



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

INFORME DE AVANCE DE PRODUCTOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO- Diciembre 2025

E-GES-FM-009
Versión: 11.0
Enero de 2026



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital





NOMBRE DEL DOCUMENTO

Bogotá, D.C., Versión 1.0, Abril del 2026

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

CARLOS FERNANDO GALÁN
Alcalde Mayor – Bogotá D.C

MIGUEL SILVA MOYANO
Secretario General – Alcaldía mayor de Bogotá D.C

LAURA VICTORIA VILLA ESCOBAR
Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD

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

EDGAR ALBERTO SANCHÉZ
Subdirector (E) de Gestión Distrital, Bienestar, Desarrollo y Desempeño

NICOLÁS ROMERO SAÉNZ
Subdirector Jurídico

AURA JANETH MALAGÓN ORJUELA
Subdirectora de Gestión Corporativa

SLENDY CONTRERAS AMADO
Jefe Oficina Asesora de Planeación

LIGIA GALVIS AMAYA
Jefe de Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

MYRIAN CUBILLOS BENAVIDES
Jefe de Oficina de Control Interno

CAROLINA PULIDO CRUZ
Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	4
2. OBJETIVO.....	4
3. ALCANCE.....	4
4. POLÍTICAS.....	4
5. AVANCES DE LOS PRODUCTOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO – CORTE DICIEMBRE DEL 2025.	5
6. PROCESO DE DEPURACIÓN DE LOS PRODUCTOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	62

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



1. INTRODUCCION

La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano aprobada mediante Documento CONPES D.C. 007 de 2019 parte de reconocer que el elemento más valioso para una organización es el talento de las personas que trabajan para ella, y aún más en el contexto actual en donde la competitividad, la gestión del conocimiento, la innovación y la productividad son atributos esenciales para un quehacer organizacional efectivo.

El objetivo general de la Política Pública de GITH consiste en: gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, como líder técnico en la ejecución consolida el presente informe, el cual refleja el avance cualitativo y cuantitativo que presenta cada uno de los 39 productos que la integran con corte al 31 de diciembre del 2025. Para la vigencia del 2025 se encuentran activos 31 productos, y 8 productos ya han concluido en vigencias anteriores.

Adicionalmente en este informe se incluye un apartado que resume el proceso de depuración de esta política pública, el cual se adelantó en la presente vigencia bajo los lineamientos de la Secretaría Distrital de Planeación, con el fin de ajustar el plan de acción con aquellos productos de carácter estratégico y que generan valor.

2. OBJETIVO

Describir el avance cualitativo y cuantitativo de los productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano que se encuentran activos, y conforme a los reportes entregados por los líderes de la ejecución de estos, **con corte a 31 de diciembre del 2025**

3. ALCANCE

El presente documento inicia con una descripción del avance de cada uno de los 39 productos de la Política Pública de GITH con corte a diciembre del 2025, incluyendo aquellos que están activos y los terminados a la fecha. Así mismo cuenta con un apartado en el que se reseña el proceso de depuración de esta política, adelantando en la presente vigencia.

4. POLÍTICAS

La Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano fue aprobada mediante CONPES D.C. 07, publicado en el registro distrital 6700 del 20 de diciembre de 2019, hace parte del ecosistema de las 54 políticas públicas distritales, y el presente documento se realiza con el fin de hacer seguimiento a los avances de los productos que la componen.

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

5. AVANCES DE LOS PRODUCTOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO – CORTE DICIEMBRE DEL 2025.

La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano está compuesta por 39 productos, de los cuales 31 se encuentran vigentes para el año 2025. El DASCD como entidad líder de la Política, tiene a cargo 22 de éstos, 3 productos son ejecutados por la Veeduría Distrital, La Secretaría Distrital de Planeación cuenta con 1 producto, la Secretaría General con 3 productos, y las secretarías de Ambiente y de Salud con uno respectivamente.

De otra parte, ocho productos han terminado su ejecución en vigencias anteriores:

1. Directrices a las entidades públicas distritales sobre la incorporación de compromisos anticorrupción para los contratos de prestación de servicios.
2. Programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado
3. Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado
4. Propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión
5. 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
6. Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital
7. Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales
8. Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada

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

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

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

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

Presentación
TABLERO DE CONTROL

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL | BOGOTÁ

POLÍTICA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030, fue aprobada mediante CONPES D.C. 07, publicado en el registro distrital 6700 del 20 de diciembre de 2019 y en la actualidad se encuentra en ejecución. La cual tiene por objetivo: "gestionar el potencial del Talento Humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar".

Para lograr dicho objetivo, la política concreta sus acciones en "productos" que son los bienes y servicios que se entregan en el marco de esa intervención pública, para subsanar la situación problemática identificada. Para el caso de los productos de esta Política, se fijaron 39.

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

¡Bienvenidos y bienvenidas!

Disponible en: en:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOGUxOGM0ZjU0ZGI4OS00NTc4LWJhNzMtNjBjOWZmZDhjMDIiIiwidCI6IjYyZDk5M2VlLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNiZTRkNzUxZSIsImMiOiJR9&pageName=ReportSection1a4b8a922db0eed2c1b0>

Así mismo el DASCSD ha creado un espacio en la página web, donde se encuentran diferentes documentos asociados al ciclo de esta política pública, desde la formulación, informes de seguimiento semestrales, noticias y evaluación.

Seguimiento de la política pública GITH



La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano – GITH- resultó de un ejercicio de co-creación entre diferentes actores, y tiene por objetivo: "Gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar". A continuación se disponen de las siguientes secciones para consultar: 1- Un tablero de control, con el avance de los productos de la política pública, 2-Videos informativos y noticias sobre la ejecución de éstos productos, 3-Documentación del proceso de formulación y de la implementación, 4- Informes de seguimiento emitidos por la SDP y 5- Informes de seguimiento elaborados por el DASCSD.

Consulta aquí el Tablero de control de seguimiento a la Política de GITH

Documentación de la Política Pública de la Gestión Integral del Talento Humano



Consulta aquí los informes de ejecución de productos de la Política de GITH



Consulta aquí los informes de seguimiento de la Secretaría de Planeación



Consulta aquí las noticias relacionadas con los productos de la Política de GITH



Disponible en: <https://serviciocivil.gov.co/politicas-publicas/Seguimiento-GITH>

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



A continuación, se describe los avances de cada uno de los productos relacionados con los tres objetivos de esta Política:

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

1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución diciembre 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política al 2030
Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales	8.200	8.821	10.000	8.821

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

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2030 y su indicador es de tipo creciente, es decir que la ejecución actual refleja el avance de los cuatro años de ejecución. Es decir que el acumulado de este indicador corresponde a **8.821** empleos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos.

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

- 1. Concursos de Mérito Carrera Administrativa.** Mediante convocatorias públicas de méritos desarrolladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer empleos de carrera administrativa pertenecientes a entidades y organismos del Distrito Capital, ha sido provistos 3.318 empleos. Adicionalmente, de acuerdo con la información reportada por las entidades y organismos distritales, 852 empleos han sido provistos en listas de elegibles así: 511 en el 2023, 317 en el 2024 y 24 en 2025. **En total en este componente se contarían con 4.170 empleos acumulados al 2025.**
- 2. Pruebas Empleos Libre Nombramiento y Remoción.** En desarrollo de pruebas efectuadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a través del Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales se ha logrado la realización de pruebas para

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

gerentes públicos que ha culminado con la designación efectiva de servidores, distribuidos así: en 2020, son 548; en 2021 con 411; en 2022 con 441, en 2023 con 419, en el 2024 con 1.150 y lo que va corrido de 2025 con 479 **para un total de 3.448**

- 3. Pruebas Empleos de Carrera Administrativa:** Para promover una selección objetiva en (16) entidades y Organismos Distritales practicaron pruebas SEVCOM a los aspirantes a empleos provistos a través de nombramientos en provisionalidad y en encargo que ha culminado con la vinculación de **199 servidores**, para empleos de los niveles profesional, técnico y asistencial.
- 4. Selección de Talentos y banco de hojas de vida.** A través de la plataforma de Selección de Talentos se realizó el proceso para la provisión de 248 empleos temporales de la Secretaría Distrital de Gobierno, en la que participaron más de 17.000 personas. A su vez, se realizó la conformación del Banco de Hojas de Vida para el empleo de jefe o Responsable de Control Interno para el período institucional 2022-2025 para proveer 47 empleos. Así como 237 empleos provisionales para la Secretaría de Educación, en el 2020 y 2021. En el 2024 se realiza un proceso de conformación del Banco de Hojas de vida para los gerentes de las Subredes Integradas de Servicios de Salud, del cual se realizó la provisión de 2 empleos. Producto del proceso abierto y meritocrático que adelantó la Secretaría de Integración Social se hizo la provisión de 470 empleos durante 2025. **En este componente se cuenta con un total de 1.004 empleos**

De acuerdo con lo anterior el avance acumulado de este producto es de **8.821 empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos**, lo que indica un **108%** de avance en la ejecución del producto, respecto de lo programado en esta vigencia.

Este programa se encuentra vigente hasta el 2030, donde se pretende haber provisto a través de procesos selección abiertos y meritocráticos 10.000 empleos en las entidades y organismos distritales. El propósito es que las entidades y organismos apropien la herramienta de Selección de Talentos para que realicen los procesos de selección que puedan llevar a cabo directamente a través del módulo con el apoyo del DASCD.

1.1.2 Banco de Proveedores para candidatos a celebrar contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión en el Distrito Capital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución diciembre 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión seleccionados a través del Banco de Proveedores del Distrito Capital	35.400	38.465	45.400	38.465

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 Banco de Proveedores es una estrategia a través de la cual los ciudadanos interesados en vincularse mediante contratos de prestación de servicios con la administración distrital puedan registrar su perfil laboral, manifestar su interés según los campos de acción pública. Promueve el acceso público, abierto y democrático a oportunidades contractuales, en esta modalidad en las entidades y organismos del Distrito Capital.

La estrategia pone a disposición de la ciudadanía una herramienta web gratuita para que quienes estén interesados en vincularse contractualmente con entidades y organismos distritales puedan postular su hoja de vida, para ser considerada por las entidades y organismos distritales, a través de contratos de prestación de servicios, apalancando algunas acciones afirmativas frente a grupos poblacionales de especial protección.

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2030 y su indicador es de tipo creciente, es decir que la ejecución actual refleja el avance de los cuatro años de ejecución. Se han suscrito contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión haciendo uso del Banco de Hojas de Vida de Bogotá, por parte de las diferentes entidades y organismos Distritales así:

Se han suscrito **38.465 contratos** de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión por parte de las diferentes entidades y Organismos Distritales. Los cuales se han suscrito de la siguiente manera:

Contratos suscritos a 31 diciembre de cada anualidad	Año
6.179	2020
5.009	2021
9.185	2022
10.688	2023
6.272	2024
1.132	2025
38.465 total acumulado	

Lo anterior indica que en la vigencia de la implementación de la estrategia **se han suscrito 38.465 contratos bajo esta modalidad, lo que refleja una ejecución del 109%** respecto de la meta programada para el 2025.

Vale la pena mencionar que con corte a 31 de diciembre de 2025, se han reportado por las entidades distritales 1.132 personas contratadas por Banco de Proveedores, de los cuales el 56,10% son mujeres y el 43,82% son hombres; el 2,65% declara ser víctima del conflicto armado; el 0,71% tiene algún tipo de discapacidad (Física, Visual, Auditiva o Múltiple); el 2,47% pertenece a grupos étnicos como (Afrocolombiano o Afrodescendiente, Pueblos Indígenas, Raizales o Palenqueros); el 13,34% está en el rango de edad entre 18 y 28 años, el 76,86% entre 29 y 50 años; el 7,60% está entre 51 y 60 años y 2,21% restante es mayor a 60 años.

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución diciembre 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2029
Número de personas participantes en la estrategia de control social y rendición de cuentas del talento humano	50	55	550	714

La estrategia se encuentra liderada por la Veeduría Distrital y tiene como finalidad la búsqueda de la transparencia de la gestión de la Administración Pública y a partir de allí fomentar el diálogo y la retroalimentación entre las entidades del Estado y los ciudadanos, para lo cual las entidades deben explicar y justificar la gestión pública integrando los principios básicos que rigen la rendición de cuentas de las entidades públicas nacionales y territoriales: continuidad y permanencia, apertura y transparencia, y amplia difusión y visibilidad. Así mismo, se fundamenta en los elementos de información, lenguaje comprensible al ciudadano, diálogo e incentivos (Ley 1757 de 2015).

El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2029. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que la ejecución del **2025 es de 55 servidores y colaboradores impactados con la estrategia y durante los años de ejecución da cuenta de un total de 714 personas participantes**, superando así la meta de la política, motivo por el cual se realizará un ajuste a la meta en la próxima vigencia.

En el 2025, se desarrolló la estrategia de control social con 15 Secretarías Distritales la cual se planeó en tres fases: Introducción (jornadas de fortalecimiento en Control Social y Rendición de Cuentas a equipos de las Entidades), RETO (desarrollo de diálogos ciudadanos de talento humano) y EVALUACIÓN (envío de la información y sistematización de los diálogos ciudadanos y elaboración de informe de la Veeduría Distrital).

Los objetivos de las jornadas de fortalecimiento están relacionados con:

- 1) Fortalecer las capacidades institucionales de los servidores públicos y sus equipos de talento humano en relación con los mecanismos de participación ciudadana, control social, transparencia e integridad, mediante jornadas pedagógicas orientadas a promover la apropiación de herramientas anticorrupción y procesos meritocráticos en la gestión pública distrital.
- 2) Promover la generación de ejercicios de diálogo ciudadano efectivos en torno a la gestión del talento humano, orientando a las entidades en la caracterización de sus grupos de valor, el desarrollo metodológico de los encuentros y la documentación de compromisos asumidos con la ciudadanía.
- 3) Fomentar la apropiación consciente y activa por parte de los servidores públicos y equipos de talento humano sobre su rol en la generación de espacios de diálogo que posibiliten y promuevan la participación incidente de sus grupos de valor en la gestión pública y las estrategias institucionales.
- 4) Acompañar técnica y metodológicamente a las entidades distritales en la implementación del reto "Diálogo Ciudadano sobre Talento Humano", promoviendo espacios de interlocución efectiva con los grupos de valor para fomentar la rendición de cuentas y la generación de compromisos sobre la gestión del recurso 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 relación con este último punto, se tiene que once (11) de las quince (15) secretarías distritales reportaron evidencias de su ejecución, lo que representa un cumplimiento del 73,33 %. En estos espacios participaron seiscientos cuarenta (640) personas, de los cuales, 147 asistentes (23 %) corresponden a actores ciudadanos, 457 (71,4 %) a servidores y colaboradores de entidades del Distrito, y 36 personas (5,6 %) no reportaron información sobre su rol.

La marcada predominancia de actores institucionales frente a ciudadanos evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias comunicativas, con el fin de promover mayor apropiación e interés sobre los asuntos de talento humano y aumentar su visibilización en la agenda pública distrital. No obstante, la percepción general de los participantes fue positiva: en la mayoría de las entidades, los niveles de aprobación superaron el 90 % en claridad, pertinencia y organización de la información. Esto refleja un esfuerzo institucional por presentar de manera comprensible contenidos técnicos relacionados con vinculación, bienestar, evaluación del desempeño, inclusión, diversidad, seguridad laboral y transformación digital, entre otros.

