado tiene que ver con algunas creencias para la atención de la enfermedad, donde el 75% de la población encuestada considera que el COVID-19, no se cura con el uso de remedios caseros, en contraste con un 24 % que consideran que sí es probable llegar a curarse con estos métodos.

De acuerdo los resultados y análisis adelantados, se construyeron los Lineamientos para las Aves Cuidadoras que buscaban capacitar a los servidores públicos distritales en los temas relacionados con el contagio del coronavirus Sars-Covid-19 y sobre cómo pueden optimizar sus medidas de cuidado, mediante la participación activa en el programa que permite apelar a la agencia ciudadana de los servidores públicos de la ciudad como primeros cooperadores de cuidado y, que además, permite brindar herramientas y espacios para que los servidores hagan pedagogía de medidas de cuidado en sus ámbitos laborales y personales mediante un diálogo honesto con las experiencias de vida de los servidores frente a la pandemia.

7.6 Actividades de Comunicación externa

Teniendo en cuenta la importancia de la comunicación organizacional para incidir en las acciones de autocuidado y de concientización social, desde el DASCD, se desarrollaron diferentes campañas orientadas a mitigar la expansión del COVID-19 en la ciudad, especialmente, en los ambientes laborales públicos y en los entornos familiares y sociales de los colaboradores de la administración pública distrital, así:

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

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



CAMPAÑA	MENSAJE / MEDIOS DE DIFUSIÓN
<p>Serie Encuentros Digitales Teletrabajo o Trabajo en Casa y Herramientas de Reporte ▶ Martes 21 de abril 3:00 p.m. Vamos a acompañarte en esta temporada, conéctate por el Facebook de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá</p>	<p>Apoyo en la divulgación y organización del foro virtual de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. En la que se resolvieron dudas sobre los diferentes lineamientos sobre teletrabajo y Trabajo en casa cuando se estableció por parte de la alcaldía que los servidores y colaboradores debían ser ejemplo de trabajo obedeciendo las normas de la cuarentena.</p> <p>La campaña se divulgó por los siguientes canales: página web: Mailing: Correo electrónico masivo enviado a 100 servidores públicos del DASCD.</p>
<p>Sideap 2.0 SDA - COVID 19 Sistema Distrital de alertas</p>	<p>Mensaje: los Jefes de Talento Humano y los Líderes de Seguridad y Salud en el trabajo desde el mes de marzo de 2020 debieron hacer sus reportes sobre el estado de salud de Servidores y Colaboradores de su entidad; Servidores o colaboradores en edad de riesgo, con enfermedades atenuantes, con síntomas de Covid 19 o con caso confirmados de Covid-19, serán algunos de los indicadores que deberán reportar.</p> <p>La campaña se divulgó por los siguientes canales: página web: Microsite – Noticia - Banner; Mailing: Correo electrónico masivo enviado a 258 empleados públicos; Grupos de whatsapp: de divulgó por el grupo del DASCD así como en los grupos de gestores de Bienestar, Líderes de SST y Gestores Estratégicos de Talento Humano del Distrito Capital; Redes sociales: Twitter</p>

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

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



CAMPAÑA	MENSAJE / MEDIOS DE DIFUSIÓN
 <p>Lineamientos para Entidades y Organismos distritales en el marco del Decreto Distrital 081 de 2020</p> <p><small>El 30 de enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote COVID-19 como una emergencia de Salud Pública de importancia internacional y el 11 de marzo del mismo año, la organización elevó a categoría de pandemia global ese virus. Ante la presencia de casos confirmados en la capital colombiana, la Alcaldía Mayor de Bogotá aprobó el Decreto Distrital 081 de 2020 por el cual se adoptan medidas sanitarias y acciones transitorias de pronto para la preservación de la vida y mitigación del riesgo.</small></p>	<p>“ABC de los lineamientos distritales para contención del Coronavirus COVID 19”.</p> <p>Mensaje: Medidas transitorias y excepcionales de carácter preventivo adoptadas a través de la Circular 024 de 2020 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, que contemplan: el Teletrabajo Extraordinario y la flexibilización de horarios.</p> <p>La campaña se divulgó por los siguientes canales: Página web: Microsite – Noticia - Banner; Mailing: Correo electrónico masivo enviado a 17.672 empleados públicos y a 24.622 contratistas del Distrito Capital; Grupos de whatsapp: Se divulgó por el grupo de la entidad en los grupos de gestores de Bienestar, Líderes de SST y Gestores Estratégicos de Talento Humano del Distrito Capital; Redes sociales: Twitter y Facebook, publicación con gift animado.</p>

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

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



CAMPAÑA	MENSAJE / MEDIOS DE DIFUSIÓN
	<p>“¡el Covid-19 NO NOS DETIENE!”. Mensaje: El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD- no cierra sus puertas debido a la contención para la prevención del contagio del Coronavirus (COVID-19), por ello puso a disposición un sistema de correspondencia “ventanilla virtual” ubicada en la página web de la entidad y divulgará por diferentes canales, los canales de atención virtual para cada uno de los proyectos o servicios que ofrece.</p> <p>La campaña se divulgó por los siguientes canales: Página web: Noticia – Banner – Botón al formulario de la ventanilla virtual; Mailing: Correo electrónico masivo enviado a 17.672 empleados públicos y a 24.622 contratistas del Distrito Capital; Grupos de whatsapp: Se divulgó por el grupo de la entidad en los grupos de gestores de Bienestar, Líderes de SST y Gestores Estratégicos de Talento Humano del Distrito Capital; Redes sociales: Twitter y Facebook publicación de 13 piezas gráficas.</p>

