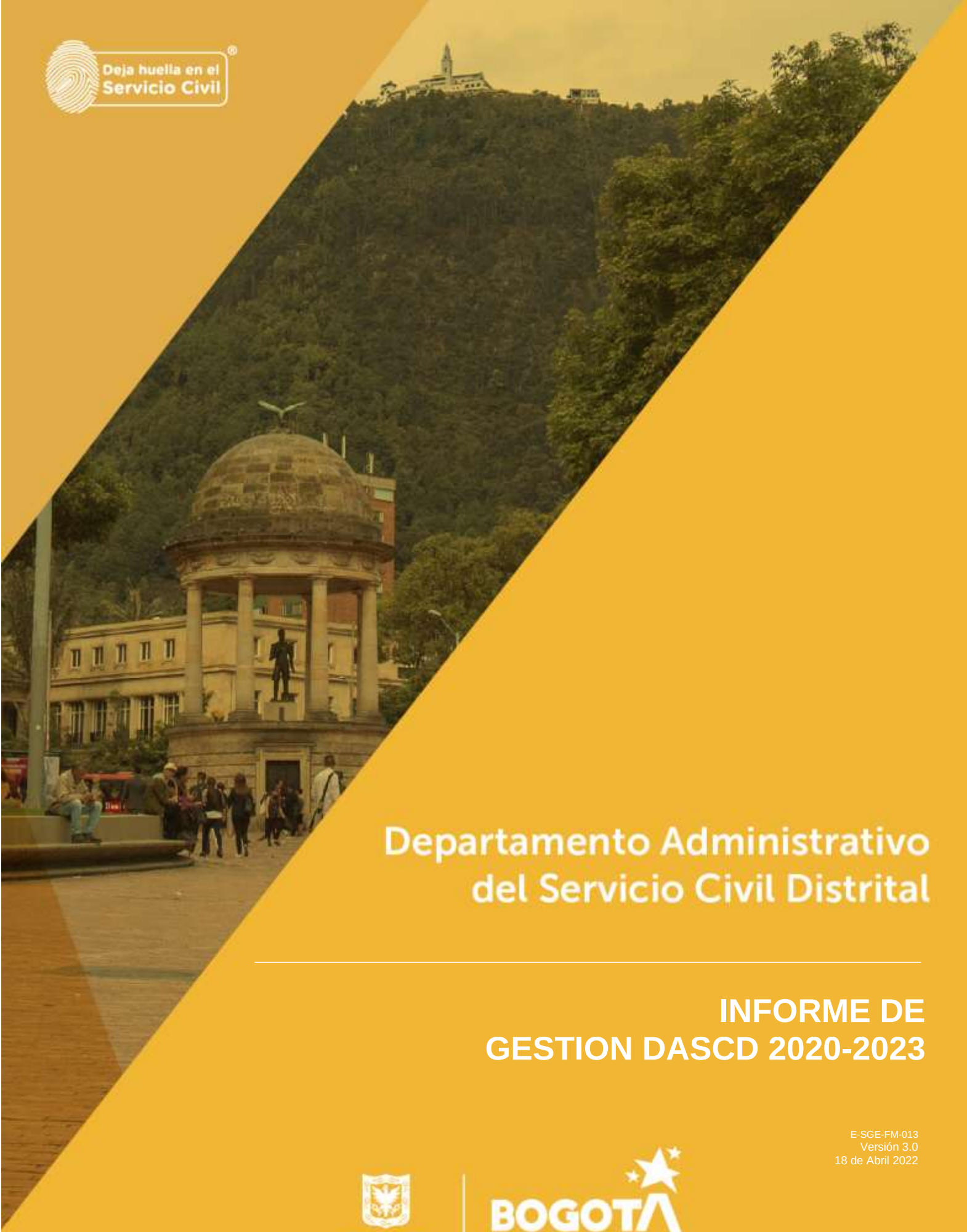
Deja huella en el Servicio Civil



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

INFORME DE GESTION DASCD 2020-2023

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

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

BOGOTÁ

INFORME DE GESTION DASCD 2020 JUNIO 2023

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

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

1. INTRODUCCIÓN 8
2. OBJETIVO DEL INFORME 9
3. MARCO DE REFERENCIA 9
3.1 Funciones del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital 9
3.2 Misión 11
3.3 Visión 11
3.4 Estructura Organizacional 11
3.5 Procesos y procedimientos 13
3.6 Gestión Financiera año 2023 15
3.7 Bienes y Recursos Físicos 16
4. PRINCIPALES LOGROS DEL DASCD 17
4.1 Salario Justo y Competitivo 19
4.2 Formalización y dignificación del empleo 20
4.3 Mérito en la administración pública distrital 29
4.4 Estrategia de Contratación abierta y transparente: Talento No Palanca 36
4.5 Implementación de horarios escalonados en las entidades distritales 37
4.7 Gestión de Fondos Educativos 48
4.8 Aula del Saber Distrital 54
4.9 Instrumentos de medición del Talento Humano -Bienestar Laboral 59
4.10 Juegos Deportivos Distritales 67
4.11 Fortalecimiento del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) y del Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital
4.12 Resultados del índice de desempeño institucional del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital 70
5. PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL 86