Es importante fortalecer el diálogo en doble vía, la ampliación de mecanismos de participación directa o a través de diversos mecanismos, y la diversificación de los actores involucrados. Para las próximas vigencias será fundamental fortalecer las estrategias participativas y consolidar mecanismos que garanticen una participación más amplia y efectiva.

La Veeduría Distrital para la Participación y los Programas Especiales- VDPPE, realizaron acompañamiento técnico, articulación y seguimiento al desarrollo los diálogos adelantados por las secretarías distritales, y el informe detallado del 2025 puede ser consultado en:
<https://docs.google.com/document/d/15fzOQSudkgjC1b690WfGtC3u9zM5k1LX/edit>

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores/as reconocidos como por sus aportes al desarrollo de la gestión pública del Distrito	150	1.485	1480	2.164

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

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

El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que la ejecución actual refleja el avance únicamente del periodo, una vez se culminen las actividades previstas en este producto, se harpa el conteo de los beneficiarios del programa. El total de personas galardonadas en este programa a la fecha es de 1.485, y han sido galardonas principalmente en el marco de las Galas de Reconocimiento a servidores y servidoras del Distrito, que para el año 2019, se denominó: “Talento que Ama Bogotá”; para el 2020: “Talento al servicio de Bogotá”; 2021: “Talento comprometido con el renacer de Bogotá”, 2022: “Talento al servicio de la Bogotá que estamos construyendo”, 2023: “Talento Haciendo Historia” y 2024: “Excelencia que Deja Huella”.

En la vigencia 2025 se llevaron a cabo cinco jornadas de conmemoración, entre las que se destacan: el evento “Tu ruta marca la diferencia”, que reconoció a 253 conductores y conductoras del Distrito; la actividad “Vocación de la A a la Z”, dirigida a 732 secretarias y secretarios; la Gala de Reconocimiento “Bogotá confía en su Talento”, orientada a 110 servidores y servidoras del Distrito; el Congreso de Talento Humano Bogotá – Potencia Digital, con la participación de 188 personas; y el IV Premio Distrital a la Gestión, en el que participaron 202 personas. En total, **1.485 personas fueron reconocidas por su servicio y aportes al desarrollo de la gestión pública en el Distrito Capital**, superando así la meta de la política, motivo por el cual se realizará un ajuste a la meta en la próxima vigencia.

Es importante mencionar que en el 2025 se llevó a cabo el Premio a la Excelencia Pública — integrado con la X Gala Distrital de Reconocimiento “Bogotá, confía en su Talento” y el IV Premio Distrital a la Gestión. En este sentido, se unificó en un mismo instrumento, los criterios del reconocimiento individual y las iniciativas institucionales. Para la vigencia 2025 se planificó un único evento integrado, desarrollado en la misma fecha y lugar, lo que permitió aunar esfuerzos interinstitucionales, optimizar recursos, fortalecer la eficiencia administrativa y maximizar el impacto institucional.

Durante esta jornada se reconoció a las y los mejores servidores por nivel jerárquico y por entidad, destacando su desempeño, logros y contribuciones al servicio público, así como las experiencias institucionales más relevantes en materia de gestión. Se premiaron 110 servidores y servidoras públicas por evaluación de desempeño laboral, según nivel jerárquico y por entidad.

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

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Porcentaje de implementación del Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés	90%	90%	100%	90%

El programa de gestión de conflictos de interés se implementa a través de una herramienta de información que permite conocer y tomar las medidas respecto de los conflictos de interés que se presenten en las entidades distritales, el cual contribuye a disminuir actos de corrupción, de los cuales se sabe que trastocan los sistemas democráticos e igualitarios, y por ende impiden un desarrollo pleno de los derechos humanos por parte de los ciudadanos, desnaturalizando el Estado Social de Derecho y debilitando las instituciones.

El producto inició desde el 2020 hasta el 2030. El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se refleja el avance acumulado al 2024. En el 2020, el producto había avanzado el 20% correspondiente a la fase de: “1. estandarización del procedimiento para el reporte de conflictos de interés”, en el 2021 cierra con el 60% que indica adelantos en la fase de “2. sensibilización en la declaración”; en el 2022 se completa el 80% del producto correspondiente a la fase de “3. Sistematización” disponiéndose la producción completa de la declaración de conflictos de interés por parte de servidores y colaboradores del distrito en la plataforma SIDEAP. A partir del 2023 se avanza en la fase 4 denominada: “Reportes”. Que se refiere a la generación y seguimiento de los reportes disponibles de la información recopilada en el SIDEAP, lo que incluye el fortalecimiento de este módulo.

Durante el 2025, se realizó una campaña para la promoción del módulo de conflicto de intereses en especial lo referente a impedimentos y recusaciones. Logrando un reporte de conflicto de interés, de un total de **19.144 declaraciones** en servidores vinculados activos al 31 de julio del 2025 y 43.833 contratistas.

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

:<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZmM5MTc0NWItNmUyNC00YzcyLTg0YmUtMTNmZWZhODAzZmZiliwidCI6ImY1MzM0MTVmLWE5YjEtNGUzMi04OTRjLTNlZTJkZmM2MTQ3MCIsmMiOjR9>

Ilustración 2 Visualización de Indicador de declaración de conflictos de interés

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 Análítica de datos – Indicador de declaración de conflictos de interés

La finalidad del producto va más allá de lograr generar un reporte anual de los potenciales conflictos de interés que declaren los colaboradores del Distrito, se trata de fomentar la cultura del autocontrol e implementar acciones que ayuden a la integridad, transparencia y probidad de las personas que se encuentran vinculadas al Distrito y así evitar que se configuren actos de corrupción al materializarse conflictos de intereses que no sean declarados oportunamente.

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de Oficinas de Talento Humano acompañadas en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción	10	12	100	96

La estrategia se encuentra liderada por la Veeduría Distrital y tiene como finalidad realizar acompañamiento a las Oficinas de Talento Humano en la implementación de herramientas en temas

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 manejo de conflictos de interés, prevención del soborno, integridad y la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción, a través de reuniones, capacitaciones y talleres.

La ejecución del programa desde que inició en el 2021 y con corte a diciembre del 2025 ya se da cuenta de un total de 96 Oficinas de Talento Humano que corresponden a distintas entidades y organismos distritales, acompañadas en este marco.

En la vigencia del 2025, se acompañó en la importancia de la aplicación de valores de integridad del Código de la Entidad y la relación con la implementación de lineamientos antiochocho en la entidad. Así mismo, en el marco de la celebración del Día Nacional del Servidor Público se trabajó la importancia de la aplicación de los Valores de Integridad, no solo para preservar el buen clima laboral, sino para el ejercicio de los valores en el contexto familiar, el autocuidado y el respeto por la alteridad y la diversidad en los entornos laborales y sociales.

Las entidades acompañadas en el 2025 con las acciones son:

1. Caja de Vivienda Popular (CVP) 4 personas
2. Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud (IDIPRON) 4 personas
3. Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis (JBB) 3 personas
4. Universidad Distrital Francisco José de Caldas (UDFJC) 2 personas
5. Secretaría Distrital de Salud (SDS) 15 personas
6. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia (SDSCJ) 8 personas
7. Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones- (FONCEP) 3 personas
8. Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E 9 personas
9. Contraloría de Bogotá; 2 personas.
10. Sección Administrativa Concejo de Bogotá; 2 personas.
11. Secretaría Distrital de Ambiente (9 personas)
12. Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA) (9 personas)

Se espera que para el año 2030, se cuente con un acompañamiento de al menos 100 oficinas de talento humano, lo que redunde en una implementación efectiva de herramientas de integridad y prevención de la corrupción al interior de las entidades. Esta situación deberá contribuir con el logro de las metas de los ODS como es el caso de *“Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas, crear en todos los niveles instituciones transparentes que rindan cuentas, garantizar el acceso a la información pública y proteger las libertades fundamentales”*.

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

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

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

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

Así mismo, pretende promover la adopción de buenas prácticas en la contratación estatal que respondan a los estándares internacionales existentes en la materia y a las recomendaciones que han sido formuladas en la jurisprudencia nacional

La guía se encuentra disponible en: https://veeduria-distrital.micolombiadigital.gov.co/sites/veeduria-distrital/content/files/000069/3427_informe70.pdf

1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores vinculados a las entidades distritales, que participan de la Red Distrital de Innovadores Públicos	300	343	3.150	2023

Es un producto liderado por la Veeduría Distrital, su desarrollo se da en el marco del Laboratorio Distrital de Innovación para la Gestión Pública, que adelanta una estrategia de formación que sistematiza y pone a disposición de la ciudadanía y de los servidores del Distrito el conocimiento técnico que produce la Veeduría Distrital. Emplea unas metodologías y enfoques innovadores para promover la reflexión, el cambio actitudinal y el intercambio de experiencias alrededor de temas claves para el ejercicio del control preventivo, el control social y la participación ciudadana incidente.

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2030. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que la ejecución actual refleja el avance únicamente del periodo que para este caso es de **343 colaboradores** vinculados a las entidades distritales, que participan de la Red Distrital de Innovadores Públicos.

Para dar cumplimiento a la Red de Innovadores Públicos se ejecutaron las siguientes actividades de alistamiento y diseño metodológico para preparar los ciclos de formación básica, avanzada y por demanda en innovación pública en 2025, que consistieron en:

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

- Diseño metodológico de los cursos de Innovación Pública ofrecidos por LABCapital en sus tres modalidades: básico, avanzado y por demanda. Esta labor tuvo como objetivo estructurar una oferta formativa clara y adaptada a los distintos niveles de experiencia e interés de los servidores públicos distritales, fortaleciendo sus capacidades para liderar y facilitar procesos de innovación. El curso básico se diseñó como una introducción al enfoque de innovación en el sector público, con énfasis en la comprensión de desafíos y la generación de ideas mediante talleres presenciales. El nivel avanzado, por su parte, fue concebido como un espacio de profundización en prácticas como el prototipado y la retroalimentación, integrando la innovación como parte del ejercicio del servicio público.
- Finalmente, se definieron los lineamientos operativos para el curso por demanda, que incluye condiciones específicas para su ejecución en entidades interesadas, asegurando su viabilidad y pertinencia institucional. Este diseño metodológico permite establecer rutas pedagógicas diferenciadas, alineadas con los objetivos de formación de LABCapital y con las necesidades reales del Distrito. Con esta planificación, se busca ampliar la cobertura y mejorar la calidad de los procesos de formación, asegurando la integración de enfoques innovadores y metodologías participativas en la capacitación de los servidores públicos del Distrito.

En los cursos realizados durante este año, se contó con la participación de personas de la Alcaldía de Chapinero, Empresa RENOB, Sec. Distrital de Planeación, Sec. de Integración Social, Capital salud, y cursos abiertos a la ciudadanía en general.

El producto de la Red de Innovadores Públicos terminará en el 2030 con al menos 3.150 de colaboradores vinculados a las entidades distritales. Es una gran apuesta dado en la etapa de agenda pública de la presente política se encontró que la innovación pública constituye un elemento necesario para promover el mejoramiento de la prestación de servicios y la efectividad de las políticas públicas a través de la generación de competencias endógenas para la innovación en el servicio público distrital.

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

1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución diciembre 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	500	2.103	5730	5.554

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

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

El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que la ejecución actual refleja el avance únicamente del periodo que para este caso es de **2.103 colaboradores** que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital. La totalidad de participantes en el programa en el transcurso de estos años es de 5.554.

Entre los cursos abiertos a la comunidad durante el semestre son:

- 1.- Diplomado en Transformación Digital del Servicio Público
- 2.- Cómo Transformar un Grupo de Innovación en un Equipo de Innovadores.
- 3.- Retos de Innovación
- 4.- Tendencias de Innovación, un super mercado de ideas para innovar
- 5.- Yo me lidero
- 6.- Diplomado en Herramientas de Inteligencia Artificial
- 7.- Diplomado en Herramientas de Inteligencia Artificial Generativa
- 8.- Diplomado Herramientas IA y Visualización de Datos

Se espera de este programa la creación valor público y confianza en las instituciones y entidades Distritales, así como una mejor atención a la ciudadanía y entrega de bienes y servicios de manera ágil y eficiente a través de la implementación de iniciativas o proyectos innovadores, pensados desde los servidores y servidoras públicas, en las entidades Distritales.

1.3.3 Inventario Bogotá.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2029	Ejecución total Política 2029
Porcentaje de avance en la consolidación de Inventario Bogotá en desarrollo de la organización y centralización de la información proveniente de los Observatorios Distritales.	60%	60%	100%	50%

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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 Decreto Distrital 396 de 2010 adoptó medidas para optimizar los recursos del Distrito Capital destinados a la elaboración y divulgación de estudios, información, estadísticas, modelos e indicadores y unifica criterios sobre su manejo, protección, intercambio y acceso y el Decreto Distrital 548 de 2016 que dispuso que la información proveniente de todos los Observatorios Distritales será centralizada en la página web <https://inventariobogota.sdp.gov.co>. En el marco de la Política de GITH se considera una herramienta fundamental para apalancar el proceso de gestión del conocimiento en la administración pública distrital y por tanto se planeó que como producto avance en cuatro fases: i) planificación, ii) definición de servicios, iii) rediseño de la página web, y iv) mantenimiento de la página.

El indicador de este producto es creciente, es decir que el **60% de avance en la consolidación de Inventario Bogotá**, incluye el avance de las fases y años anteriores, encontrándose en el 2025 en la fase del mantenimiento de la página web: <https://inventariobogota.sdp.gov.co>. En esta fase la Secretaría Distrital de Planeación procura las condiciones para la puesta en operación, mantenimiento y actualización de la Página Web, y el poblamiento de la base de datos, cuyos ajustes en diseño han promovido la apropiación institucional y la ciudadana.

En esta etapa, se desarrollaron acciones clave como el poblamiento continuo de la base de datos, la revisión y ajuste del diseño de la interfaz, así como actividades para asegurar la sostenibilidad técnica y operativa del sitio. Estas labores han estado acompañadas de esfuerzos para fortalecer su visibilidad institucional, mejorar la experiencia de navegación y facilitar el acceso ciudadano a los contenidos.

Este avance representa un desarrollo técnico sólido del Inventario Bogotá, en línea con el objetivo de la política pública de transformar culturalmente el talento humano en el Distrito mediante la promoción de la innovación pública, al consolidarse como una herramienta que centraliza, organiza y visibiliza estudios estratégicos realizados por las entidades distritales.

En la presente vigencia se incluyeron 295 estudios al inventario, lo que evidencia un proceso de consolidación progresiva del portal Inventario Bogotá como instrumento estratégico para la gestión del conocimiento, la transparencia institucional y el fortalecimiento de la memoria técnica de la administración distrital. A lo largo del año, las acciones adelantadas permitieron no solo mantener la operación del portal, sino también mejorar la calidad, consistencia y oportunidad de la información reportada por las entidades del Distrito Capital.

El fortalecimiento y consolidación del Inventario Bogotá aporta a la ciudadanía el acceso a información especializada para la toma de decisiones, fomentar el uso de evidencia en la planeación pública y facilitar la colaboración entre entidades y actores del ecosistema público. Adicionalmente la articulación intersectorial y la alineación con los instrumentos de planeación y gestión distrital constituyen elementos clave para garantizar la sostenibilidad y el valor estratégico del portal como herramienta al servicio.