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

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



CAMPAÑA	MENSAJE / MEDIOS DE DIFUSIÓN
	<p>“Durante el aislamiento ¡El DASCD te capacita!”. Mensaje: Teniendo en cuenta las medidas de contención decretadas por el Gobierno Nacional y el Gobierno Distrital sobre la prevención del contagio del COVID-19 en el país, y con el propósito de continuar con la gestión del desarrollo de los empleados públicos que incluye capacitación, formación, inducción y reinducción, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital reitera la estrategia de capacitación “Escuela Virtual de Aprendizaje” elaborada junto con la Escuela de Administración de Negocios - EAN.</p> <p>La campaña se divulgó por los siguientes canales: SMS: enviado a 15.589 funcionarios de carrera administrativa; Página web: Noticia – Banner; Mailing: Correo electrónico masivo enviado a 17.672 empleados públicos; Grupos de whatsapp: Se divulgó por el grupo de la entidad en los grupos de gestores de Bienestar, Líderes de SST y Gestores Estratégicos de Talento Humano del Distrito Capital; Redes sociales: Twitter y Facebook con la publicación de 1 pieza gráfica.</p>

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

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



CAMPAÑA	MENSAJE / MEDIOS DE DIFUSIÓN
<p>The image shows a screenshot of an Instagram post from the account 'felicidadenreed'. The post features a graphic with the text '¿ANSIEDAD EN TIEMPOS DE CORONAVIRUS?' in bold blue letters. The graphic includes a red arch at the top and bottom, and a yellow grid pattern. Below the text are icons for a heart, comment, share, and bookmark. The post has 14 likes and a caption in Spanish: '¡Podemos ayudarte a superarla! Reed cuenta con material diseñado por especialistas con el fin de proteger tu salud mental en esta... más'. The date is '20 de marzo de 2020' and it says 'Ver traducción'.</p>	<p>“Hágale el quite a la ansiedad” Mensaje: la REED red de entrenamiento emocional del Distrito capital, es un canal dedicado al bienestar de los servidores y colaboradores del distrito, por medio de la campaña busca brindar acompañamiento psicológico durante las situaciones de cambio que se presentan debido a la pandemia COVID -19. La campaña se divulgó por Instagram: Galerías de Imagen - 5 x3 / Piezas Gráficas - 9.</p>

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

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



CAMPAÑA	MENSAJE / MEDIOS DE DIFUSIÓN
	<p>Desde el mes de octubre hasta diciembre se lanzó la campaña Aves cuidadoras bajo el mensaje sombrilla Juntos haremos lo que solos no podemos, en la que invitamos a los servidores del distrito para convertirnos en los primeros cooperadores de medidas de autocuidado, esta estrategia se trabajó en conjunto con la Subdirección de Cultura Ciudadana de la SRCD y con la Consejería de comunicaciones de la Alcaldía Mayor de Bogotá, logrando una sinergia con todas las oficinas de comunicación del distrito, alineando el mensaje pedagógico de cuidado para la prevención de la COVID 19.</p> <p>Se realizaron, piezas gráficas, piezas impresas, merchandising, comerciales para las pantallas de las entidades distritales y guías y material pedagógico para todas las entidades del distrito.</p> <p>También se creó el grupo de servidores y colaboradores del distrito que mostraron especial interés en el tema llamado . AVES cuidadoras del Distrito, se capacitó a líderes de SST y por último se capacitó a los Jefes y gestores de talento Humano.</p>

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

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



8. OTROS LOGROS QUE REFUERZAN NUESTRA LABOR MISIONAL

8.1 Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales – SEVCOM-

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

El Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales –SEVCOM- DASCD, cuenta con instrumentos de alta confiabilidad y validez que serán aplicados con oportunidad y total confiabilidad a los candidatos que las entidades remitan para realizar la medición de las competencias comportamentales establecidas en el Decreto 815 de 2018, entre otras para medir manejo de situaciones que afecten el clima laboral, test de personalidad y prueba de valores. A 31 de diciembre se evaluaron 941 personas por solicitud de 43 entidades.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en su página web dispuso el site “CANDIDATOS LNR” para que la ciudadanía en general conozca las hojas de vida publicadas con las respectivas certificaciones de antecedentes disciplinarios, fiscales y penales de los candidatos a ocupar cargos de libre nombramiento y remoción en el Distrito Capital.

Lo anterior, para dar cumplimiento al Decreto 189 DE 2020 “Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”. A 31 de diciembre de 2020, dando cumplimiento al Decreto 189 DE 2020 en el site “Candidatos LNR” se publicaron 155 hojas de vida.

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

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



8.2. Sindicatos



Durante la vigencia 2020, se adelantó el proceso de negociación distrital con las organizaciones sindicales, se recibieron 14 pliegos en la mesa central, los cuales contenían 508 solicitudes. De igual forma se adelantó la submesa del sector salud en donde se presentaron 12 pliegos adicionales que contenían 492 solicitudes.