5.1 Proyecto de inversión 7670 “Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI” 86
5.2 Proyecto de inversión 7567 “Modernización de la arquitectura institucional del DASCD Bogotá 168
5.3 Metas Sectoriales 206
5.3.1 Meta 496 206
5.3.2 Meta 520 209
6. POLÍTICA PÚBLICA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL 211
6.1 Productos del Objetivo No 1: Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales. 212
6.2 Productos del Objetivo No 2: Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales 227
6.3 Productos del Objetivo No 3: Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital. 243
7. AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG 258
7.1 Dimensión de Talento Humano 259
7.2 Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación 268
7.3 Dimensión Gestión con Valores para Resultados 282
7.4 Dimensión Evaluación de Resultados 337

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

7.5 Dimensión Información y Comunicación 340
7.6 Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación 345
7.7 Dimensión Control Interno 348
8. ANEXOS 351
Anexo 1. Conceptualización técnica 2023 351
Anexo 2. Relación entidades conceptualización 2023 355
Anexo 3. Conceptualización técnica 2021 356
Anexo 4. Conceptualización técnica 2022 360
Anexo 5. Relación entidades con conceptos técnico-jurídicos 2022 367
Anexo 6. Detalle de la creación de empleo 2020-2023 368
Anexo 7. Relación de entidades usuarias de talento no palanca 372
Anexo 8. Relación temática de los 19 indicadores de gestión del talento humano 373