1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
----------------------------------	-----------	--------------------------------	--------------------------	-------------------------------

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

Número de colaboradores/as vinculados al Programa de Formación en Competencias Digitales	400	5.439	4.400	7.881
--	-----	-------	-------	-------

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

El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que la ejecución actual refleja el avance únicamente del periodo que para este caso es de **5.439 colaboradores**, lo que implica una superación de la meta total de la política, motivo por el cual se hará un ajuste de este producto en la próxima vigencia.

La formación en competencias digitales se ha dado con los siguientes cursos:

- 1.- Agility - Metodologías Ágiles
- 2.- Alfabetización de Datos
- 3.- Analítica y Visualización de Datos con Inteligencia Artificial
- 4.- Design Thinking - Pensamiento de Diseño
- 5.- Diseño de Algoritmos para Principiantes
- 6.- Inteligencia Artificial en la Administración Pública: de la teoría a la práctica
- 7.- Inteligencia Artificial Generativa
- 8.- Lineamientos del Proceso Estadístico
- 9.- No seas un Robot, Crea un CHATBOT
- 10.- Taller en Inteligencia Artificial
- 11.- Visualización de Datos
- 12.- Visualización de Datos con Google Data Studio

La finalidad de este producto es mejorar la competitividad de la fuerza laboral pública en términos de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, promover su inserción en el mercado de la economía digital, consolidar procesos de innovación y gestión del conocimiento generado en entidades Distritales, que a su vez llevan al desarrollo de herramientas y procesos de transparencia en la gestión pública y un relacionamiento asertivo con la ciudadanía.

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

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

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

El programa se encuentra liderado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y consiste en diseñar e implementar una estrategia para fortalecer la gestión del conocimiento, la innovación y la creatividad en la administración distrital, generando valor público al servicio de la ciudadanía. El producto finaliza su ejecución en el 2023. Implica desarrollar como primera fase una metodología para la elaboración de mapas de conocimiento, una segunda fase que consiste en elaborar un estudio técnico para determinar las rutas del conocimiento que permitan generar planes de actuación o macro procesos de gestión del conocimiento en las entidades y organismos distritales, posterior a ello se pondrán en marcha los mapas de conocimiento que se determinen de acuerdo con el estudio técnico que permitan dar respuesta o solución a una situación específica dentro de un contexto particular.

El producto concluye con los siguientes logros: Elaboración del documento técnico de ruta de conocimiento; Elaboración y aplicación de la Guía Metodológica para la construcción de Mapas de Conocimiento en las Secretarías de Integración Social, Hábitat, Gobierno y Catastro. Asistencia técnica sobre su aplicación de los Mapas a entidades como: Secretaría de la Mujer, Jurídica, Integración Social, Planeación, Desarrollo Económico y la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia; así como IDEPAC y UAESP. Y se consolidó el plan de acción de la “Comunidad de Práctica”, como medio para disponer las memorias de los talleres y charlas.

En el 2023, se recapitulan las siguientes actividades:

1. Elaboración del documento técnico de ruta de conocimiento: Se elaboró versión 4.0 del documento técnico de ruta del conocimiento, donde se alinea con la estrategia pedagógica diseñada para el acompañamiento y asistencias técnica a las Entidades Distritales denominada Cumbre 2.0.
2. Conformación de equipos: Se elaboró versión 1.0 del documento orientador para la conformación de equipos partiendo de la información recolectada de 54 entidades distritales, donde se identificaron las características de los equipos, se inicia segunda etapa para identificar experiencias de implementación y dinámicas al interior de las Entidades.
3. Eventos y Charlas: Se adelantaron 5 eventos dirigidos a fortalecer las capacidades de los equipos de Gestión del Conocimiento y la Innovación: 1) Lanzamiento Cumbre 2.0, 2) Conceptos básicos Gestión del Conocimiento y la Innovación, 3) ¿Cómo se implementa la política de GESCO+I en el marco del MIPG 4) Taller de liderazgo que no se encuentran en Google y 5) Acciones para el cierre de brechas; donde han participado 529 personas
4. Desarrollo de la estrategia de cumbre del conocimiento que incluye la construcción de Mapas de Conocimiento e Identificación de buenas prácticas en la gestión del conocimiento y la innovación distrital

El programa concluye en el 2023, con lecciones aprendidas como: la metodología para la elaboración de mapas de conocimiento, estudio técnico para determinar las rutas del conocimiento que permitan generar planes de actuación de gestión del conocimiento en las entidades y organismos distritales, la conformación de equipos de gestión de la información en las entidades distritales, y la identificación de buenas prácticas en esta materia. Esto proporcionará herramientas necesarias para que las entidades distritales hagan una correcta transferencia y gestión del conocimiento para evitar la fuga de la experiencia y conocimientos adquiridos, evitando reprocesos, optimizando recursos y capitalizando los valores intangibles de las organizaciones.

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

1.3.6 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de soluciones innovadoras orientadas a mejorar la gestión pública distrital a nivel de prototipos validados por los usuarios, producto de la Red Distrital de Innovadores Públicos.	8	8	85	37

Este producto busca acompañar el proceso de identificación e implementación de soluciones e iniciativas innovadoras que aporten a la eficiencia en el gasto público (evitando duplicidad de esfuerzos para problemas comunes) y el mejoramiento en la prestación de los servicios a la ciudadanía, así como, consolidar la herramienta como un repositorio de prototipos.

El indicador de este producto es de tipo suma, y para este periodo se registran 8 soluciones innovadoras, cumpliendo al 100% la meta propuesta de la vigencia. Todas las soluciones innovadoras realizadas en el marco de la ejecución de esta política pública pueden ser consultadas en: <https://banco.moodle.serviciocivil.gov.co/>

Las ocho soluciones innovadoras de la presente vigencia son aquellas que cuentan con una mayor calificación en el diplomado de Inteligencia Artificial que se desarrolló en este año:

- 1.- Revoluciona tu gestión con IA
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- 2.- Uso de las aplicaciones de inteligencia artificial en la generación de contenidos multimedia para los cursos de teletrabajo en la plataforma Moodle de Aulas del Saber Distrital.
Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
- 3.- Asistente virtual Portafolio PIC
Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
- 4.- Entrenamiento de IA con ChatGPT para responder consultas sobre cobertura educativa – SED
Secretaría de Educación del Distrito
- 5.- Creación de un BoT para Alertas y comunicación institucional con Make, Twilio y Google Sheets
Empresa Metro de Bogotá
- 6.- Uso de la Inteligencia Artificial en el Comité Coordinador de la estrategia de Ingreso Mínimo Garantizado -IMG
Secretaría Distrital de Planeación
- 7.- Detector de Anomalías en Datos de Seguridad Empresarial
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
- 8.- Avance de implementación de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género
Secretaría Distrital de la Mujer

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

Es importante mencionar que en la presente vigencia se finalizó el diplomado en Inteligencia Artificial para Servidores Públicos y Contratistas a través Plataforma Aula del Saber, que permitió desarrollar la gestión de saberes y las 141 iniciativas en el ejercicio de las Buenas Prácticas de las cuales 93 iniciativas ajustadas a los contenidos a las necesidades reales de la gestión pública priorizando casos de uso aplicables en la administración distrital.

Asimismo, fue clave combinar fundamentos técnicos con un enfoque orientado fortalecer competencias digitales. Cada una de ellas representa un claro ejemplo de cómo la innovación, y en particular el uso estratégico de la inteligencia artificial se convierte en una herramienta fundamental para optimizar procesos, fortalecer la transparencia institucional y mejorar la calidad de los servicios prestados.

La conformación de este banco da cuenta de un abanico de temáticas que van desde la gestión pública, la cultura ciudadana y la sostenibilidad, hasta propuestas más especializadas en seguridad de la información, bienestar organizacional y servicios al ciudadano. Se identifica una tendencia clara hacia la virtualidad y el uso de la inteligencia artificial (IA) como ejes centrales de las propuestas. Un número importante de iniciativas están directamente relacionadas con el diseño de cursos virtuales, plataformas digitales de aprendizaje, automatización de procesos y herramientas de acompañamiento inteligente.

De igual forma, el creciente interés en la IA aplicada a la gestión institucional, la atención al ciudadano, la optimización de procesos y la creación de contenidos, demuestra que esta tecnología es percibida como un recurso clave para la modernización y eficiencia en el servicio público. Esto confirma que las iniciativas buscan proyectarse hacia la transformación digital que demanda la administración distrital y la sociedad contemporánea.

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre 2025	Meta total Política 2028	Ejecución total Política 2028
Porcentaje de avance en la implementación del programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital	10%	13%	100%	70%

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

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

El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del periodo 2025 que es del 13 % de avance en la implementación del programa, lo que indica que se cumplió la meta de la vigencia y un 3% de rezago que se traía del 2024.

En la vigencia del 2023 la Secretaría General, a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional en articulación con los líderes responsables de las temáticas transversales a la gestión del Distrito Capital, realizó la documentación estandarizada de 12 procesos transversales, cuyo propósito fue contribuir al mejoramiento del modelo de operación por procesos en las entidades.

Estos procesos documentados fueron presentados a las entidades en diciembre de 2023 mediante la Circular 003. Los procesos actualmente documentados son:

1. Gestión del Talento Humano.
2. Gestión Administrativa.
3. Gestión Financiera.
4. Gestión TIC.
5. Planeación.
6. Evaluación Independiente de la Gestión.
7. Gestión Documental.
8. Servicio al Ciudadano.
9. Gestión Jurídica.
10. Gestión Contractual.
11. Gestión Ambiental.
12. Gestión del Conocimiento

Los documentos finales se encuentran en el siguiente enlace:

<https://secretariageneral.gov.co/transparencia-y-acceso-la-informacion-publica/mipg/lineamientos-distritales>

En el 2024 se inició una fase de sostenibilidad del producto que representa actividades de socialización y apropiación de los 12 procesos que en la actualidad ya están estandarizados. Así como una fase de revisiones y pertinencia de la línea técnica del proceso en la vigencia y ajustes a los documentos que se requiera. Lo anterior, dado que, aunque ya se cuenta con 12 documentos correspondientes a los procesos estandarizados, su mantenimiento se hará necesario, conforme a necesidades normativas o políticas que los impacten.

Los avances de esta vigencia se relacionan con la elaboración de un diagnóstico para identificar el nivel de conocimiento, uso, e implementación de los documentos definidos en los procesos transversales, en las entidades y organismos del Distrito Capital. Para ello se invitó a los enlaces

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

MIPG de las entidades a participar en el diligenciamiento de un formulario de diagnóstico; la encuesta fue diligenciada por 32 enlaces institucionales de MIPG de las 59 entidades del Distrito Capital que implementan el modelo.

Los resultados más relevantes de dicha encuesta indican que: El 87.5% de los participantes afirma conocer los procesos transversales definidos. 85.7% ha realizado ajustes o mejoras en sus procesos internos con base en los lineamientos establecidos. El 95.8% considera que los documentos contribuyeron efectivamente a la implementación de los ajustes. Más del 90% califica como “fácil” o “muy fácil” el uso de los documentos como guía. Los procesos más intervenidos fueron: Gestión Contractual, Gestión TIC, Gestión Documental, Talento Humano y Direccionamiento Estratégico.

Así mismo, se identificó que existen necesidades de actualización normativa en algunos procesos transversales, y que es pertinente continuar con su implementación, estas acciones se realizarán en la siguiente vigencia en el marco de la política de gestión y desempeño de: “Fortalecimiento Institucional y simplificación de procesos” que hace parte del modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Finalmente, en esta vigencia se elabora la versión 2 de la guía para la implementación de procesos transversales en el distrito.

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

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

El programa permite determinar las necesidades de personal a escala distrital, sectorial y por entidad, de acuerdo con el modelo de operación y de prestación de servicios existente, así como la definición de escenarios para su implementación, de acuerdo con las siguientes fases: Fase I. Realización de Estudios Técnicos y Consolidación de Información y Fase II. Conceptos de Viabilidad Técnica y Presupuestal.

El programa se desarrolla en el marco de la Ley 909 de 2004 que en su artículo 17 establece que las entidades deben realizar un estimativo de sus necesidades de personal e identificar las formas de cubrirlas tanto en términos cuantitativos como cualitativos y, que deben mantener actualizadas sus plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo,

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

teniendo en cuenta en todo caso, las medidas de racionalización del gasto y lo previsto en el Decreto Nacional 1800 de 2019, por el cual se imparten directrices para la actualización bienal de plantas de personal en entidades públicas, así como lo previsto en el artículo 10° del Decreto Distrital 492 de 2019 sobre la realización de estudios de modernización institucional en el Distrito Capital.

El producto tiene concluye satisfactoriamente en el 2025 llegando al 100% **de la implementación del programa para la definición de Estructuras Organizacionales y Plantas de Personal**. Dicho porcentaje está representado en las actividades que en cada vigencia se han realizado por las dos Fases del producto.

Respecto de la: *Fase I. Realización de Estudios Técnicos y Consolidación de Información*, como antecedente es importante mencionar, que en la vigencia del 2023 se avanzó en la actualización de la Guía para los rediseños de las entidades Distritales; de igual manera la creación de una metodología a partir de la cual se realiza la estandarización de las plantas de personal de las dependencias o procesos de Gestión del Talento Humano y de Gestión Contractual-Compra Pública.

En el 2025, se han expedido noventa y ocho (98) conceptos técnicos (por demanda) respecto de los rediseños institucionales adelantados para la adopción o modificación de estructuras organizacionales, plantas de personal, manuales específicos de funciones y competencias laborales y/o incrementos salariales. Estos conceptos de viabilidad técnica se encuentran publicados en el módulo de Estructuras Organizacionales de la Plataforma de Aprendizaje Organizacional – PAO

A su vez se avanzó en el “*Seguimiento a la eficacia de los procesos de rediseño*”, realizando las gestiones para que las entidades y organismos remitan los actos administrativos respecto de los cuales se expidió el concepto de viabilidad técnica por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Durante lo transcurrido de la presente vigencia, se ha realizado seguimiento a la publicación de los actos administrativos expedidos como resultado de los 89 conceptos técnicos emitidos por el Departamento.

Respecto de la *Fase II. Conceptos de Viabilidad Técnica y Presupuestal*, se ha brindado asesoría a organismos y entidades distritales que han manifestado interés en la modificación de sus estructuras organizacionales y/o plantas de personal, en temas relacionados con rediseño organizacional.

En lo corrido del 2025 se han adelantado 607 asesorías a entidades y organismos que conforman el Distrito Capital en asuntos como:

- * Asesoría para la elaboración de estudios técnicos para la modificación de plantas de empleos, estructuras organizacionales y Manuales de Funciones y Competencias Laborales.
- * Presentación de los proyectos de modificación o ajuste la estructura organización la planta de empleos y los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales
- * Socialización de las observaciones a las solicitudes de concepto técnico radicadas ante este Departamento Administrativo
- * Orientación para la aplicación de los ajustes organizacionales requeridos a las entidades y organismos del Distrito Capital en Materia de Control Interno Disciplinario.
- * Orientación en materia de Movilidad Laboral.
- * Asesoría para la modificación o proyección de actos administrativos.

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

- * Asesorías en temas de incremento salarial de las entidades descentralizadas.
- * Orientación en materia de Movilidad Laboral.
- * Orientación en materia de implementación de la estrategia de horarios escalonados.
- * Orientación sobre declaración de bienes y rentas y declaración de conflicto de intereses

El programa finalizó en el 2025, durante el tiempo de ejecución se brindó asistencia técnica a todas las entidades y organismos distritales y se crearon más de 5.000 empleos públicos de acuerdo con las necesidades que presentaron cada una de las entidades, siendo el sector movilidad, integración social, seguridad y gobierno donde se presenta el mayor número de creación de empleos. Igualmente, se logró establecer un estándar de funciones para las dependencias con procesos transversales y en los conocimientos básicos.