Producto de este proceso de negociación, atravesado por los efectos de la Pandemia, entre los cuales estuvo la suspensión del mismo y la realización posterior de la instalación y desarrollo de las sesiones virtuales sincrónicas de negociación. En total se llegó a un número de 68 puntos acordados, de los cuales 43 fueron de la mesa central y 25 fueron de la submesa del sector salud. A continuación se resaltan los principales acuerdos pactados para las vigencias 2021 y 2022:

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

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



- Juegos Deportivos Distritales: la Administración Distrital asignará la suma de \$650.000.000 para la realización de los Juegos Deportivos Distritales de la vigencia fiscal 2021 y la suma de \$700.000.000 para la vigencia fiscal 2022.
- Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital “FRADEC”- aprobado en el Acuerdo Laboral Distrital del año 2013 (Numeral 1.6): la Administración Distrital para la vigencia fiscal 2021 incrementará la suma de \$1.200.000.000 y para la vigencia fiscal 2022, incrementará la suma de \$1.320.000.000.
- Fondo educativo del distrito para hijos de empleados – FEDHE - aprobado en el Acuerdo Laboral Distrital del año 2018 (Numeral 29): la Administración Distrital incrementará la suma de \$800.000.000 para la vigencia fiscal de 2021 y para la vigencia fiscal de 2022 incrementará la suma de \$880.000.000.
- Incremento salarial: el incremento salarial para los empleados públicos del Distrito Capital regirá a partir del (1) primero de enero de la vigencia fiscal 2021, y será de la siguiente manera:
 - Asistencial, Técnico y Profesional: 3,4% incluido IPC vigencia 2020
 - Asesores y Directivos: 2,1% incluido IPC vigencia 2020
- Para la vigencia fiscal 2022 el incremento salarial que regirá a partir del primero (1) de enero de la respectiva vigencia será del IPC certificado por el DANE a 31 de diciembre de 2021 más 1.5 puntos.
- Vivienda para el Bienestar: la Administración Distrital instalará en los 30 días siguientes a la firma del acuerdo una mesa de trabajo con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo para:

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

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



- Consolidar los diagnósticos que tienen las organizaciones sindicales sobre el problema de vivienda y desde la Administración actualizar las necesidades de vivienda de los servidores públicos del Distrito.
 - Construir y desarrollar acciones con diferentes opciones que ayuden a resolver la problemática asociada a mitigar el problema de acceso y condiciones de vivienda para los servidores públicos del Distrito. Los resultados de la mesa de trabajo deberán ser presentados en agosto de 2021 para desarrollar un programa de bienestar en aras de mitigar el problema de vivienda planteado.
- Trabajo Decente : la Administración Distrital continuará el proceso de ampliación de plantas de entidades distritales pactadas en Acuerdos Laborales anteriores, para lo cual se creará una mesa bipartita por el empleo público y el trabajo decente con las organizaciones firmantes del presente acuerdo, teniendo en cuenta la normatividad vigente en materia de ampliación de planta y trabajo decente; el objeto de esta mesa estará en el marco del artículo 61 del Acuerdo Distrital 761 de 2020 *“Por medio del cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2020-2024 “un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”.*

La Mesa en un término de un (1) año tendrá por objeto formular un plan de trabajo con tareas, responsabilidades y fechas precisas, para que en el término máximo de tres (3) años, en forma progresiva se avance en:

- Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital con la creación de por lo menos 1.500 empleos públicos.
- Propender por la realización de concursos de méritos (abierto de ingresos y/o ascensos) para la provisión de las 1.850 vacantes referidas en el plan de desarrollo,

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

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



y las demás que reporten las entidades distritales, con el fin de posibilitar la provisión de estos empleos y la ampliación de las plantas de empleo.

- La Administración Distrital en la presente vigencia fiscal proveerá las vacancias definitivas existentes acorde a la disponibilidad presupuestal.
 - En la ampliación de plantas de empleo se tendrán en cuenta el último estudio técnico que se haya realizado para este fin.
 - Los empleos temporales que tengan vocación de permanencia y que de acuerdo con los estudios técnicos se establezca tal circunstancia, se avanzará en los trámites para su creación como empleos permanentes.
 - Diseñar una estrategia para el primer empleo en los jóvenes y buscar posibilitar el acceso al empleo formal de personas mayores antes de alcanzar su edad de jubilación.
 - Verificar el cumplimiento del Decreto 2365 de diciembre de 2019, que fija los lineamientos para que las entidades públicas vinculen a sus plantas a jóvenes entre 18 y 28 años de edad que no acrediten experiencia laboral; cuando las entidades distritales adelanten modificaciones a la planta de empleos permanentes o creen una planta temporal, se garantice el diez (10%) de los nuevos empleos.
- Nivelación salarial: optimización de escalas salariales mediante reducción de grados salariales: a más tardar durante el mes siguiente a la firma del presente acuerdo laboral, la Administración Distrital conformará una mesa de trabajo bipartita con las organizaciones firmantes del acuerdo, donde se iniciará el estudio que analice la escala salarial para el nivel central, con el fin de reducir la dispersión de grados salariales; así mismo, sí el resultado de la mesa es que se reorganicen los

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

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



grados salariales la Administración Distrital radicaría ante el Concejo de Bogotá un proyecto de acuerdo con esta nueva escala salarial.