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

TABLAS

Tabla 1 Ejecución presupuestal de la vigencia 2023- Corte Junio 15
Tabla 2. Agrupación temática de los empleos creados 2020, 2021, 2022 y 2023 23
Tabla 3: Empleos creados que cumplen con el criterio de “Empleo Joven” 2020, 2021, 2022 y 2023. 24
Tabla 4. Empleos creados como permanentes de acuerdo con la vocación de permanencia 2020, 2021, 2022, 2023..... 28
Tabla 5. Uso de listas de elegibles..... 30
Tabla 6. Vacantes ofertadas convocatoria CNSC - Distrito 5. 33
Tabla 7. Generalidades del proceso de Negociación Sindical 2020 - 2023 39
Tabla 8. Relación puntos implementado o en proceso de gestión - Acuerdos Laborales Distritales 2020 - 2021..... 40
Tabla 9. Agrupación temática del Proceso de Negociación Colectiva en el 2023..... 45
Tabla 10. Relación de número de cursos por línea de aprendizaje - Aula del Saber Distrital..... 55
Tabla 11 Relación de rasgos de cultura organizacional con respectivas variables..... 65
Tabla 12. Ganadores por disciplina deportiva en los VIII Juegos Deportivos Distritales, 2022..... 68
Tabla 13. Participación Juegos Deportivos Distritales 2016 – 2022, según disciplina Deportiva..... 69
Tabla 14 Avance Meta No. 2 - Proyecto 7670 88
Tabla 15. Avance Meta No. 3 - Proyecto 7670 97
Tabla 16. Relación entidades con acompañamiento MIPG/GITH a 30 de junio de 2023 100
Tabla 17. Relación circulares emitidas a 31 de diciembre de 2022..... 102
Tabla 18. Avance Meta No. 4 - Proyecto 7670 103
Tabla 19. Creación de empleos en entidades del distrito, componente de formalización 2023..... 104
Tabla 20. Resumen de la creación de empleos en entidades del distrito, componente de formalización 2023 105
Tabla 21. Relación convocatoria Distrito 4 - 2021 a 31 de diciembre de 2021..... 105
Tabla 22. Entidades usuarias de SEVCOM -, periodo 2020 – junio de 2023 106
Tabla 23.Relación de entidades para las cuales se realizó el Banco de Hojas de Vida de Jefes o Responsables de Control Interno 107
Tabla 24.Avance Meta No. 5 - Proyecto 7670 110
Tabla 25: Número de participantes en cursos y estrategias de capacitación ofertadas por el DASCD 2020 - 2023..... 110
Tabla 26. Entidades usuarias y participantes en los programas y cursos de capacitación ofertados por el DASCD, 2020 – junio de 2023 113
Tabla 27. Avance Meta No. 6 - Proyecto 7670 115
Tabla 28. Avance Meta No. 7 - Proyecto 7670 130
Tabla 29. Personas beneficiarias o participantes en programas de bienestar – Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral 2020 – junio de 2023. 131
Tabla 30. Alianzas estratégicas renovadas, gestionadas y firmadas, corte junio de 2023. 133
Tabla 31. Alianzas estratégicas nuevas, en proceso de gestión y renovación, corte junio de 2023. 133
Tabla 32. Número de Beneficiarios Gala de Reconocimiento a servidores y servidoras públicas del Distrito 2016 – 2022..... 144
Tabla 33. Avance Meta No. 8 - Proyecto 7670 147
Tabla 34. Avance Meta No. 9 - Proyecto 7670 157
Tabla 35 Esquema conceptual de la organización de módulos y funcionalidades en el SDIEAP..... 71
Tabla 36. Avance Meta No. 10 - Proyecto 7670 160
Tabla 37. Avance Meta No. 11 - Proyecto 7670 165
Tabla 38. Número Indicadores correspondientes al 2019 166