2.1.3 Tablero de Servicios y Talento Humano para la Ciudadanía

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Porcentaje de Implementación del Tablero de control del Talento humano en el territorio local distrital	100%	95%	100%	95%

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

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

Durante lo corrido de la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano se ha avanzado en el **95 % de la implementación del Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio**.

Este avance se distribuye de la siguiente manera: un 65 % acumulado durante los años 2020 y 2021, correspondiente a las fases 1 y 2, que incluyeron el diseño conceptual y metodológico, así como su concreción. En 2022, se completó la fase 3, que abarcó las funcionalidades necesarias 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.

alcanzando un 75 % de avance del producto. Durante 2023 y 2024, se llevó a cabo la fase 4, que culmina con un avance del 94 %, lo que incluye la puesta en operación del Tablero y la finalización de su capacitación y socialización.

Durante la vigencia 2025, se continuó la Fase 5 del tablero, la cual contempla el mantenimiento y actualización permanente del sistema, así como un proceso de reingeniería funcional. Este proceso tiene como objetivo adaptar la información presentada a los cambios en la estructura administrativa del Distrito, incluyendo la actualización, creación o eliminación de servicios, con el fin de garantizar que el tablero continúe siendo una herramienta confiable, accesible y con datos actualizados y verificados para la ciudadanía.

Uno de los avances más relevantes durante este periodo ha sido el trabajo en la identificación y caracterización de los Gestores Territoriales, quienes son colaboradores del Distrito que mantienen una relación directa con la ciudadanía en el territorio. Estos gestores no se encuentran ubicados en sedes fijas, sino que prestan servicios de orientación en las diferentes localidades, actuando como puente entre la ciudadanía y los servicios institucionales.

Para la vigencia 2025, se articuló de manera efectiva el producto con la estrategia del Modelo de Gestión Territorial, cuyo propósito fue identificar, caracterizar y visibilizar a los servidores públicos y colaboradores del Distrito que realizan atención directa a la ciudadanía en territorio, constituyéndose como un componente estratégico para la articulación de servicios y la orientación institucional.

Finalmente, se llevó a cabo la identificación, caracterización y registro de los Gestores Territoriales que participan en el Modelo desde los roles de enlaces, coordinadores y gestores territoriales. Esta información fue incorporada de manera exitosa en el SIDEAP, permitiendo contar con datos consolidados y confiables sobre el talento humano que presta servicios directos a la ciudadanía. Con corte al 31 de diciembre de 2025, se registraron más de 3.000 gestores territoriales activos, pertenecientes a 70 entidades distritales y Fondos de Desarrollo Local, los cuales se articularon plenamente a la estrategia institucional.

Actualmente, el tablero está disponible en el microsítio del Sistema de Analítica de Datos del DASCD, en el siguiente enlace: <https://www.serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/servicios-y-talento-humano-para-la-ciudadania>. El entorno del Tablero integra cinco visores principales, destacándose la actualización integral de la información de la estructura distrital, lo que permitió la consulta de los datos de contacto de las 54 entidades del Distrito, sus sedes institucionales y los 20 Fondos de Desarrollo Local. Adicionalmente, la incorporación de cartografía satelital y catastral optimizó la experiencia de navegación, facilitando la identificación precisa de las sedes mediante referencias geográficas y puntos de interés reconocidos por la ciudadanía.

El tablero ha sido socializado en el marco de las actividades relacionadas con el producto **1.1.3 Estrategia del control social del talento humano** socializado en diversos espacios de rendición de cuentas de entidades como la Secretaría Distrital de Integración Social, la Secretaría Distrital de Movilidad y la Secretaría Distrital del Hábitat, alcaldías locales, entre otras. Estas acciones contribuyeron de manera significativa al fortalecimiento de los principios de transparencia institucional y divulgación de la oferta de servicios a la ciudadanía. De forma complementaria, el Tablero quedó disponible en la sección Centro de Gobierno Local del portal de la Secretaría Distrital de Gobierno,

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

constituyéndose como un insumo clave para la provisión de información territorial utilizada por los Fondos de Desarrollo Local.

2.14 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2030
Porcentaje de avance en la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital	0.7%	0.7%	100%	96.7%

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

El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del **periodo 2025 que para este caso es de 0.7%**. Es importante mencionar que la vigencia del 2021 cerró con la ejecución del 10%, lo que significó el avance en la primera fase del producto correspondiente al diagnóstico, que implicó el proceso de recopilación de información teórica sobre evaluación del desempeño y la productividad. En el 2022, correspondiente a un 40% de ejecución significó el avance en la fase de estructuración y diseño de la herramienta que se utilizará para realizar la prueba piloto de la EDL propia.

En la vigencia del 2023 se adelantó la implementación del modelo propio de evaluación de Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos a través de la plataforma SIDEAP en 53 entidades del Distrito, cobijando a 1.369 gerentes públicos distritales. En la vigencia del 2024, se brindó asistencia técnica y normativa a entidades distritales sobre la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) y el modelo de Evaluación de Gerentes Públicos (EGP). Se elaboró un instructivo para la generación de reportes de Acuerdos de Gestión para mejorar la transparencia y accesibilidad de la información en el sistema SIDEAP y se realizaron jornadas de capacitación.

Respecto de la **Evaluación de Gerentes públicos**, durante lo corrido del 2025 se adelantó la revisión de los desarrollos asociados al módulo acuerdos de gestión 4.0, los cuales requieren ajustes con miras a la implementación de la prueba piloto, la cual se adelanta inicialmente al interior del Departamento.

En el 2025, se realiza el avance en la estructuración, construcción y desarrollo de la guía metodológica para acuerdos de gestión 4.0, en la cual se han incorporado los cuatro pilares que sustentan el modelo:
1. Productividad social.

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

2. Gestión de integridad.
3. Gestión cultural.
4. Gestión de personas y equipos de trabajo.

Se verificó la funcionalidad de los módulos de concertación y formalización de los acuerdos, la definición de actividades y el registro de evidencias, y se identificaron dificultades en la gestión de la calificación semestral, respecto de los servidores que tienen situaciones administrativas registradas en SIDEAP, por lo que se hace una revisión integral del aplicativo llegando al acuerdo de gestionar el proceso de evaluación gerentes público 4.0, con independencia de SIDEAP, con el fin de disminuir errores en la implementación del proceso.

Por su parte, en cuanto a la **Evaluación de Desempeño Laboral (EDL)**, en las vigencias 2024 y 2025, se trabajó en el desarrollo de una propuesta de Sistema Propio EDL para implementar en el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD, que recoge las observaciones de la CNSC, y que plantea la unificación de los compromisos laborales y comportamentales del sistema EDL tipo, en un solo componente laboral al cual se asocian una competencia crítica (necesaria para el cumplimiento de las metas) y conductas clave; todo esto se recoge en un “Plan de Trabajo Individual” donde este único componente laboral se evalúa mediante la definición de dos metas con sus correspondientes productos.

Estas metas definidas entre evaluador y evaluado se articulan con la planeación estratégica de la entidad, responsabilidades misionales de la dependencia donde se ubica el empleo, el Manual de Funciones y Competencias Laborales, e indicadores de gestión definidos.

En general se mantienen cuatro fases como son concertación (Plan de Trabajo Individual), seguimiento, evaluaciones parciales (semestrales y eventuales) y calificación definitiva, sin embargo, cambian las fechas y requisitos de evaluaciones. La ponderación de la evaluación se realiza en el componente de metas y productos (85%) y competencia crítica (15%), para un 100% del cumplimiento del Plan de Trabajo Individual. Esta propuesta de sistema propio EDL está en revisión de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.

Así mismo, es importante señalar que en la actualidad y con el acompañamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se trabaja en la elaboración de un sistema propio de evaluación aplicable a los empleados de carrera.

Se remitió a la CNSC el documento con la propuesta integral del Sistema Propio de Evaluación, de conformidad con los criterios y lineamientos establecidos en el Acuerdo 71 de 2023 y con las recomendaciones del equipo técnico de carrera administrativa de la Comisión Nacional. Así mismo, se definieron los criterios técnicos para el desarrollo del aplicativo de evaluación del sistema propio, se recibió concepto favorable y recomendaciones para el desarrollo del instrumento respectivo.

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2026	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales	5.670	11.548	7.237	11.548

Durante los últimos años, el Distrito Capital ha tenido importantes avances en la implementación de la modalidad de teletrabajo en las entidades distritales, pasando en una meta acumulada de 992 en el año 2019 a 11.548 teletrabajadores a diciembre del 2025. Este importante salto en el distrito se logró gracias a un marco institucional liderado por la administración distrital, en cabeza de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y un trabajo articulado con el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - TIC, el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, el Concejo de Bogotá y las Organizaciones Sindicales Distritales.

El indicador de este producto es creciente, es decir que el avance corresponde a un acumulado de lo reportado. La meta acumulada lograda **a diciembre del 2025 es de 11.548 teletrabajadores**, que corresponden a la suma del dato de cierre en la vigencia 2019 con 992 teletrabajadores; más los nuevos que ingresaron en año 2020 con 216 teletrabajadores, más los nuevos en 2021 con 1.187, los que ingresaron en 2022 con 3.051 teletrabajadores, los nuevos que ingresaron en 2023 con 3.648, los reportados a diciembre de 2024 de 1.207 y los correspondientes al 2025 equivalente a 1.247, con avance acumulado en toda la vigencia del producto de 11.548 teletrabajadores.

Teniendo en cuenta que se ha superado la meta total de la política, en la siguiente vigencia se ajustará el indicador de este producto. Y es que la Implementación del teletrabajo en el distrito capital ha superado ostensiblemente la meta establecida. Ello, ante los buenos resultados que han percibido directivos de las entidades y organismos distritales frente al desempeño de los teletrabajadores en el cumplimiento de tareas, productos, horarios, mejora en su calidad de vida y bienestar; además, en la oportunidad de optimizar la eficiencia en la gestión de recursos, a través de la reducción de costos fijos por arrendamiento de espacios para oficinas, mantenimiento, vigilancia, servicios públicos, menor consumo de insumos de cafetería, aseo, papelería.

Respecto de la aplicación de enfoques, según las cifras reportadas por las entidades y organismos distritales a diciembre de 2025, el total de teletrabajadores activos según sexo: 2.117 (34,35%) de los teletrabajadores son hombres; 3.674 (59,61%) son mujeres; Intersexual 1 (0,02%) y no reporta información 371 (6,02%).

Frente a la distribución por grupo etario, la mayor participación se da entre los 40 y 50 años con 2.078 (33,72%), seguidos por aquellos entre 50 y 60 años 1.482 (24,05%). Los grupos de menor participación son entre 70 y 80 años 3 (0,05%) y menores de 20 años 1 (0,02%).

Así mismo, la secretaría general realiza una encuesta de percepción anual, a las y los teletrabajadores y jefes, encontrando resultados favorables respecto del bienestar laboral, el manejo del tiempo, 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.

productividad, el trabajo en equipo, entre otras variables. Para más información se puede consultar el informe disponible en: https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/2025-12/Informe_Teletrbjo_2024_2025_final_radicado.pdf

Tabla No 1. Resultados Encuestas de Percepción de teletrabajadores en 2021-2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Número de teletrabajadores participantes	1.193	2.424	3.179	3.585	4.097
Siempre se cumplen sus expectativas emocionales, profesionales y personales en teletrabajo.	84,0%	90,0%	91,5%	90,9%	92,8%
Se consideran satisfechos con el teletrabajo.	98,0%	98,5%	98,6%	98,6%	98,6%
Consideran que no se aumentó la carga laboral con teletrabajo.	71,0%	84,4%	85,7%	86,7%	88,7%
No han presentado dificultades para el óptimo desempeño y cumplimiento de sus objetivos en teletrabajo.	96,0%	97,8%	96,9%	97,1%	97,6%
Cuentan con software o herramientas tecnológicas para el seguimiento en teletrabajo.	56,0%	55,7%	60,3%	61,1%	64,7%
No se disminuyó su productividad bajo esta modalidad.	99,5%	99,6%	99,7%	99,9%	99,8%
La disponibilidad de tiempo para la integración con el equipo de trabajo no ha disminuido.	61,0%	83,8%	86,8%	88,5%	88,7%
Con esta modalidad se generan ahorros en el dinero gastado.	83,0%	83,6%	84,9%	88,0%	88,8%
Las relaciones laborales con sus compañeros no se han visto desmejoradas con el teletrabajo.	90,0%	94,7%	97,1%	98,2%	98,6%

Fuente: DDDI – Programa Teletrabajo Distrital – junio 2025

Tomado de: Avances del Teletrabajo en el Distrito 2024-2025, pág 23

El producto se ha destacado por ser referente en la implementación del Teletrabajo en Colombia y las entidades que utilizan el modelo de teletrabajo se caracterizan por transmitir una imagen vanguardista, moderna y visionaria.

2.2.2 Programa de movilidad laboral (intersectorial, ubicación).

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral	150	264	450	264

Este programa surge de considerar los beneficios relacionados con la mejora en la calidad de vida y productividad laboral que se asocian a la movilidad laboral, es por ello que la estructuración de

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

acciones planeadas en esta materia permitirán a la Administración Distrital promover el intercambio de saberes, la gestión del conocimiento y el mejoramiento de las condiciones laborales de sus colaboradores, razón por la cual, el Programa de Movilidad Laboral promueve el otorgamiento de comisiones de servicio, el traslado, permuta y reubicación de servidores públicos entre y al interior de las entidades distritales a partir de un proceso estructurado a escala distrital.

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2030. El indicador del producto es de tipo creciente, es decir que el reporte refleja el acumulado de las vigencias así: 8 comisiones interinstitucionales y 256 al interior de la misma entidad (Secretaría de Educación, Secretaría de Gobierno y Secretaría de Salud). Es decir, que a diciembre del 2025 se cuenta con un avance **264 servidores públicos beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral**, lo que significa que hay un 132% de avance en este producto. Durante esta vigencia, se tuvo 56 beneficiarios nuevos que tuvieron comisión de servicios dentro de la misma entidad y 2 servidores con comisión de servicios interinstitucional, para un total de 58 beneficiarios en el 2025, y un acumulado de 264 beneficiarios.

El avance obtenido en relación con este programa da cuenta de las siguientes acciones y documentos:

- a) Encuesta sobre el programa de movilidad laboral: Se realizó la encuesta para el programa de Movilidad Laboral, dirigida a los empleados distritales, con el objeto de conocer su percepción en relación con la implementación del programa.
- b) Mesas de trabajo con las subredes de salud: Se realiza la mesa de con las Subredes Integradas de Servicios de Salud con el fin de impulsar el piloto sobre la realización de permutas en el marco del Programa de Movilidad Laboral.
- c) Análisis de necesidades: Se realiza el análisis del contenido funcional de los empleos con igual denominación, código y grado salarial y requisitos de estudio con el fin de determinar las posibles opciones de realizar permuta entre servidores. Una vez se identifiquen las posibilidades de realizar este movimiento se reporta a las entidades para su aprobación.
- d) Videos de promoción del programa: Se realizó el video explicativo para el Programa de Movilidad Laboral. Esta pieza comunicativa fue publicada en las redes sociales del Departamento.
- e) Taller sobre traslado y permuta: Se realizó un taller con los encargados de talento humano de las entidades y organismos distritales participante, en el cual se expusieron las características del programa de Movilidad Laboral, los retos y la invitación a las entidades para participar, tanto aprobando los perfiles para realizar permuta, como registrando sus necesidades de Traslado.
- f) Visitas de campo a las entidades para presentar las características, técnicas, jurídicas y procedimentales del programa. Se resuelven inquietudes de los asistentes.
- g) Gestiones con las entidades para establecer un plan piloto en el sector central con el fin de definir las posibles modificaciones y ejecución de este producto.