- La Administración Distrital en cabeza de la Secretaría General impartirá instrucciones a las entidades y organismos distritales, mediante el acto administrativo correspondiente expedido a más tardar en marzo, para que conmemore la SEMANA DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL, en la semana previa al 1 de mayo, en la cual se dará lineamientos para que al interior de las mismas las organizaciones sindicales puedan presentar sus propuestas de actividades a realizar en el marco de la semana, consistentes en capacitación o actividades lúdicas que hagan alusión al derecho de asociación sindical y de negociación colectiva, lo cual no significa que se puedan realizar actividades de carácter proselitista; lo anterior sin perjuicio del normal funcionamiento de las entidades y organismos distritales.
- En el proceso de inducción y re-inducción a los Empleados Públicos de las entidades y organismos distritales, la Administración Distrital garantizará la participación de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo, para lo cual cada una de estas efectuará las gestiones correspondientes ante cada entidad y organismo.
- La Administración Distrital realizará gestiones ante organismos internacionales incluida la OIT para obtener cupos de capacitación para dirigentes sindicales vinculados como empleados públicos en entidades y organismos distritales, sobre temáticas asociadas a derechos de asociación, negociación colectiva, diálogo social de conformidad con el decreto 498 de 2020.
- Transporte: la Administración Distrital impartirá lineamientos a las entidades distritales, para que cada entidad evalúe la posibilidad de implementar medidas de transporte para la llegada de los servidores a las entidades y su regreso a casa, el cual deberá estar contemplado dentro del Plan de Bienestar y de acuerdo con la disponibilidad de recursos presupuestales que tenga asignados la entidad.

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

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



- Teletrabajo: La Administración Distrital continuará implementando el teletrabajo en las entidades del sector central y descentralizado, fundado en las disposiciones legales vigentes y teniendo en cuenta el Plan de Desarrollo Distrital, y que acorde a la normatividad vigente se entreguen los elementos de trabajo.

8.3 Fondos

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

Ilustración 6 Convocatoria fondo FRADEC



Producto del Acuerdo Laboral del 2013, suscrito entre las organizaciones sindicales y la administración distrital se creó el Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital –FRADEC-, destinado al otorgamiento de créditos educativos 100% condonables por prestación de servicios y mérito académico, para financiar la educación formal de los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asistencial,

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

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



técnico y profesional que conforman las entidades del Distrito Capital, incluidos los del Sector Salud (Hospitales) y Organismos de Control, en los niveles de pregrado y posgrado.

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

El Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital “FRADEC”, está destinado al otorgamiento de créditos educativos 100% condonables por prestación de servicios y mérito académico, para financiar la educación formal de los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asistencial, técnico y profesional que conforman las entidades del Distrito Capital, incluidos los del Sector Salud (Hospitales) y Organismos de Control, en los niveles de pregrado y posgrado, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Reglamento Operativo del Fondo.

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

Este Convenio ha sido modificado mediante los siguientes Otros Si:

1. Modificación No. 1 del 24/03/2015: se modificaron las siguientes cláusulas:
 - Décima Quinta – Junta Administradora del Convenio.
 - Sexta – Obligaciones de la Junta Administradora del Convenio.
 - Décima Séptima – Obligaciones del Icetex.
 - Décima Octava – Obligaciones del Constituyente.
2. Modificación No. 2 del 02/07/2015: se adicionó la suma de QUINIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$500.000.000).
3. Modificación No. 3 del 16/12/2015: se modificó la cláusula Décima Cuarta – Prima de Garantías.

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

4. Modificación No. 4 del 16/11/2016: se adicionó la suma de QUINIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$500.000.000).
5. Modificación No. 5 del 30/08/2017: se adicionó la suma de MIL MILLONES DE PESOS M/CTE (\$1.000.000.000).
6. Modificación No. 6 del 08/06/2018: se adicionó la suma de MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CINCO MILLONES QUINIENTOS ONCE MIL PESOS (1.285.511.000).
7. Modificación No. 7 del 29/04/2019: se adicionó la suma de SETECIENTOS MILLONES DE PESOS M/CTE (\$ 700.000.000) y se modificaron las siguientes cláusulas:
 - Quinta: se prorrogó el plazo del Convenio por 5 años más, hasta el 23 de noviembre de 2024.
 - Décima – Rendimientos Financieros.
 - Décima tercera – Intereses del crédito educativo
 - Modificación No. 8 del 06/05/2020: se adicionó la suma de MIL MILLONES DE PESOS M/CTE (\$ 1.000.000.000).

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

En ejecución del convenio a 31 de diciembre de 2020, se desarrollaron 10 convocatorias. El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, adelanta la etapa de difusión de las convocatorias y el ICETEX tiene a cargo las inscripciones y el proceso de verificación de requisitos y calificación de aspirantes, de acuerdo En el 2020 el Fondo FRADEC realizó la 10ª convocatoria para el periodo 2020-2, donde gestionó la adición de recursos asignados al convenio suscrito con el ICETEX, posteriormente se realizó la modificación contractual del convenio y su debida legalización, luego, se supervisó el pago y finalmente se desarrolló toda la convocatoria.