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

Tabla 39. Número Indicadores correspondientes al 2020 166
Tabla 40. Número Indicadores correspondientes al 2021 166
Tabla 41. Número Indicadores correspondientes al 2022 167
Tabla 42. Número Indicadores correspondientes al 2023 167
Tabla 43 Avance meta proyecto No.01 - Proyecto de inversión 7567 169
Tabla 44 Resumen del avance de los procesos programados para el 2023 171
Tabla 45 Avance meta proyecto No.02 - Proyecto de inversión 7567 172
Tabla 46 Avance Meta Proyecto No.03 - Proyecto 7567 177
Tabla 47 Avance Meta Proyecto No.04 - Proyecto 7567 180
Tabla 48 Meta Proyecto No.07 - Proyecto 7567 184
Tabla 49 Avance Meta Proyecto No.09 - Proyecto 7567 189
Tabla 50 Avance Meta Proyecto No.10 - Proyecto 7567 196
Tabla 51 Avance Meta Proyecto No.12 - Proyecto 7567 204
Tabla 52. Avance meta sectorial 496 206
Tabla 53. Avance meta sectorial 520 209
Tabla 54. Logros alcanzados en el proceso de Control Disciplinario Interno en el DASCD 268
Tabla 55. Ejecución presupuestal 2020 - 2023 275
Tabla 56. Vigencias futuras en contratación 281
Tabla 57. Seguimiento y control para asesoría presencial, telefónica o virtual 311
Tabla 58. Plan de acción PIGA 314
Tabla 59. Procesos a racionalizar en cada vigencia 325
Tabla 60. Documentos racionalizados por proceso 326
Tabla 61. Documentos en racionalización en el 2023 326
Tabla 62. Procesos y acciones de tutela en curso 337
Tabla 63. Seguimiento Estratégico al Cumplimiento de la Normativa Archivística 2021 343
Tabla 64. Componentes de la evaluación independiente del Sistema de Control Interno 349
Tabla 65. Relación conceptos técnicos emitidos por entidad, periodo enero a junio de 2023 351
Tabla 66. Relación entidades con conceptos técnicos a 30 de junio de 2023 353
Tabla 67. Relación conceptos técnico -jurídicos emitidos por entidad a 30 de junio de 2023 355
Tabla 68. Relación conceptos técnicos emitidos por entidad a 31 de diciembre de 2021 356
Tabla 69. Relación conceptos técnicos emitidos por entidad a 31 de diciembre de 2022 360
Tabla 70. Relación entidades con conceptos técnicos a 31 de diciembre de 2022 366
Tabla 71. Relación entidades con conceptos técnico -jurídicos emitidos por entidad a 31 de diciembre de 2022 367
Tabla 72. Creación de empleos en entidades del distrito, componente de formalización 2020 - 2023 368
Tabla 73. Relación de entidades usuarias de la estrategia “Talento No Palanca” / 2020 – junio de 2023 372

GRÁFICOS

Gráfico 1 Ejecución proyectos de Inversión jun2020 - may2024 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Gráfico 2. Clasificación de los empleos por nivel jerárquico. 24
Gráfico 3. Distribución por vigencia pruebas SEVCOM. 35
Gráfico 4 Contratos suscritos “Talento no Palanca” 2020, 2021, 2022 y 2023*. 37
Gráfico 5. Distribución de los horarios escalonados *. 38
Gráfico 6. Porcentaje de personas beneficiarias del Fondo FRADEC 2015 - 2022, según nivel jerárquico 50

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

Gráfico 7 Relación de personas beneficiarias del Fondo FEDHE 2019 - 2022, según nivel jerárquico de padres y madres. 52
Gráfico 8. Oferta de capacitación (cursos), a través de Estrategias PAO y Aula del Saber Distrital / DASCD 2019 - 2023 56
Gráfico 9. Relación aumento de los cursos del Aula del Saber Distrital vrs. Disminución en el uso de recursos financieros destinados a actividades definidas en el Plan Institucional de Capacitación por parte de las entidades públicas Distritales 2019 - 2023. 58
Gráfico 10. Servidores y servidoras públicas distritales beneficiarias de los programas y estrategias de Capacitación Distrital 2020 – junio de 2023. Por Año 111
Gráfico 11. Servidores y servidoras públicas de distritales beneficiarias de los programas y estrategias Capacitación Distrital 2020 – junio de 2023. Por Curso 112
Gráfico 12. Servidoras y servidores públicos participantes en los programas de capacitación DASCD, según sexo 2020 – junio de 2023. 112
Gráfico 13. Personas candidatas evaluadas SEVCOM, 2019 - junio de 2023, según nivel jerárquico 123
Gráfico 14. Personas candidatas evaluadas SEVCOM 2021 - junio de 2023, según género 124
Gráfico 15. Personas evaluadas según SEVCOM 2022 a junio de 2023, según género y nivel jerárquico. 124
Gráfico 16. Modalidades de contratación vigencias 2020, 2021, 2022, a junio del 2023 277
Gráfico 17. Tipologías de contratación vigencias 2020, 2021, 2022, a junio del 2023 278
Gráfico 18. Conceptos por vigencia 293
Gráfico 19. Conceptos por entidad u organismo 294
Gráfico 20. Clasificación de conceptos técnicos emitidos por asunto 295
Gráfico 21. Asesorías realizadas 296
Gráfico 22. Brecha anexo a ISO 27001:2013 333
Gráfico 23. Diagnóstico de datos personales 334

ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Organigrama DASCD 13
Ilustración 2 Mapa de Procesos del DASCD 14
Ilustración 3 Imagen de la Visualización del Empleómetro 28
Ilustración 4 Pieza publicitaria de inscripciones FRADEC junio 2023 51
Ilustración 5 Pieza publicitaria de inscripciones FEDHE junio 2023 53
Ilustración 6. Hoja de inicio del curso "Empoderamiento de las mujeres en cargos Directivos" ... 54
Ilustración 7. Líneas de aprendizaje disponibles en el aula del saber 57
Ilustración 8. Fases Metodología para la evaluación de impacto 61
Ilustración 9. Pieza publicitaria para el diligenciamiento del instrumento distrital de medición de clima laboral 63
Ilustración 10. Banner de la página WEB del DASCD sobre los VIII Juegos deportivos 67
Ilustración 11. Pieza Publicitaria de Inscripción IX Juegos deportivos distritales 2023 70
Ilustración 12 Esquema de la propuesta del sistema propio EDL 116
Ilustración 13 Modelo propio de evaluación de gerentes públicos 118
Ilustración 14 Pesos porcentuales de evaluación de gerentes públicos 118
Ilustración 15 Imagen de la convocatoria pública planta temporal Secretaría de Gobierno 2021 126
Ilustración 16. Imagen de la convocatoria para conformar el banco de hojas de vida de Jefes de Control Interno- 2021 127
Ilustración 17 Banner Informativo de la Gala de Reconocimiento 2023 145

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

Ilustración 18 Publicidad Bogotá sobre ruedas 2023 146
Ilustración 19 Imagen referencia de comercial Lenguaje Incluyente 153
Ilustración 20 Imágenes de referencia de campaña “Un día en la vida de” 154
Ilustración 21 Imágenes de referencia de campaña sobre diversidad étnica y cultural 155
Ilustración 22 Imagen de la Visualización del tablero de control del talento humano en el territorio. 161
Ilustración 23. Visualización del menú de los indicadores existentes 167
Ilustración 24 Tablero de control de seguimiento a la ejecución de la Política de GITH 212
Ilustración 25. Plan anual de vacantes 261
Ilustración 26. Indicador de discapacidad 262
Ilustración 27. Indicador ley de cuotas 262
Ilustración 28. Talento de las mujeres en el DASCD 263
Ilustración 29. Publicación del Plan de Acción Institucional en la sede electrónica del DASCD 270
Ilustración 30. Herramienta PAI – DASCD 2023 271
Ilustración 31. Site de Rendición de Cuentas del DASCD 272
Ilustración 32. Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral 300
Ilustración 33. Programa CALDAS 302
Ilustración 34. Programa Talentos artísticos y culturales 303
Ilustración 35. Éxito procesal cuantitativo 336

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

El Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital (DASCD) presenta el informe de los resultados de su gestión en el marco del **Plan de Desarrollo "Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI"** corte 30 de junio del 2023, en cumplimiento con la normatividad vigente y los requerimientos de los organismos de control, con la finalidad de hacer pública su gestión y facilitar el acceso y el ejercicio del control social por parte de cualquier ciudadano.

En este informe se detallan los principales logros obtenidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD, en áreas como la formalización laboral, capacitación, bienestar laboral, la gestión de la información mediante el sistema de analítica de datos, y el fortalecimiento institucional, entre otros. Asimismo, se resaltan las iniciativas y programas implementados, los beneficiarios y los objetivos alcanzados, que permitieron una mejora en la eficiencia y efectividad en la prestación de servicios de cara a la ciudadanía y grupos de valor, la mejora de la productividad y la retención de los mejores perfiles en el sector público.