El producto tiene programada su vigencia hasta el 2030, momento para que el que se espera se haya dado una movilidad de al menos 450 servidores y servidoras públicas. La finalidad de este programa

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

es crear entre las entidades y organismos Distritales un cambio cultural a través del cual se logre que en el momento de tener necesidades de personal se haga uso de las figuras de movilidad laboral como son la comisión de servicios, el traslado y la permuta, y así considerar la movilidad entre las entidades y organismos distritales como una opción viable para fortalecer las plantas de personal, y mejorar, entre otras cosas la productividad, la calidad de vida de las personas y motivar el intercambio y gestión del conocimiento.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Porcentaje de avance de implementación del Aula del Saber Distrital	70%	70%	100%	70%

El Aula del Saber Distrital propende por el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos del Distrito Capital de forma planeada, estructurada estratégicamente con visión de mediano y largo plazo para prestar un mejor servicio a nuestros grupos de valor, optimizando costos y generando economías de escala. Este producto permitirá recoger y potenciar todo el conocimiento institucional adquirido por el DASCD en cuanto a las modalidades de aprendizaje (Formación Virtual, B-learning, Microlearning, presencial), la Plataforma de Aprendizaje Organizacional, los sistemas de registro, control de asistencia y certificación, etc. El producto se desarrolla en tres fases a saber: 1. Elaboración Documento Estructuración Técnica, Legal y Financiera del producto; 2. Gestión de la Información y espacios físicos y 3. Evaluación ex post.

El indicador de este producto es creciente, es decir que el avance corresponde a la ejecución de las fases desde el 2020 que inició el producto, lo que equivale al **70% de avance de implementación del Aula del Saber Distrital**.

Durante el 2025 se continuó con la propuesta de centralización de la oferta distrital de capacitación virtual desde la administración de la Plataforma Soy 10 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

En este sentido, 14.067 personas se capacitaron a través de los cursos incluidos en el Aula del Saber Distrital y sus ocho líneas de aprendizaje como son:

- 1.- Innovación Pública
- 2.- Competencias Digitales
- 3.- Competencias funcionales (Técnicas administrativas)

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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.- Competencias comportamentales (Aptitudes laborales y socioemocionales)
- 5.- Formación para Jefes de Talento Humano
- 6.- Seguridad y Salud en el trabajo
- 7.- Formación Integral
- 8.- Formación por Alianzas.

Se ha avanzado de manera satisfactoria en las fases del producto así:

Fase 1 estructuración y puesta en funcionamiento del Aula del Saber Distrital, donde se elaboró el documento de estructuración técnica, legal y financiera del producto, se asignaron los recursos respectivos para su funcionamiento y anualmente el DASCD emite una circular con los lineamientos para la planeación estratégica del Talento Humano, incluyendo el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación y la oferta disponible en el Aula para todas las entidades y organismos públicos Distritales. Igualmente, se desarrolló e implementó el módulo PIC en línea en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP, a través del cual las entidades y organismos Distritales gestionan su Plan Institucional de Capacitación y se realiza el respectivo acompañamiento y asistencia técnica desde el DASCD.

Fase 2 Gestión de la Información y espacios físicos, donde se gestionó la consolidación, almacenamiento y disponibilidad de contenidos académicos, conceptuales, metodológicos y virtuales de los cursos que hacen parte del Aula del Saber Distrital en repositorios tecnológicos, servidores de la entidad y aplicativos como Vimeo. Igualmente, se realizó la gestión administrativa con el Instituto de Patrimonio Cultural IDPC para la asignación de un predio y ampliar la oferta de formación y capacitación y se solicitaron los recursos financieros necesarios para su dotación, mantenimiento y puesta en funcionamiento a través del anteproyecto de presupuesto 2020 a 2024, sin embargo, estos recursos no fueron aprobados por la Secretaría Distrital de Hacienda.

Fase 3 Evaluación Ex-post, se adecuaron los respectivos módulos de encuestas de satisfacción en los cursos virtuales que hacen parte del Aula del Saber Distrital y posteriormente a partir de 2023 se unificó la encuesta de satisfacción de productos y servicios ofertados por el DASCD en la página Web de la entidad. Los temas de capacitación distrital han tenido un promedio de satisfacción del 98%.

En general se ha tenido una muy buena percepción de los expositores, dominio de las temáticas, se utilizan ejemplos asociados a temas reales a través de películas o videos de referencia y comunes al público objetivo, lenguaje claro y respetuoso, entrega o socialización de herramientas en casos prácticos y abordaje de temáticas de atención al usuario. También se considera que los cursos aportaron al desempeño profesional, institucional y personal de los asistentes y a los ambientes laborales, familiares y naturales; e igualmente se propone la continuación de algunos cursos para materializar ideas innovadoras o proyectos y recibir retroalimentación desde la entidad y expositores.

Teniendo en cuenta el avance en las fases de este producto, se considerará en la próxima vigencia ajustar el tipo de indicador a uno que refleje el número de colaboradores que hacen parte de aula del saber distrital.

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

2.2.4 Programa de Formación en Competencias Ambientales.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores formados en el Programa de Competencias Ambientales	100	82	1.075	629

El programa está liderado por la Secretaría Distrital de Ambiente, y se fundamenta en la en la necesidad actual de crear una cultura ética de los colaboradores del distrito frente al problema ambiental, sensibilizando sobre la importancia de hacer valer el derecho a vivir y desarrollarse en un ambiente sano. El programa cuenta con estrategias de educación ambiental, acciones innovadoras y experiencias vivenciales en entornos naturales.

El indicador de este producto es de tipo suma, y para el 2025 se reportaron **82 beneficiarios en este producto**. Para esta vigencia se realizó el diseño y producción del curso de microlearning sobre la *Estructura Ecológica Principal de Bogotá*, en articulación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el cual puso a disposición de los servidores de las entidades distritales el curso en el Aula del Saber Distrital. El objetivo del curso es dar a conocer a los servidores públicos los componentes de la Estructura Ecológica Principal de Bogotá, los servicios ecosistémicos que ofrece y la biodiversidad asociada.

El curso consta de ocho (8) sesiones: 1. Plan de Ordenamiento Territorial, 2. La Estructura Ecológica Principal en el Plan de Ordenamiento Territorial, 3. Componente Áreas Protegidas del Sistema Nacional de Áreas Protegidas – SINAP, 4. Componente Zonas de Conservación – parte 1, 5. Componente Zonas de Conservación – parte 2, 6. Componente de Áreas de Especial Importancia Ecosistémica, 7. Componente de Áreas Complementarias para la Conservación y 8. Cambios en la Estructura Ecológica Principal (Decreto 190 de 2004 vs Decreto 555 de 2021). El DASCD certificó 82 servidores de las entidades distritales.

En los años de ejecución de este producto se da cuenta de la formación de 629 colaboradores en competencias ambientales. Los cuales se han sensibilizado sobre la biodiversidad presente en el territorio para su cuidado y protección, en el marco de programas como: Bogotá Biodiversa, el reconocimiento de la avifauna en Bogotá, el Proceso de formación Cuidadores ambientales del Distrito. Se han realizado en este marco experiencias vivenciales y apropiación de entornos naturales mediante recorridos y caminatas en diferentes escenarios de la Estructura Ecológica Principal incluyendo el parque Entre nubes, el humedal Santa María del Lago, la Reserva el Delirio y el Páramo Piedras de Moyas y diferentes cursos como el de Periodismo Ambiental.

El programa concluye en el 2030 con al menos 1.075 colaboradores formados en competencias ambientales, una necesidad sentida en la formulación de la política pública, mediante la cual se consideran de gran relevancia todos los esfuerzos que las instituciones distritales hagan en materia

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 planeación ambiental y de generación de conciencia sobre la sostenibilidad ambiental y a la mitigación del cambio climático en la ciudad.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores de las entidades distritales vinculados al Programa de Promoción de Talentos	250	314	300	314

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

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

El indicador de este producto es creciente, es decir que el avance corresponde a un acumulado de beneficiarios de anteriores vigencias. **En el 2025 cierra con 314 personas beneficiarias del programa.**

El producto se ha ejecutado gracias a la corresponsabilidad con Instituto Distrital de las Artes - IDARTES a través del programa CREA. La oferta formativa del 2025 cuenta con siete en danza, literatura, artes plásticas, audiovisuales, teatro, creación digital y música. La metodología implementada se basó en la escuela formativa, promoviendo la co-creación, el aprendizaje colectivo y el fortalecimiento de habilidades expresivas, comunicativas y artísticas. Las actividades se llevaron a cabo en cinco Centros CREA ubicados en distintas localidades de Bogotá: La Pepita, Molinos, Salamanca, El Parque y Delicias. Esta descentralización territorial permitió un acceso equitativo a personas provenientes de diversas zonas de la ciudad.

El programa contó en el 2025 con la participación de 74 personas nuevas, de las cuales 43 estaban vinculadas mediante contrato de prestación de servicios y 31 eran de planta, reflejando un enfoque incluyente hacia todos los perfiles laborales del Distrito. Esta población, diversa en género, edad,

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

trayectoria y formación, estuvo compuesta por un 64,9 % de mujeres, 33,8 % de hombres y 1,3 % de personas no binarias. Asimismo, se logró una participación interinstitucional amplia, con representantes de varias entidades distritales, como son: la Secretaría Distrital de Integración Social, Secretaría de Educación, Secretaría de Salud, Secretaría General, IDARTES, DASCDC, Secretaría de Ambiente, Secretaría de Gobierno, IDRDC, Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, así Catastro Distrital, IPES, Movilidad, Jardín Botánico, Secretaría de la Mujer, IDPYBA, IDIPRON, Instituto Distrital de Patrimonio Cultural y la Veeduría Distrital.

2.2.6 Programa Fondos Educativos

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de Servidores Públicos del Distrito beneficiarios del Programa de Fondos Educativos	1.904	1.928	2.756	1.928

Los fondos educativos para empleados del Distrito están destinados al otorgamiento de créditos condonables por prestación de servicios y mérito académico, para financiar la educación formal de los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de tipo creciente, lo que quiere decir que el reporte incluye los beneficiados de vigencias anteriores. Los Fondos Educativos del Distrito han beneficiado a un total de 1.928 servidores hasta el 2025.

Las entidades involucradas en la gestión de fondos para el 2025 son la Secretaría Distrital de Hacienda (SHD), la Secretaría de Educación del Distrito (SED), el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud (IDIPRON), la Secretaría Distrital de Integración Social (SDIS), el Concejo de Bogotá y la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte (SDRD). Cada una de estas entidades desempeña un papel crucial en la distribución de recursos educativos para apoyar a los beneficiarios dentro del Distrito.

Los datos acumulados en el 2025 muestran que el total de beneficiarios es de 1.928 personas, distribuidos de la siguiente manera: el Concejo de Bogotá con 91 beneficiarios, Concejo de Bogotá Hijos(as) con 15 beneficiarios(as), el IDIPRON con 48, la Secretaría de Integración Social con 251, la Secretaría de Educación con 171, la Secretaría de Hacienda con 45, la Secretaría de Cultura con 26, el (Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital) FRADEC con 1.106 Beneficiarios y el (Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados) FEDHE con 175 beneficiarios.

Para el Fondo FRADEC, el número de beneficiarios acumulado en el 2025 corresponde a 1.106, incluidos 167 beneficiarios legalizados y con la implementación del uso de lista de Elegibles de la 15 a convocatoria 2025-2. Se observa que del total de los beneficiarios (as) 654 corresponden a mujeres

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

las cuales representan un 59,1% del total, a su vez del total de los beneficiarios (as) 452 corresponden a hombres las cuales representan un 40,9%.

Los beneficiarios del Fondo FRADEC para su nivel de formación se encuentran en su mayoría optando por la Especialización con 473 beneficiarios (as) del total, representando un 42,8%, seguido de profesional con 313 beneficiarios (as) del total, representando un 28,3% del total, y para la maestría existen 310 beneficiarios (as) representando un 28% del total. Los programas académicos que se encuentran interesados los servidores públicos del distrito en su mayoría optan por la especialización en Gestión Pública, por la Administración de Empresas por el Derecho.

Para el Fondo FEDHE a cargo de la DASCD, se registra un total de 175 hijos(as) de empleados públicos beneficiados desde el año 2019, de este total 108 corresponden a mujeres con una representación de (62%) del total y 67 beneficiarios corresponden a hombres representando un (38%) del total, incluidos los de la séptima convocatoria del Fondo FEDHE 2025-2.

Los beneficiarios del Fondo FEDHE para su nivel de formación se encuentran en su mayoría optando por el pregrado, con 163 beneficiarios representando un 93% del total. Para al Fondo FEDHE se relaciona la dedicación de los estudios para los hijos de los servidores públicos del Distrito, evidenciando un interés mayor por la carrera de Medicina, psicología, lo que indica una mayor diversidad al momento de la escogencia de la carrera por parte de los hijos o hijas en comparación con FRADEC.

El producto culminará su vigencia en el 2030, cumpliendo la finalidad de contribuir al bienestar de las y los servidores públicos y su núcleo familiar mejorando así su desarrollo integral, calidad de vida, niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y vocación de servicio hacia la ciudadanía y hacia las entidades Distritales.

2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta al 2030
Porcentaje de entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente	100%	100%	100%

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

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

En el 2022 se cumplió con el 100% de entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente. Desde el 2023 programa entró en un plan de mantenimiento. Se considerará en la próxima vigencia ajustar este producto e incluirlo en las acciones que se realizan en el marco del Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros (CALDAS).