En la 10ª convocatoria se inscribieron 239 aspirantes y se aprobaron **66** admitidos otorgando un capital total a financiar de \$676.858.731. Además, se tuvieron en cuenta las solicitudes de condonación y prórroga

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

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



de convocatorias anteriores que están contaron con las decisiones dadas en la junta administradora del fondo los días:

1. 28 de abril de 2020
2. 30 de junio de 2020
3. 10 de julio de 2020
4. 22 de septiembre de 2020
5. 10 de noviembre de 2020

Durante todo el año 2020, se estuvo respondiendo a requerimientos de los beneficiarios y/o empleados públicos interesados en el crédito educativo, adicionalmente, se llevaron a cabo capacitaciones del funcionamiento y lineamientos que deben tener en cuenta para ser beneficiario del Fondo estipulado en el reglamento operativo.

8.3.2 Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados – FEDHE

Ilustración 7 Convocatoria FEDHE



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

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



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

Este Fondo se constituyó a través del Convenio Interadministrativo No. 065 del 24 de Mayo de 2019, entre el DASCD y el ICETEX, por un valor inicial de \$ 200.000.000, en atención al compromiso establecido en el numeral 29 del Acuerdo Laboral del Distrito del 2018, derivado de las negociaciones adelantadas entre la Administración Distrital y las agremiaciones sindicales, que dice: “se constituirá un nuevo fondo para el otorgamiento de créditos educativos 100% condonables para los hijos de los empleados públicos distritales, el cual será equivalente en un monto del 10% de las cohortes del Fondo FRADEC, asignadas en la vigencia anterior”, se adelantaron las siguientes gestiones para la firma del mismo.

Este Convenio ha sido modificado mediante el siguiente Otros Si:

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

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

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

En la 2ª convocatoria del Fondo FEDHE, se inscribieron 275 aspirantes, a los que fueron aprobados 10 admitidos otorgando un capital total a financiar \$228.708.679. Además, se tuvieron en cuenta la

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

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



modificación del reglamento operativo del Fondo FEDHE, y toma de decisiones dadas en la Junta Administradora del Fondo los días:

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

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

Ilustración 8 Imagen FEDHE



Por consiguiente, en el año 2021 se llevarán a cabo el desarrollo y proceso de la 11ª convocatoria del Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital “FRADEC”, cumpliendo con los debidos trámites para aprobación de recursos, modificación

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

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



contractual y aprobaciones por la junta administradora en el periodo 2021-2; y el desarrollo de la 3ª convocatoria del Fondo Educativo en Administración para los Hijos de los Empleados Públicos “FEDHE” para el periodo 2021-2, teniendo en cuenta la aprobación de convenio y decisiones de la junta administradora.

8.4 Reconocimientos

8.4.1 Premios de Alta Gerencia de la Administración Pública Nacional



Durante la vigencia 2020 el Departamento Administrativo del Servicio Civil, fue galardonado en el marco de la Vigésima Edición de los Premios de Alta Gerencia de la Administración Pública Nacional, que reconoce las experiencias exitosas en materia de gestión pública en todo el país.

Según la información del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) se postularon en total 501 experiencias de todo el país y de ellas fueron escogidas las 12 iniciativas más representativas en las categorías (Municipal, Departamental y grandes capitales y, Nacional), en cada uno de los 4 énfasis temáticos: Legalidad, Emprendimiento, Equidad y Buen desempeño institucional.

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

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



El presidente de la República y el Director del DAFP, entregaron el galardón a nuestra Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil, Nidia Rocío Vargas, en la categoría “La Ecuación de la Equidad” por la experiencia exitosa denominada Banco de Hojas de Vida de Bogotá “Talento No Palanca”

Talento No Palanca, representa una apuesta fundamental en términos de gobernabilidad incluyente y transparente que promueve el acceso democrático a la administración pública, con un mensaje claro para la ciudadanía de que nunca será necesario para acceder al servicio público acudir a la recomendación política o al clientelismo cuando se acredita una excelente hoja de vida y que además se ha convertido en una iniciativa que ya hoy nos ha permitido vincular más de 3.000 ciudadanos en nuestras entidades distritales.

Con corte a 31 de diciembre de 2020, se han contratado 6.179 personas por medio de la plataforma Talento no Palanca, de los cuales el 61,08% son mujeres y el 38,91% son hombres y el 0,02 es Intersexual; el 2.8% declara ser víctima del conflicto armado; el 1% tiene algún tipo de discapacidad (Física, Visual, Auditiva o Múltiple); el 3,6% pertenece a grupos étnicos como (Afrocolombiano o Afrodescendiente, Pueblos Indígenas, Raizales o Palenqueros); el 27,8% está en el rango de edad entre 18 y 28 años, el 64,5% entre 29 y 50 años; el 6,4% está entre 51 y 60 años y 1% restante es mayor a 60 años.

Ilustración 9 Talento no Palanca



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

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



8.4.2 Premios ANDESCO a la sostenibilidad 2020

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, fue galardonado en la 15ª transmisión del premio ANDESCO “Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones, TIC y TV”, en la categoría “Entorno Laboral – Seguridad y Salud en el Trabajo” con la herramienta “SST en línea”, por tratarse de una iniciativa innovadora, con enfoque diferencial, que genera capacidad de aprendizaje, que es eficiente, pertinente y sostenible.