Para mantener la implementación del lenguaje incluyente en 2025, se realizaron diversas actividades estratégicas:

- Curso de Lengua de Señas Colombiana (LSC). Se culminó exitosamente un proceso formativo impartido por FENASCOL, con una duración de 20 horas, dirigido a fortalecer la atención inclusiva de personas sordas. Este ejercicio representó un avance concreto en la eliminación de barreras de comunicación y reafirmó el enfoque de discapacidad como parte esencial de la diversidad institucional.
- Campaña digital “Las palabras importan”. Se desarrolló una campaña digital centrada en sensibilizar sobre el impacto del lenguaje en la vida institucional y social. A través de redes sociales y el banner de la página web institucional, se difundieron mensajes que promovieron el uso de expresiones colectivas como “la ciudadanía”, evitando formas de comunicación excluyentes o masculinizadas. Esta campaña reafirmó que el lenguaje incluyente no es solo una forma de hablar, sino una manifestación concreta de respeto, dignidad y equidad. Se insistió en su valor como herramienta para visibilizar a personas históricamente excluidas —como mujeres, personas no binarias, población LGBTI, personas con discapacidad, entre otras— y para construir entornos laborales más justos y respetuosos.
- Se impulsó una campaña orientada a reconocer la diversidad y fomentar un trato respetuoso e igualitario hacia todos los grupos poblacionales, incluyendo víctimas, comunidades étnicas y personas con discapacidad, promoviendo cambios culturales que fortalecen la equidad y la cercanía en la comunicación institucional. Estos mensajes se reforzaron mediante publicaciones enfocadas en consolidar una comunicación clara, cercana y libre de expresiones excluyentes, resaltando el poder de las palabras para generar confianza, reconocimiento y relaciones respetuosas entre la ciudadanía y las instituciones.
- Se elaboraron y difundieron piezas comunicativas dirigidas a las entidades distritales para promover el lenguaje incluyente y accesible, entre las cuales se destacó la producción de un video sobre integridad con interpretación en lengua de señas, así como contenidos reflexivos sobre el impacto del lenguaje y un segundo video accesible difundido en el marco del Día Internacional de las Lenguas de Señas-
- Por otro lado, se continuó posicionando el lenguaje incluyente como una herramienta fundamental para la construcción de ambientes laborales sanos, seguros y respetuosos, difundiendo mensajes orientados a la igualdad, la no discriminación y el reconocimiento de la diversidad, con énfasis en mujeres, comunidad LGBTIQ+, personas mayores, jóvenes, personas con discapacidad y grupos étnicos, fortaleciendo la atención con enfoque diferencial y la eliminación de barreras comunicativas.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 difundieron piezas comunicativas de cierre de año promoviendo mensajes de reconocimiento, igualdad y enfoque diferencial, vinculando el uso del lenguaje incluyente y del lenguaje claro como herramientas para fortalecer el trabajo en equipo, mejorar la atención a la ciudadanía, facilitar la comunicación interna y propiciar relaciones laborales basadas en el respeto por la libertad de ser.

En conjunto, estas estrategias fortalecieron de manera progresiva una cultura institucional de respeto, equidad y valoración de la diversidad, contribuyendo a la consolidación de una Administración Distrital más representativa, accesible y libre de discriminación, y reafirmando el compromiso del DASCD con la continuidad de este proceso de transformación cultural.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de entidades distritales con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados	52	52	52	52

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

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2029. El indicador de este producto es de tipo creciente, lo que quiere decir que el dato reporta en este corte refleja el acumulado de vigencia anteriores, equivalente a **52 entidades que cuentan con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados**, lo que significa que estas entidades tienen nombrados sus equipos dinamizadores, y estos grupos de personas están participando en los procesos de formación y en la construcción de sus planes de acción. En la vigencia del 2024 se cumplió con el 100% de la meta, y en las próximas vigencias se espera el producto continúe en una fase de mantenimiento, motivo por el cual se espera a partir del 2026 que el indicador del producto sea modificado al número de beneficiarios del programa.

En el 2025 el programa CALDAS contó con la participación de 28 entidades en la charla sobre diversidad e inclusión y de 26 en la actividad de introducción al programa. Además, 44 entidades actualizaron la información de sus equipos dinamizadores, fortaleciendo la articulación y el seguimiento institucional. El programa CALDAS fortaleció su implementación mediante acciones formativas y simbólicas orientadas a promover el respeto, la inclusión y la prevención de violencias.

Se destacan la charla sobre diversidad e inclusión, la estructuración del Diplomado CALDAS con enfoque de derechos y género, y el evento: “Conversemos sobre ambientes laborales diversos”. 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.

análisis cualitativo resultado de la encuesta de satisfacción refleja una valoración positiva del programa por parte de las y los participantes, destacando su impacto formativo y emocional.

Adicionalmente se llevó a cabo el seguimiento, acompañamiento y orientación metodológica, según niveles de avance en la formulación e implementación de los Planes de Acción del programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros de 17 entidades y organismos públicos distritales. Entre los principales resultados se cuenta, el ajuste de planes de acción en relación con la prevención y gestión de conflictos, articulación con los sistemas de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo; así como la incorporación de los enfoques de género y diferencial, promoviendo la inclusión, la no discriminación y la prevención de violencias basadas en género en la cultura organizacional de las entidades acompañadas.

Esto deriva en el fortalecimiento de las capacidades institucionales y posicionamiento de los equipos dinamizadores como actores estratégicos del cambio organizacional. Se destacan actividades incluidas en los planes de acción como la realización de diagnósticos situados, encuestas de percepción de equidad de género, ejercicios de mediación de conflictos, procesos de sensibilización y formación, así como la consolidación de entidades referentes, entre ellas la Secretaría de Educación del Distrito.

Asimismo, se avanzó en la articulación de CALDAS con estrategias institucionales existentes como ARMONÍA en la Secretaría de Salud; en la definición de líneas interinstitucionales para la prevención y gestión de conflictos, y en la sistematización de buenas prácticas con potencial de réplica en otras entidades y organismos Distritales.

Por otro lado, las entidades proyectaron los planes de acción para la vigencia 2026 haciendo énfasis en la promoción de la salud mental, la gestión del riesgo psicosocial, la transversalización del enfoque diferencial y la consolidación de culturas organizacionales inclusivas.

El 25 de noviembre de 2025, se llevó a cabo la conmemoración del Día Internacional de Erradicación de la Violencia en Contra de la Mujer, de manera coordinada con la Secretaría Distrital de la Mujer, donde se registró la participación de 91 personas vinculadas a 31 entidades y organismos distritales. La actividad se orientó a promover los derechos de las mujeres y prevenir las violencias basadas en género, se socializó la normativa vigente que garantiza el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, incluyendo estándares internacionales (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW y Convención de Belém do Pará).

El 04 de diciembre de 2025, se llevó a cabo la conmemoración del Día Distrital de la Lucha contra el Femicidio donde se discutió acerca de las estructuras normativas y sus estereotipos que reproducen las violencias basadas en género y se normalizan en espacios personales, laborales y sociales. En especial, se abordó el feminicidio como delito y violencia contra las mujeres en sus diversidades, posteriormente se mencionó la necesidad de promover espacios seguros y libres de violencia en entidades y organismos distritales desde el desarrollo de sensibilizaciones para la transformación de las culturas organizacionales orientadas a las personas.

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

El programa CALDAS aplica de forma transversal los enfoques establecidos por la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, fortaleciendo su coherencia conceptual, su pertinencia institucional y su impacto transformador

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores del Distrito Capital y sus familiares beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas	24.196	24.196	55.085	24.196

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

El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que el avance incluye beneficiados de vigencias anteriores. Al año 2020 se atendieron 3.962 personas, en 2021 se registraron 9.497 beneficiarios, en el 2022 se registraron 2001 personas colaboradores en el 2023 se registraron 2.400 nuevos beneficiarios, en el 2024 un total de 2.880 y en el 2025 se cuenta con 3.456, llegando así a un total acumulado de **24.196 colaboradores del Distrito Capital y sus familiares beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas**, lo que representa el 100% de ejecución del producto.

Igualmente, para la vigencia 2025 se cuenta con 50 alianzas estratégicas vigentes con entidades públicas y privadas. De este total, se cuenta con 40 alianzas, 5 convenios interinstitucionales y 5 acuerdos de voluntades. Todas se llevan a cabo en líneas educativas, ambientales, culturales de salud y bienestar, hogar y entretenimiento, solidaridad, emprendimiento y recreación.

Durante el 2025, se realizaron las actividades relacionadas con la gestión de prórrogas y proyección y firma de alianzas (RCG ASESORES, Ortopédicos Futuro, DISTRIBUCIONES HBS S.A.S. – RAMO, PREVENIR PREVISIÓN FUNERARIA S.A.S., CONSORCIO MONTESACRO S.A.S., Teatro Nacional, LA ASCENSIÓN, EMI), actualización de micrositos de aliados como Compensar, formalización de una alianza con Colsanitas, proyección y firma de alianzas educativas (Politécnico Grancolombiano, E.A.N, CORPORACIÓN UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR – CUN, Universidad La Salle).

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

Así mismo se desarrolló la *Primera Feria de Servicios* con participación de aliados en salud, bienestar y educación, se avanzó en nuevas alianzas (Doctora Clow, Spinning Center Gym, Gott Wesen), y se gestionó contenido con aliados para fortalecer visibilidad institucional

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

2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital	695	748	8.021	3.887

Este programa busca brindar apoyo y acompañamiento emocional y/o psicosocial a servidoras, servidores y colaboradores distritales se crea con el objetivo de generar una serie de estrategias para que el talento humano del Distrito Capital enfrente sus dificultades emocionales y adquiera herramientas a través de estrategias de atención telefónica y capacitación.

El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de suma y con cierre al 31 de diciembre del 2025 **se cuenta con 748 colaboradores que hacen parte del programa** en sus diferentes estrategias (línea de escucha, brigadas emocionales, centro de apoyo emocional, centro de conocimiento, entre otros), lo que representa el 108% de ejecución del producto.

Durante el 2025, en el Centro de Conocimiento se llevaron a cabo las actividades de orientación sobre los requisitos de la Circular Externa 016 del 2025 por medio del cual se convoca a todas las entidades públicas distritales a formalizar su participación en el proceso de habilitación y activación como *Unidades Informadoras en Salud Mental*, así como actividades respecto de las Rutas Integrales de Atención para el Mantenimiento de la Salud Mental Distrital, igualmente el desarrollo del documento Protocolo que acompaña el proceso.

En el Centro de Expresión Emocional, se llevaron a cabo los encuentros de: Escucha activa; El arte de preguntar y escuchar; Comportamientos depresivos; Comportamientos ansiosos, Manejo del duelo; Conducta suicida, Resolución de problemas; Redes de apoyo; Resiliencia; y Autocuidado. Y la

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

elaboración de las Brigadas de Apoyo Emocional, así como la actividad de “Cuidado al cuidador” parte de las Manzanas del cuidado y finalmente las sesiones del Programa Diseño de Vida.

Se destaca la Línea Atención Psicológica del Distrito, donde se llevó a cabo un total de 555 atenciones. Esta línea tiene como población objetivo a todo el Talento Humano del Distrito y sus Familias en primer grado de consanguinidad. También se destaca el día de la Felicidad Laboral que se llevó a cabo el 8 de mayo de 2025, con el desarrollo de 7 actividades, dónde se precisó la importancia del bienestar emocional como eje de la productividad, resaltando acciones concretas para fomentar culturas organizacionales saludables.

En esta vigencia, también se llevó a cabo el primer Congreso Distrital de Salud Mental denominado “Cuidado, Promoción y Organizaciones Saludables”, con 35 propuestas seleccionadas para la agenda académica de entidades públicas y privadas. Igualmente, se implementó una estrategia para habilitar a las entidades y organismos distritales como Unidades Informadoras en Salud Mental.

El producto finaliza en el 2030 con al menos 8.021 colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa. La finalidad del producto e impacto esperado es abordar las dificultades emocionales, situaciones de vulnerabilidad o riesgo psicosocial que se lleguen a presentar en servidoras, servidores y colaboradores/as del Distrito o sus entornos laborales, con atención y acompañamiento que les permita desarrollar herramientas de autoayuda o contención emocional, así como mejorar el desempeño e interacción laboral, familiar, personal y social.

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

3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de Funcionalidades del sistema de información de talento humano desarrolladas	36	36	37	36

Durante lo corrido de la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano el **Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) se consolida con 36 funcionalidades y módulos** del sistema de información de talento humano desarrolladas. A partir de la vigencia del 2026, se espera hacer un ajuste del indicador en donde se haga un coteo de los módulos que hacen parte de las nuevas apuestas estratégicas del SIDEAP 3.0

Durante la vigencia 2025, en el marco de la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) consolidó su rol como plataforma estratégica, transversal y habilitadora de la gestión del

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

talento humano en el Distrito Capital. Las acciones adelantadas estuvieron orientadas al fortalecimiento, modernización y potencialización integral de sus módulos y funcionalidades, garantizando la continuidad del servicio, la mejora de la experiencia de usuario y la calidad, trazabilidad y confiabilidad de la información.

Se cuenta con treinta y seis (36) módulos y funcionalidades en operación, al servicio de funcionarios, colaboradores, entidades y organismos distritales, entes de control y ciudadanía en general. Estos módulos soportan de manera integral los procesos de registro, actualización, consulta y análisis de información relacionada con talento humano (plantas de personal/ carrera administrativa/ trabajadores oficiales), contratación, estructura organizacional, escala salarial, selección de talento, movilidad laboral (permuta, traslado y comisión de servicios) entre otros, consolidando al SIDEAP como el sistema rector de información del empleo público distrital.

Durante la vigencia 2025 se adelantó la evaluación técnica, funcional y estratégica de cada uno de los módulos y funcionalidades, con el fin de priorizar aquellos que harán parte de la transición a la nueva arquitectura SIDEAP 3.0 basada en microservicios. Esta priorización se definió bajo criterios de impacto institucional, frecuencia de uso, criticidad operativa y pertenencia al núcleo funcional del sistema, garantizando una migración progresiva que minimiza riesgos y asegura la continuidad del servicio.

La migración a microservicios representa un avance estructural que fortalece la escalabilidad, la interoperabilidad, la seguridad y la resiliencia del sistema; mejora la calidad y consistencia de los datos; y optimiza la experiencia de los usuarios mediante servicios más ágiles, independientes. Este enfoque permite, además, una evolución sostenible del SIDEAP, alineada con los principios de Gobierno Digital y transformación tecnológica del Distrito.

En el 2025 se dispuso **el Módulo No 36, correspondiente al de Gestores Territoriales**. Este módulo permite la creación, registro, actualización y gestión de enlaces, coordinadores y gestores de talento humano que prestan servicios directamente a la ciudadanía en territorio, fortaleciendo la articulación institucional, la gestión descentralizada y la trazabilidad de la presencia del talento humano distrital en campo.

De igual manera se avanzó en el desarrollo del Módulo de Autogestión de Usuarios, construido bajo la arquitectura SIDEAP 3.0, que permitirá a los usuarios actualizar de manera autónoma su información principal (datos de contacto, correo electrónico, nombre de usuario, imagen de perfil o avatar), fortaleciendo la calidad del dato, la comunicación institucional y la cultura de autogestión digital. Este módulo reducirá cargas administrativas para las áreas de talento humano y contratación, optimizando tiempos y recursos.

Durante la vigencia 2025, se implementaron mejoras funcionales en el *Módulo de Administración de Usuarios*, orientadas a optimizar el acceso, la consulta y la gestión de la información, mediante la incorporación de un menú de opciones centralizado, disponible a través del botón “Acciones”, el cual agrupa de manera ordenada y de fácil acceso las funcionalidades clave para los usuarios autorizados de cada entidad para la consulta de información de sus funcionarios y colaboradores que se encuentran activos dentro su planta de personal.

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

Estas mejoras consolidan el módulo de Administración de Usuarios como una herramienta robusta, intuitiva y alineada con la arquitectura de microservicios del SIDEAP 3.0, fortaleciendo la autogestión de las entidades, la calidad del dato, la trazabilidad de la información y la toma de decisiones basada en información confiable.

Se avanzó de manera significativa en el desarrollo de *la funcionalidad de Animales de Compañía*, en el Módulo de Hojas de Vida, incorporando un modelo de datos robusto, reglas de negocio, trazabilidad histórica y soporte documental. Esta funcionalidad habilita la formulación de políticas de bienestar laboral con enfoque multiespecie, integrando innovación social y gestión del talento humano.