Ilustración 10 Imágenes de ganadores de premio ANDESCO a la sostenibilidad



9. Avance en la implementación del Modelo Integrado de Gestión Integral – MIPG-

En el marco del plan de desarrollo “Bogotá Mejor para todos”, en el marco de la Meta 554 *Gestionar el 100% del plan de adecuación y sostenibilidad del SIGD – MIPG* –se estructuró el plan de adecuación e implementación de MIPG del DASCD, en el cual se proyectaron acciones para el año 2020, tendientes a realizar el cierre de brechas identificadas en cada una de las dimensiones y políticas a través de la aplicación de los autodiagnósticos en el último trimestre del año 2019 y con los resultados FURAG del año 2018 consignados en el documento personalizado por la entidad. En este sentido, el plan de adecuación a 30 de

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

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



junio tuvo un avance del 42% de la vigencia que para el cierre del plan de desarrollo distrital de Bogotá Mejor para todos, correspondió a un 100%.

Asimismo, en el marco del nuevo Plan de Desarrollo Distrital “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” se continuó con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, por tanto a continuación se presentan los principales logros obtenidos en el año 2020, por cada una de las dimensiones del MIGP:

Es importante tener en cuenta que se relacionan los avances de las actividades objeto de seguimiento incluidas en el Plan de Implementación MIPG alineadas a los proyectos por Dependencia, que conforman el Plan de Acción Institucional del DACSD.

A continuación se relacionan los logros obtenidos en el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, por cada uno de los componentes del MIPG:

– **Dimensión de talento Humano:**

En el marco de esta dimensión, durante el año 2020, se tuvieron los siguientes logros de gestión:

- a. Mediante Resolución No. 024 de 2020 se adoptó el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2020 "Unidos para Servir", el cual fue publicado en la página el 31 de enero de 2020.
- b. Durante la vigencia 2020 se implementó el formato A-GTH-FM-036 denominado Informe entrega de cargo, el cual tiene como fin unificar la información presentada por el personal que se retira y tener claridad sobre el estado del puesto de trabajo.
- c. Para la vigencia 2020 se dio la provisión de las vacantes definitivas correspondientes a la Convocatoria 807 de 2018, así mismo se hizo la provisión de algunas vacantes de manera provisional.

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

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



- d. Con respecto al tema de Prevención del Acoso laboral y el Acoso Sexual, se diseñó la estrategia formación de Capacitaciones Técnicas, se socializó y divulgó, y las jornadas fueron desarrolladas para todas las entidades distritales.
- e. En el marco de la línea de acción de la PPGITH, denominada como "Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, implementado", cuyo objetivo es Estandarizar el procedimiento y desarrollar una herramienta informática para la gestión de conflictos de interés en el Distrito, se realizó el desarrollo tecnológico de dicha herramienta
- f. Se realizó encuesta sobre la percepción de la apropiación de los valores por parte del personal de la entidad.
- g. Se promociona el código de integridad entre los grupos de interés por correo electrónico, donde se invita a conocer el Código de integridad del Distrito para Dummies.
- h. Se realizó la campaña denominada "Entrega lo Mejor de Ti" mediante la cual se sensibilizó a los servidores sobre todo lo que el Distrito nos da y el compromiso que tenemos de dar lo mejor de nosotros a nivel laboral.
- i. Se realizó el mural "Unidos Para Servir" en el cual cada servidor registró su compromiso de entregar lo mejor sí para el desempeño de sus funciones
- j. Se realizó la Campaña interna Valores para el trabajo en casa y desde casa, con el propósito de potenciar valores en época de cuarentena.
- k. Se realizó encuesta sobre la percepción de la apropiación de los valores por parte del personal de la entidad.
- l. Con el propósito de fomentar competencias relacionadas con la gestión del conocimiento, concretamente habilidades para enseñar en espacios formales e informales de aprendizaje, se desarrollaron acciones de formación a formadores, específicamente: * Cursos: Cómo explicarle al cerebro. * Talleres: cómo hacerme entender* Webinars: ¿Cómo optimizar nuestras sesiones virtuales?, "Nadie me entiende". ¿Cómo explicar efectivamente?, ¿Cómo optimizar el contenido para el aprendizaje asincrónico? Todas las acciones se ofertaron abiertamente para que las entidades y servidores públicos distritales pudieran participar.