Se fortaleció el *Módulo de Contratación*, implementando procedimientos automatizados para la gestión de fechas contractuales, optimizando el control de prórrogas, suspensiones, cesiones y terminaciones anticipadas. Estos ajustes fortalecieron la coherencia de las líneas de tiempo contractuales, mejoraron la trazabilidad y permitieron el cierre exitoso de casos críticos, garantizando información confiable para la gestión contractual distrital.

Así mismo se fortaleció la funcionalidad de Teletrabajo, con la optimización de los flujos de registro, las líneas de tiempo y la parametrización, garantizando la calidad de la información, la correcta secuencia cronológica y la confiabilidad de los reportes, incluyendo ajustes específicos para trabajadores oficiales.

Un logro importante en el marco de la ejecución de este producto es que en el último trimestre 2025 se midió el Índice de Desarrollo del Servicio Civil de la vigencia, a través del SIDEAP. Se obtuvieron 1.565 encuestas diligenciadas por los funcionarios y 53 por los responsables de talento humano. Ambas encuestas fueron implementadas y gestionadas directamente desde el SIDEAP, evidenciando la capacidad del sistema para soportar la aplicación simultánea de instrumentos de medición y la recolección de información de manera eficiente, confiable y segura, garantizando la integridad y veracidad de los datos obtenidos. La medición alcanzó un puntaje de 74,01, cumpliendo la meta establecida en el Plan de Desarrollo “Bogotá Camina Segura”.

También durante la vigencia 2025 se avanzó de manera significativa en interoperabilidad, destacándose:

- Integración con el Registro Social de Hogares (SDP) para validación y contraste de información.
- Desarrollo de módulos completos para la gestión de datos del RSH.
- Interoperabilidad con SIGEP II, logrando la sincronización automatizada de Hojas de Vida y Declaraciones de Bienes y Rentas mediante servicios REST, fortaleciendo el cumplimiento normativo, la eficiencia operativa y la calidad del dato.

Lo anterior indica que el SIDEAP se consolidó como una herramienta fundamental para la gestión del talento humano en el Distrito Capital, no solo por su evolución tecnológica, sino por el valor real que aporta a las entidades, a los equipos de talento humano y a quienes hacen parte del servicio público. El fortalecimiento y la optimización de sus módulos permitieron contar con información más confiable, procesos más ágiles y una experiencia de uso más amigable, facilitando el trabajo diario y la toma de decisiones informadas. En conjunto, los avances de la vigencia 2025 posicionan al SIDEAP como una

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

herramienta clave de la Política de Gestión Integral del Talento Humano y como una plataforma estratégica para la modernización del empleo público distrital.

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

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

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

Las cinco fases de implementación son las siguientes: de cinco fases de implementación que son: 1. Disponer de la información del talento humano, 2. Diagnosticar la GETH, 3. Diseñar acciones para la GETH, 4. Implementar acciones para la GETH, y 5. Evaluar la GETH.

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

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

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

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2026	Ejecución total Política 2026
Porcentaje de implementación del Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano	90%	90%	100%	90%

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

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se reporta el avance acumulado a diciembre del 2025 que incluye lo reportado en vigencias anteriores, alcanzando en este periodo un total de **90% en la implementación** de este programa.

Durante el 2025 se fortalecen los comités de instancias bipartitas, se brinda capacitación a los comités de convivencia laboral y comité paritario de seguridad y salud en el trabajo de las diferentes entidades distritales como se puede evidenciar en: <https://bienestar.serviciocivil.gov.co/evento/203>

Adicionalmente se lanzó una campaña con Tips para fortalecer los Comités de Instancias Bipartitas en el Distrito el cual es enviado por medio del boletín del DASCD y se realiza la validación de actos administrativos de conformación y actualización de comités bipartitos en SIDEAP.

También se llevó a cabo la séptima medición de madurez en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con la información reportada por 49 entidades y organismos Distritales consolidada para la vigencia 2024, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015. Los indicadores para medir se encuentran asociados a tres componentes, como son Estándares mínimos del SGSST (60 variables - Resolución 0312 de 2019), Indicadores del SGSST - Accidentes y enfermedades laborales (16 variables - Decreto 1072 de 2015), y Escala de Madurez EMA-GSST (24 variables - mínimo 3 actores entrevistados en la entidad).

La medición de madurez para las entidades distritales, indica que se encuentran en Niveles 4 y 5 de gestión proactiva y gestión resiliente de SST. Respecto de los resultados de Estándares mínimos

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

estos se miden así: a) Crítico (0 a 60%), b) Moderadamente aceptable (60 a 85%) y c) Aceptable (Mayor a 85%), en relación con el cumplimiento de los indicadores relacionados al ciclo del Planear, Hacer, Verificar y Actuar PHVA. En este sentido, se observa que en la medición 2024, la mayoría de la entidades Distritales medidas se encontraba en un nivel aceptable de implementación de estándares mínimos con un promedio de 93% que corresponde a 46 entidades públicas Distritales, 2 entidades en nivel moderadamente aceptable y 1 en nivel crítico.

En términos de accidentes de trabajo, las 49 entidades públicas Distritales reportaron 2.655 accidentes entre enero a diciembre de 2024 (propios del trabajo, biológicos, violencia, tránsito, deportivo y recreativo cultural), con una reducción de accidentalidad del 16% en relación con 2023%. El 98% de estos accidentes se consideraron como leves. Así mismo, se diagnosticaron 16 enfermedades laborales, asociadas al síndrome del túnel carpiano, enfermedades degenerativas inflamatorias de tendones en diferentes partes del cuerpo, degeneraciones del disco intervertebral, disfonía, COVID 19, tendinitis de Bíceps y bursitis de hombro.

Para más información sobre los datos anuales de estos indicadores relacionados con la Seguridad y la Salud en el trabajo en el Distrito, se pueden consultar las series históricas en la batería de indicadores del talento humano, disponible en: <https://www.serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-del-talento-humano> en la sección *Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo*.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Porcentaje de Implementación del Programa de Selección y Formación de jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital	75%	75%	100%	75%

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

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se reporta el avance acumulado a diciembre del 2025 que incluye lo reportado en vigencias anteriores, alcanzando en este periodo un total de **75% en la implementación** de este programa. Dicho porcentaje corresponde al porcentaje de avance en la implementación del programa o producto durante los años 2021 (35%), 2022 (45%), 2023 (55%), 2024 (65%) 2025 (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.

Se destacan las siguientes actividades en el 2025:

- Se actualiza el Curso de Inducción y Curso de Profundización para jefes de Talento Humano. Todos los candidatos seleccionados a través de concurso público deberán realizar dos cursos de manera obligatoria antes de posesionarse en sus cargos. El curso de inducción será virtual y el curso de profundización será presencial, y se propone realizar en coordinación con funcionarios expertos de las diferentes entidades distritales.
- Se realizó un proceso formativo denominado: “*comunicación emocional, potenciando las emociones en el ámbito profesional*” Asistieron 79 servidores al evento que trató temas como la Transmisión de emociones en nuestro mensaje para que la comunicación sea más efectiva. Mensaje verbal, contacto físico, gesto, expresiones no verbales. El uso de las emociones permite convencer, persuadir, emocionar o ser entendidos por los demás. Es necesario reconocer, nombrar y gestionar nuestras propias emociones, así como tener en cuenta las emociones de los demás.
- Durante 2025, se evaluaron 795 personas candidatas a ocupar cargos de Libre Nombramiento y Remoción, encargos, provisionalidad o trabajador oficial. Del total de personas evaluadas en el 2025, el 91% han sido candidatas para ocupar cargos del nivel jerárquico Directivo y asesor con 515 y 209 personas respectivamente.

3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados	28	28	36	28

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

Este indicador es de carácter creciente. La siguiente tabla relaciona la evolución de los indicadores por año:

Tabla Indicadores de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2025

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

ID	Indicador	Año creación
1	Ley de cuotas (Ley 581 del 2022)	2019
2	Participación de las personas con discapacidad en el Distrito	2019
3	Plan Anual de Vacantes (carrera administrativa)	2019
4	Índice de desarrollo del servicio civil distrital	2019
5	Nivel de Madurez en SST	2019
6	Incidencia de la Enfermedad laboral	2020
7	Frecuencia de accidentalidad	2020
8	Estándares mínimos en SST	2020
9	Participación efectiva de la mujer	2021
10	Plan Anual de Vacantes Distritales	2021
11	Indicador de avance de la ejecución de la Política pública de GITH	2021
12	Ausentismo por causa médica	2021
13	Participación de la mujer en el Distrito	2022
14	Participación de Jóvenes en el Distrito	2022
15	Participación de las y los adultos mayores	2022
16	Participación pluriétnica del Talento Humano Distrital	2022
17	Bienes y rentas	2022
18	Fortalecimiento de capacidades	2022
19	Indicador de Rotación	2023
20	Indicador de declaración de conflicto de interés	2023
21	Indicador de clima laboral y ambiente organizacional	2023
22	Indicador de Juegos Distritales	2023
23	Indicador de Mérito Académico (Fondos Fedhe y Fradec)	2023
24	Indicador de Publicación de hojas de vida de gerentes públicos	2023
25	Indicador de Horarios Escalonados	2024
26	Indicador de Vinculaciones de personas Trans en el Distrito	2024
27	Indicador de Prácticas Laborales Distritales	2025
28	Indicador de Variación del puntaje de la Política de gestión del Talento Humano del MIPG realizada a través del FURAG	2025

En la vigencia del 2025, se ha creado el **Indicador No 27. Prácticas Laborales**, relacionado con el seguimiento a la estrategia de prácticas laborales en el Distrito y la necesidad de hacer seguimiento a este compromiso establecido en el Pla de Desarrollo Bogotá Camina segura, con el fin de que todas las prácticas que ofrece el distrito cuenten con el subsidio económico de Ley.

Adicionalmente se creó el **Indicador No 28. Variación del puntaje de la Política de gestión del Talento Humano del MIPG realizada a través del FURAG**, en las entidades públicas distritales, cuya finalidad es medir la dispersión respecto a la media de calificación obtenida por el conjunto 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 DASC.

entidades distritales en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Este indicador permite analizar la variación en las calificaciones de los cinco índices que la componen, en relación con el promedio distrital anual, a partir de la vigencia 2023.

Los cinco cuatro índices que componen la Política de GETH son:

- Política Gestión Estratégica de Talento Humano
- Calidad de la planeación estratégica del talento humano
- Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano
- Desarrollo del talento humano en la entidad
- Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano

Así mismo se ha realizado el mantenimiento de los 26 indicadores existentes con las siguientes acciones:

- Actualización periódica la información de los indicadores
- Actualización y elaboración de las fichas técnicas de cada
- Elaboración y actualización de un documento metodológico, el cual tiene como finalidad desarrollar el marco conceptual y metodológico del Sistema de Indicadores de Talento Humano, describir su alcance, y dar las consideraciones metodológicas necesarias para su comprensión.
- Armonización de datos para que se mantengan actualizados respecto de los existentes en el SIDEAP.

Todos los indicadores están debidamente publicados en la siguiente ruta:
<https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-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.



Tablero de Control

Batería de indicadores del talento humano



Imagen. Visualización del menú de los indicadores existentes

En la presente vigencia se ha evaluado la pertinencia de mantener el número de indicadores a la fecha creados, y propender por su mantenimiento y apropiación por parte de las entidades y organismos distritales, y no continuar en la creación de indicadores adicionales, motivo por el cual a partir del 2026 se hará una modificación a este indicador.

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

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

Según el documento de diagnóstico e identificación de factores estratégicos de la Política Pública, una de las causas asociadas al desaprovechamiento del potencial del talento humano para la

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

generación de valor público en la ciudad corresponde a la ausencia de prácticas institucionalizadas sobre la gestión de la continuidad en la administración pública distrital. Como quiera que el régimen electoral Colombiano, implica que cada cuatro años, la administración distrital cambie tanto a sus dirigentes como a los cuadros directivos a cuyo cargo se encuentra el direccionamiento de la acción pública distrital; esta situación puede llegar a impactar considerablemente los procesos que son recurrentes de la administración así como las metas a cargo de la entidad, debido a los diferentes modelos de liderazgo, los enfoques del desarrollo de la ciudad, la gestión de las curvas de aprendizaje organizacional y, la rescisión o variación de la fuerza laboral con que cuentan las entidades al final de los períodos de gobierno.

La propuesta consiste en determinar que empleos del nivel directivo son eminentemente técnico, sean elegidos meritocráticamente, para que sea dispuesto todas las capacidades en beneficio del servicio público, en la dirección y gerencia, garantizándole la continuidad de la ejecución de políticas públicas y de sus metas en los programas y proyectos de la entidad. La propuesta normativa se enfoca en el aprovechamiento del potencial del talento humano para la generación de valor público en la ciudad, mantenerlo cuando su rendimiento está dentro de los estándares más altos, se pretende que los cargos cuyas funciones dado el alto grado de especialización técnica, gocen de una estabilidad determinada a su rendimiento en su gestión, ante el cambio de administraciones locales

El producto culminó con el 100% en la vigencia del 2024. Lo que constituye la elaboración de: una investigación de los escenarios existentes, así como la viabilidad jurídica de su procedencia, a su vez para el 2022, se realizó un documento técnico de soporte que justifica la iniciativa normativa desde el punto de vista técnico y legal y se proyectaron los escenarios que se contemplaron como viables en la iniciativa normativa y en el 2023, se realizó la estructuración del documento técnico, exposición de motivos, y el proyecto de articulado.

Durante el 2024 se realizó el respectivo trámite del impulso de la propuesta normativa, lo que implica la remisión a la Secretaría Jurídica y a la Secretaría General, del articulado del “*Proyecto de Ley por medio del cual se crea la categoría de gerentes técnicos dentro de las plantas de empleo de las entidades y organismos públicos de la rama ejecutiva nacional y territorial y se establece su sistema de selección meritocráticos*”. Se recibieron observaciones por parte de las dos Secretarías y se han atendido los ajustes, no obstante, la propuesta planteada no fue considerada viable.

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

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

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

Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular la contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el nivel territorial	100%	100%	100%	100%
--	------	------	------	------

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

El producto completó un avance del **100% de la estructuración de la propuesta normativa en la vigencia del 2023.**

Este avance implica cumplimiento de FASE 1. Respecto de la preparación del documento técnico de soporte que justifica la iniciativa normativa y proyección de los diferentes escenarios para su implementación; la FASE 2. Respecto del análisis jurídico de la iniciativa normativa y la construcción del marco legal que permita promoverla, en la que se avanzó con la realización del documento técnico de soporte que justifica la iniciativa normativa y se realizó la propuesta de articulado. En lo corrido del 2023 se dio inicio a la FASE 3 que corresponde a la realización de la agenda normativa.

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

El Documento técnico y la propuesta de articulado que lo acompaña fue presentado a las Secretarías de Hacienda, Jurídica y General, completando así la fase de diseño de la propuesta. Respecto de la agenda normativa es preciso indicar que la propuesta fue radicada ante la Secretaría de Gobierno, ante Secretaría de Gobierno y Secretaría General en avanzar en lo que sea requerido para dar impulso en la propuesta.

La finalidad de este producto es generar interés en la administración distrital para que se promueva con su respaldo el trámite legislativo de la propuesta normativa que beneficia a los contratistas que anualmente prestan sus servicios al Estado y así impactar de manera positiva en el bienestar de estas personas, sin que se genere una relación laboral.

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.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para promover acciones afirmativas para mujeres en estado de gestación y personas con enfermedades catastróficas	100%	100%	100%	94%

La propuesta normativa está orientada a mitigar las inequidades existentes en derechos que pueden verse menoscabados para quienes están vinculados a una entidad pública mediante una contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión y que además sus derechos fundamentales a la salud o al mínimo vital puedan verse afectados cuando se trata de contratistas en embarazo o con enfermedades catastróficas.

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

El producto completó un avance del **100% de la estructuración de la propuesta normativa en la vigencia del 2023.**

El producto se compone de cuatro fases a saber: F1: Análisis técnico legal; F2: Análisis y construcción de escenarios jurídicos; F3: Análisis de impacto fiscal; y F4. Realización de la agenda programática ante las instancias correspondientes, las cuales ya han avanzado a la fecha, de la siguiente manera:

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

Se logró realizar una estructuración del documento técnico, exposición de motivos, proyecto de articulado y se realizó una proyección financiera. Se llevó a cabo la mesa de trabajo con Secretaría de la mujer donde se explicó el objetivo de la propuesta y los escenarios propuestos. El documento técnico y la propuesta de articulado que lo acompaña ya fue presentado a las Secretarías de Hacienda, Jurídica y General.

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

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

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

La finalidad de este producto, es lograr promover la iniciativa normativa ante para que las entidades y organismos del Estado estatales para que asuman dentro de su presupuesto el valor de la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud de las personas gestantes por el 60% del valor de los honorarios con el fin de lograr que el Ingreso base de liquidación de la licencia de maternidad, sea del 100% de los honorarios pactados contractualmente, con el propósito de que no se afecte el monto mensual de los ingresos percibidos regularmente, para garantizar la vida y la salud de la persona gestante, del que está por nacer, la manutención y la calidad de vida del recién nacido o del menor adoptivo.

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

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

La propuesta normativa promueve la materialización de una remuneración competitiva y equitativa y a la vez, los principios fundamentales de la igualdad, protección y garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. La finalidad del producto es generar seguridad jurídica respecto de los elementos salariales que son devengados por los empleados de las entidades y organismos distritales, de tal manera que no exista riesgo jurídico de disminución de los ingresos que habitualmente se ha recibido, la consolidación de este producto impactaría de manera positiva a todos los empleados que tienen actualmente vinculación legal y reglamentaria, como también a los que se vinculen posteriormente.

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se refleja el avance acumulado al 2022, incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **100% de la estructuración de la propuesta normativa**. Con esta meta lograda el producto concluye en el 2023.

Reseñando algunos de los hechos acontecidos, en el 2021 el DASCD realizó los ajustes pertinentes al proyecto de Decreto, para que a través de la alcaldesa Mayor de Bogotá se remitiera al gobierno nacional para su trámite. El 30 de diciembre de 2021 se remitieron los documentos definitivos a la Secretaría General (Proyecto de decreto, memoria justificativa, oficio para la remisión y respuesta a las observaciones) para que se realizara la radicación del proyecto de Decreto ante el Gobierno Nacional.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 lo corrido del 2022 se remitió al DAFP el proyecto de Decreto "Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., sus entidades descentralizadas, la Personería, Contraloría, Veeduría y del Concejo Distrital y se dictan disposiciones para su reconocimiento.", se recibió retroalimentación por parte del DAFP y se atendió la solicitud de la SDH de recopilar los actos administrativos que originaron el pago de los elementos salariales que hoy devengan los empleados del Distrito. Tras varias reuniones con el DAFP el 25 de mayo se remitió la versión final del Decreto con los ajustes realizados, obteniendo visto bueno por parte del DAFP.

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

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

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2024	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular el régimen laboral de los empleados públicos de las Empresas Sociales del Estado de Bogotá D.C	100%	65%	100%	65%

La propuesta se encamina a la adopción de un régimen laboral específico para los servidores del sector salud, en especial, de las Empresas Sociales del Estado, explorando un nuevo régimen de vinculación de este factor humano. Lo anterior teniendo en cuenta que en la formulación de la política se analizó la afectación que puede existir en la prestación de servicios de salud en Bogotá, por la alta

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

dependencia en la contratación de prestación de servicios de colaboradores en el sector salud, lo que genera afectaciones en dos vías: frente a la garantía del derecho a la salud, en términos de la calidad y oportunidad en la prestación del mismo derivado de la alta rotación de personal y; frente a los colaboradores, en razón a la precarización de su vinculación y la afectación de sus derechos laborales mínimos.

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se refleja el avance acumulado incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **65% de la estructuración de la propuesta normativa**, de acuerdo con lo reportado por la Secretaría de Distrital de Salud, entidad líder en el desarrollo del producto.

El avance representa la elaboración de la Fase No 1 denominada: estructuración técnica, y avances en la Fase No 2 de estructuración jurídica de la propuesta normativa. Los productos que resultan de estas fases son un documento técnico diagnóstico, una propuesta normativa, y las gestiones realizadas ante instancias como: a la Secretaría de Hacienda, secretaria de Planeación y el DASCD, además de varias mesas de trabajo, y escenarios de concertación en donde se valoraron diferentes alternativas de abordaje del producto. Hay que destacar que en vigencias anteriores el producto contó con un insumo relevante, que es el documento Técnico de los estudios de cargas laborales que se adelantaron con la Universidad Nacional, mediante el contrato No. 1968109 del 2020 y cuyos productos representan la población objetivo de 24.413 empleos.

El producto no ha presentado más avances en las siguientes fases, dado que la propuesta no cuenta con la viabilidad jurídica ni financiera para continuar avanzando.

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

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

Este producto se encontraba a cargo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y expiró su vigencia en el 2021. Esta estrategia busca fortalecer los procesos de negociación colectiva en el Distrito Capital, dirigida a orientar y estandarizar las diferentes fases existentes en la negociación, el diálogo y la concertación, a través de lineamientos para que las entidades y organismos del Distrito Capital cuenten con herramientas suficientes y efectivas en sus respectivos procesos.

El producto de Política Pública ha alcanzado un cumplimiento del 100% por parte de la Secretaría General, abarcando las acciones desarrolladas durante las vigencias 2020 y 2021. Los avances se pueden resumir en tres aspectos clave:

Primero, se llevaron a cabo los tres seguimientos previstos para el 2021, asegurando el cumplimiento de los acuerdos laborales en el Distrito Capital. Segundo, se completaron con éxito las dos capacitaciones planificadas para el 2021. La primera fue una capacitación normativa en negociación

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

sindical, que incluyó una sesión de preguntas y respuestas. La segunda capacitación se centró en mejorar las habilidades en conversaciones efectivas, proporcionando a los participantes herramientas prácticas para mejorar la comunicación en el entorno laboral.

Tercero, avances en un sistema de información de acuerdos laborales para el Distrito Capital. Este sistema, y que será oficializado y desplegado gradualmente en todo el distrito. Una vez madurado, este sistema permitirá mejoras continuas que responderán a las necesidades específicas de ajuste de las diferentes entidades del distrito, facilitando una gestión más eficiente y adaptada de los acuerdos laborales.

En resumen, la Secretaría General ha cumplido con todas las metas establecidas para el producto de Política Pública en los años 2020 y 2021, demostrando un compromiso firme con la mejora de las condiciones laborales y la implementación efectiva de las políticas acordadas.

3.1.13 Estrategia de Estandarización de los Expedientes de Historia Laboral e inventario en el marco de la Red Distrital de Archivos

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2025	Ejecución a diciembre del 2025	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Porcentaje de avance en la Implementación de la Estrategia de Estandarización de los expedientes	30	9%	100%	9%

En el 2024 se creó este producto por aprobación del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño y la Subsecretaría de Políticas Públicas y Planeación Social y Económica de la Secretaría Distrital de Planeación, dando cierre al producto “3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital” y creando este; que consiste en una estrategia distrital que permitirá estandarizar las actividades de conformación, organización e inventario de los expedientes laborales de los servidores públicos en todas las entidades y organismos, en el marco del Proceso Estandarizado de Talento Humano en el Distrito. Esta creación resulta del estudio técnico previamente realizado y del diagnóstico de los alcances y viabilidades del mismo.

El producto se encuentra liderado por la Dirección de Archivo Distrital de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. El reporte acumulado a diciembre del 2025 corresponde al 9%.

En el 2025, se adelantó una revisión técnica del producto, con el fin de presentar una propuesta que fuera más viable técnicamente, dado que en la vigencia se habían presentado inconvenientes respecto del alcance de esta estrategia. No obstante, en paralelo, se realizó el proceso de depuración de políticas públicas liderado por la Secretaría Distrital de Planeación (SDP). Como resultado de este proceso, este producto fue clasificado como de gestión, y al carecer del sentido estratégico que se requiere, el producto queda depurado a partir de la próxima vigencia.

Por lo anterior, no se presentaron avances de este producto, dadas las incertidumbres administrativas que tenía en su ejecución. Las gestiones se centraron en: la revisión del diagnóstico del proyecto

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

EUL, elaboración de mesas técnicas interinstitucionales (SG – DASCD – SDP), y la elaboración y remisión de documentos de modificación del producto.

6. PROCESO DE DEPURACIÓN DE LOS PRODUCTOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO

En la vigencia del 2025, la Secretaría Distrital de Planeación (SDP) y el Conpes Distrital, comunican a las entidades y organismos, la necesidad de hacer ajustes estructurales a las políticas públicas, dado que el proceso de seguimiento y control se ha evidenciado la existencia de productos que no están prestando bienes y servicios y por lo tanto no tienen una agregación de valor con la ciudadanía.

En el análisis y los pasos a seguir se encuentran en el documento “*Protocolo de la depuración de los planes de acción de las políticas públicas*”, el cual fue socializado por la Dirección de Formulación y Seguimiento de Políticas Públicas de la SDP en el marco de la asistencia técnica de la Secretaría Técnica del Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C.)

En el citado documento se indica que el ecosistema de políticas públicas distritales está compuesto de 51 políticas públicas vigentes a 30 de diciembre de 2024, adoptadas mediante documentos CONPES D.C. o Decretos Distritales. Cada política cuenta con un plan de acción que concreta la formulación y establece la hoja de ruta para su implementación, siendo el instrumento clave para el seguimiento y la evaluación.

Se indica que se hace necesario la depuración de los planes de acción con el fin de eliminar actividades de gestión incluidas incorrectamente como productos, garantizando que el plan de acción contenga bienes y servicios que aporten directamente a la ciudadanía. Así mismo, que se realizó una primera revisión basada en los planes de acción, abarcando 2.520 de los 3.431 productos vigentes a noviembre de 2024 y se identificó que de los 2.520 productos analizados el 36,83% corresponden a gestión, mientras que el 62,58% efectivamente son bienes o servicios.

Por lo tanto, la Secretaría Distrital de Planeación insta a las entidades distritales, a la elaboración de este ejercicio de depuración con el fin de dejar en los planes de acción aquellos productos compuestos por bienes y servicios estratégicos que aportan de manera significativa a la solución del problema público que busca atender cada política.

Esta instancia ha enfatizado en que no es beneficioso incluir un gran número de productos en el plan de acción, sino que los productos existentes realmente contribuyan a los resultados y, en consecuencia, al logro de los objetivos necesarios para resolver el problema público. Es importante tener en cuenta que la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas requiere esfuerzos políticos, económicos, sociales e interinstitucionales que idealmente deben enfocarse en acciones estratégicas.

Bajo este contexto, el DASCD como líder técnico de la Política Pública de Gestión del Talento Humano (Conpes 07 del 2019) adelantó el proceso de depuración con los siguientes pasos a saber:

1. Alistamiento de la información relacionada con el protocolo de depuración y lineamientos.

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

2. Análisis de los productos clasificados como de gestión y de servicios por parte de la Secretaría Distrital de Planeación y elaboración de contrapropuestas o consensos.
3. Elaboración de nueve mesas de trabajo con los líderes de los productos con el fin de acordar los ajustes a los productos en los casos que se requiera para mejorar su alcance a prestación de bienes y servicios, o la depuración de estos.
4. Preparación y entrega a la Secretaría Distrital de Planeación de los documentos resultantes del proceso de depuración: Actas de concertación, matriz de depuración, plan de acción con ajustes y fichas técnicas de productos actualizadas.
5. Paralelo a este ejercicio también se tramitaron ajustes a productos, que aunque habían sido clasificados como de “servicios”, se hacía necesario mejorar su alcance, metas o indicadores, con el fin de garantizar su normal ejecución.

Así las cosas, de los 31 productos vigentes en el 2025, se tramitan los ajustes a 12 productos, con el fin de mejorar su alcance, metas e indicadores, y que reflejen la agregación de valor que proporcionan, por su parte se solicita la eliminación de 10 productos, cuyo análisis concluyó que técnicamente reflejaban más acciones de gestión y que aunque son importantes, no son estratégicas en la resolución del problema público.

Tabla No 1. Balance depuración de productos de la política de GITH

12 productos para ajustar a partir del 2026	10 productos para eliminar (depurar) a partir del 2026
1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos 1.1.2 Banco de Proveedores para candidatos a celebrar contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión en el Distrito Capital 1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito 1.1.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales. 1.4.1 Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, implementado 1.4.2. Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción 2.2.3 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito 2.4.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros. 2.2.8 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales 3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital	1.3.6 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública 2.1.4 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital 2.1.3 Tablero de Servicios y Talento Humano para la Ciudadanía 2.4.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente 3.1.3 Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano 3.1.4 Programa de Selección y Formación de jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital 1.3.3 Inventario Bogotá 2.1.1 Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital implementado 3.1.13 Estrategia de Estandarización de los Expedientes de Historia Laboral e inventario en el marco de la Red Distrital de Archivos 2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital

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

<p>3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano 1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos.</p>	
---	--

En este sentido, teniendo en cuenta que se eliminarían 10 productos y 10 ya habrán concluido con su ejecución en la vigencia del 2025, quedarán activos y continuarán con su **ejecución 19 productos de la Política**, los cuales se listan a continuación:

Tabla No 2. Productos de la política de GITH activos a partir del 2026

1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos
1.1.2 Banco Hojas de Vida de Bogotá " Bogotá es tu oportunidad"
1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito
1.1.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales.
1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos.
1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital
1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales
1.4.1 Programa de gestión de conflictos de interés distrital
1.4.2. Acompañamiento técnico a las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción.
2.2.2 Programa de movilidad laboral (inter-sectorial, ubicación)
2.2.4 Programa de formación en Competencias Ambientales para los colaboradores del Distrito Capital
2.2.6 Programa Fondos Educativos
2.2.7 Aula del Saber Distrital consolidada (laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito)
2.2.8 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales
2.4.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado
2.4.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital
2.4.5 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros consolidado
3.1.14 Sistema Distrital del Empleo y la Administración Pública
3.1.15 Batería de Indicadores del Talento Humano dispuestos a 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.

CONTROL DE CAMBIOS DEL CONTENIDO DEL DOCUMENTO:

VERSIÓN No.	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1.0		Se crea el documento

ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN:

ETAPA	NOMBRE Y CARGO
Elaboró / Actualizó	Nathalia Insuasty Delgado
Revisó	
Aprobó	
Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales.	

CONTROL DE CAMBIOS DEL FORMATO:

VERSIÓN No.	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
10.0	01/11/2021	Se actualiza el formato
11.0	01/01/2026	Se actualiza el formato: Se eliminó el logo de ICONTEC de acuerdo con lineamientos de la OAP, se reestructura el formato teniendo en cuenta las nuevas actualizaciones detectadas en pro de la mejora continua, se crea el control de cambios del formato.

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