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

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



– Dimensión de direccionamiento estratégico y planeación

En el marco de esta dimensión, durante el año 2020, se tuvieron los siguientes logros de gestión:

- a. Para 31 de enero de 2020, fueron aprobados 47 proyectos por dependencia que integran el Plan de Acción Institucional, el cual fue aprobado y publicado en la página web de la Entidad, de igual manera se encuentran debidamente publicadas las versiones actualizadas del mismo: Versión 2 con 48 proyectos, versión 3 con 52 proyectos y versión No. 4 con **51** proyectos, los cuales se encuentran alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS
- b. Actualización de la matriz de riesgos del DASCD, teniendo en cuenta los resultados del FURAG, los informes de auditorías y los seguimientos a la matriz de riesgos, en concordancia con el contexto interno y externo de la Entidad, se realizó una capacitación en el tema de riesgos de gestión, de corrupción y de seguridad digital con el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP para todos los funcionarios y contratistas del DASCD
- c. Aprobación de la plataforma estratégica de la Entidad el 16/10/2020 en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que incluyó la misión, visión y los objetivos Estratégicos Propuestos con base en el nuevo Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024 -Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”
- d. Las actividades de capacitación previstas en el marco del PETH 2020, se desarrollaron al 100%
- e. La información enviada por los responsables de los procesos fue clasificada, analizada, registrada en las diferentes hojas de trabajo y posteriormente en el aplicativo LIMAY (Órdenes de pago, CRP, incapacidades, FRADEC, SICO, SIPROJ, Gastos pagados por anticipado, Caja Menor, Causación y Giro de la nómina, causación y giro del pasivo real de las prestaciones sociales, reconocimiento por permanencia), entre otros
- f. Se elaboraron ajustes y/o reclasificación; saldos terceros cuentas de orden, anulación de saldos presupuestales y reclasificación cuentas del gasto, registros de FRADEC, incapacidades, anulación de saldos presupuestales, entre otros.
- g. Se elaboraron y reportaron los Estados Financieros y demás reportes de información contable, los cuales se publicaron en la página web del DASCD.

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

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



– Dimensión de gestión con valores para resultados

En el marco de esta dimensión, durante el año 2020, se tuvieron los siguientes logros de gestión:

Ventanilla hacia Adentro

- a. Se llevó a cabo la revisión de la política de calidad y su alineación con los objetivos.
- b. Se realizó la capacitación en relación con la Política Ambiental del Departamento y se aplicó la respectiva evaluación.
- c. Se envió la retroalimentación de la Política Ambiental del Departamento a todos los funcionarios y contratistas con el fin que todos la conozcan y la implementen
- d. Se realizó el mantenimiento de la Certificación ISO 9001-2015 mediante el Contrato CPS-132-2020 28/10/2020
- e. Se actualizó el Plan Estratégico de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones PETI
- f. Se desarrolló el catálogo de servicios de Tecnologías de la Información TI - vista usuario final.
- g. Se llevaron a cabo los correspondientes mantenimientos para los bienes informáticos y la UPS, y se elaboró el plan de mantenimiento correspondiente.
- h. Con respecto a la migración IPV4 a IPV6. Se hizo el estudio de mercado y se elaboraron los estudios previos para iniciar el proceso de contratación de la migración. Y el proceso está publicado en el SECOP DASCD-SAMC-003-2020.
- i. Se realizó la actualización de la política de gestión de riesgos de la entidad.
- j. Se formalizó el E-SIN-FM-012 Formato Matriz de Riesgos de Seguridad Digital, revisando y actualizando la formulación de los campos y actualizando el seguimiento para los riesgos de alta criticidad
- k. Se define que la variable a medir es la gestión de las vulnerabilidades y se plantea hacerlo desde los diagnósticos de las herramientas firewall y antivirus.
- l. Se encuentra el normograma actualizado acorde al procedimiento y publicado en la página web.

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

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



Ventanilla hacia afuera – Relación Estado-Ciudadano

- a. El documento de atención al ciudadano se actualizó incluyendo el tratamiento de las quejas contractuales, protocolos de atención para personas con discapacidad y protocolo redes sociales
- b. Se difundió el taller de lenguaje claro a los servidores públicos y contratistas del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante correo electrónico.
- c. Se actualizó la Caracterización de usuarios y portafolio de servicios
- d. Se cuenta con un trámite inscrito en el SUIT,
- e. Se registró la mejora al trámite de Concepto Técnico registrado en el SUIT como un tipo de racionalización tecnológica
- f. Se publicó el informe de los primeros 100 días de la Gestión.
- g. Se realizó el ejercicio de rendición de cuentas interno por medio de los informativos virtuales que se publican internamente todos los viernes. Para la ciudadanía se establece una campaña distrital.
- h. Se realizó la campaña sobre rendición de cuentas con envíos a 85,000 servidores del distrito.
- i. Se realizó video rendición de cuentas y se realizó el envío masivo del mismo a 67.000 servidores públicos con varios tipos de vinculación por medio del boletín deja huella.
- j. Se generó encuesta con el propósito de conocer la percepción de nuestra gestión y la forma de mejorar nuestros servicios.
- k. Se realizó la audiencia pública de rendición de cuentas el día 18 de diciembre del 2020 por Facebook live

– Dimensión evaluación de resultados

De manera mensualizada se reportan los indicadores, los cuales son remitidos a la Oficina Asesora de Planeación, donde son validados y publicados en el repositorio Z, en el formato E-GES-FM-021 BALANCED SCORE CARD

– Dimensión información y comunicación

En el marco de esta dimensión, durante el año 2020, se tuvieron los siguientes logros de gestión:

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

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



- a. El informe de PQRS incluye las solicitudes de acceso a la información contestadas negativamente y las contestadas negativamente por ausencia de la información.
- b. Se realizó la campaña del que y el cómo al por qué y para que de Sideap 2.0 la herramienta de transparencia del Distrito.
- c. Se realizó seguimiento mensual al índice de Transparencia y Acceso a la Información - ITA
- d. Se realizó la autoevaluación ITA acorde a la circular 026 de la PGN. Donde se obtienen 100 de 100 puntos posibles.
- e. Informes trimestrales de la encuesta sobre transparencia y acceso a la información.
- f. Se realizó digitalización de los contratos de las vigencias 2018 y 2019.
- g. Se realizaron dos inspecciones en la sede del archivo de gestión y dos inspecciones en la sede del archivo del centro
- h. Se realizan cuatro sesiones de socialización de "Procesos de la Gestión Documental"
- i. Se realizó campaña de comunicación de la Circular interna 015 de 2020 "Documento Electrónico de Archivo - DEA" y socialización de la misma
- j. En el marco del proceso de Gestión Documental se adelantó la inserción, organización, validación y foliación de documentos Se realizó punteo y verificación de 6 ml y 38,5 ml (metros lineales).
- k. Se actualizó el Plan Institucional de Archivos PINAR 2021-2024.

– **Dimensión de gestión de conocimiento**

En el marco de esta dimensión, durante el año 2020, se tuvieron los siguientes logros de gestión:

- a. Se realizó propuesta de conformación nuevo equipo gestión del conocimiento
- b. Al interior de la Oficina Asesora de Planeación se establecieron los responsables para el desarrollo de cada uno de los ejes y de esta manera empezar articular los procesos relacionados con la implementación del modelo de sistema de gestión de conocimiento.
- c. Se creó encuesta vía google survey, para identificar las necesidades de investigación, innovación y documentación técnica del DASCD.
- d. Se dictó capacitación al grupo de Oficina Asesora de Planeación, taller "cómo hacerme entender"

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

- e. Se actualizó proceso de gestión del conocimiento, que “Inicia con la obtención, procesamiento y almacenamiento de información de la gestión del Talento Humano y Gestión Pública en las entidades de la administración Distrital, estableciendo criterios de medición y seguimiento a las principales variables identificadas, el estudio, comparación de las mismas y finaliza creando espacios de confluencia de saberes para el análisis, evaluación y publicación de los resultados.” Y sus procedimientos asociados 1. “E-GCO-PR-002 Procedimiento generación de conocimiento de Talento Humano Vinculado al Distrito Capital y 2.” E-GCO-PR-006 Procedimiento Medición del Índice Servicio Civil” en el marco de la Norma ISO 9000:2015”
- f. Se aplica el autodiagnóstico de gestión del conocimiento y medición del avance comparativo frente al año 2019.

– **Dimensión de Control interno**

En el marco de esta dimensión, durante el año 2020, se tuvieron los siguientes logros de gestión:

- a. Durante la vigencia 2020 se realizó el seguimiento al Mapa de Riesgos acorde con la periodicidad establecida; en este punto vale la pena precisar que el mapa de riesgos de 2018 no contaba con la metodología establecida por el DAFP, en la guía de Administración de Riesgos. Por lo anterior, no era posible realizar en 2018 el seguimiento teniendo en cuenta las tres líneas de defensa. La actualización del Mapa de Riesgos se efectuó por parte de la Oficina Asesora de Planeación en 2019, acogiendo la metodología antes citada y atendiendo las recomendaciones emitidas por la Oficina de Control Interno tanto en los seguimientos a los riesgos, como en el desarrollo de las auditorías. A partir de 2019 se está realizando el seguimiento al Mapa de Riesgos con la estructura de las 3 líneas de defensa.
- b. Se realizó seguimiento mensual por parte de la Oficina de Control Interno al plan de mejoramiento , durante 2018 se empezó a realizar el seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno al plan de mejoramiento con frecuencia mensual y revisando la totalidad de las acciones (producto de las auditorías internas de Gestión y de Calidad, como externas, producto de las auditorías de la Contraloría y otros, como las acciones derivadas de las visitas del Archivo Distrital para seguimiento

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

de los planes de archivo y por la Secretaría Distrital de Ambiente por el PIGA). Se vienen realizando estas acciones a partir de 2018 y se fortalecieron en 2020.

Cordialmente

NIDIA ROCÍO VARGAS

Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

ACCIÓN	FUNCIONARIO	CARGO	FIRMA	FECHA
Revisado por:	Slendy Contreras Amado	Jefe Oficina Asesora de Planeación		25 de febrero 2021
	Gina Paola Silva Vásquez	Subdirectora Técnico-Jurídica del Servicio Civil Distrital		25 de febrero 2021
	María Constanza Romero	Asesora de Despacho		25 de febrero 2021
	José Agustín Hortúa Mora	Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño		25 de febrero 2021
	Luis Fernando Montero	Jefe Oficina de tecnología de la información y las comunicaciones		25 de febrero 2021
	María Fernanda Cristancho	Líder de Comunicaciones		25 de febrero 2021
	Marco Antonio Machado Blandón	Subdirector de Gestión Corporativa y Control Disciplinario		25 de febrero 2021
Proyectado por:	Lorena Campos Gómez	Contratista Oficina Asesora de Planeación		25 de febrero 2021
<p><i>Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, y por lo tanto, lo presentamos para firma de la Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).</i></p>				

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

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