Finalmente, este informe busca presentar de manera general la plataforma estratégica de la entidad, el presupuesto de inversión y funcionamiento asignado, la ejecución presupuestal de los proyectos de

inversión, el avance de la política pública de gestión integral del Talento Humano, y la ejecución de metas e indicadores. Con ello, el DASCD busca promover la transparencia y rendir cuentas a la ciudadanía sobre su gestión y el uso de los recursos públicos asignados, permitiendo un control social efectivo.

2. OBJETIVO DEL INFORME

Presentar los principales logros obtenidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en cumplimiento de su objeto misional, permitiendo visualizar de manera general la plataforma estratégica de la entidad, el presupuesto de inversión asignado, la ejecución presupuestal de los proyectos de inversión, al igual que la ejecución de metas en el periodo comprendido entre la vigencia 2020 y el 30 de junio de 2023.

3. MARCO DE REFERENCIA

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

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

3.1 Funciones del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

A. Establecer las directrices técnicas respecto de la gestión del recurso humano para el Distrito Capital en lo referente a las siguientes materias: planeación del recurso humano, vinculación y retiro, bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales específicos de funciones y competencias, plantas de personal y relaciones laborales.

B. Desarrollar políticas de capacitación y formación del talento humano al servicio de las Entidades u organismos del Distrito Capital y asesorar y apoyar técnicamente a las distintas unidades de personal en las materias y asuntos de su competencia propias de su objeto.

C. Asesorar y capacitar en la formulación de los planes de capacitación, coordinar la red de oferta de capacitación en el Distrito Capital y consolidar los indicadores de desempeño en esta materia.

D. Adelantar los programas de capacitación para los servidores del Distrito, en las materias propias de su objeto y en las que le atribuyan las disposiciones distritales.

E. Desarrollar las políticas encaminadas a generar sentido de pertenencia en los servidores públicos de las entidades distritales en los asuntos y competencias propias de su objeto, acordes con los lineamientos y políticas definidas por el Alcalde Mayor y la Secretaria General.

F. Prestar asistencia técnica a las entidades Distritales que lo soliciten en las diversas materias de gestión del empleo público y ajuste organizacional interno.

G. Emitir Concepto Técnico previo a las modificaciones de las plantas de cargos, así como para la autorización de empleos supernumerarios y la creación de las plantas de cargos con empleos de carácter temporal o transitorio de acuerdo con las necesidades de los organismos y entidades de la Administración Distrital y las exigencias y requisitos legales sobre la materia.

H. Prestar asistencia técnica y asesoría en la aplicación de los parámetros a partir de los cuales las entidades u organismos del Distrito Capital elaborarán los respectivos manuales específicos de funciones y competencias laborales.

I. Establecer la política de reinserción en el mercado laboral de los servidores públicos a quienes se les suprime el cargo en las entidades distritales.

J. Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de las dependencias del Sector Central de la Administración Distrital y de las entidades y organismos distritales, que permita la administración de la carrera administrativa y el ejercicio de las competencias propias de su objeto. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones de los organismos nacionales competentes.

K. Implementar el Subsistema de Información de Recursos Humanos para las entidades u organismos de conformidad con los parámetros señalados por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

L. Emitir los conceptos y proyectar los actos administrativos que se requieran en las materias y competencias propias de su objeto, que deba asumir la Administración Distrital.

M. Participar en representación del Distrito Capital en los estudios y las mesas de concertación para la identificación, caracterización ocupacional y la determinación de los requisitos y procedimientos de acreditación del empleo público.

N. Orientar la organización de los procesos de elección de las comisiones de personal en las entidades y organismos distritales de conformidad con la reglamentación que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil.

O. Prestar asistencia técnica y capacitar a las entidades del Distrito en las reglas del Sistema de Evaluación del desempeño y calificación de servicios, de conformidad con los criterios establecidos en la ley y las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

P. Orientar y prestar asistencia técnica en materias de formulación de planes y programas de bienestar social y mejoramiento del clima laboral, y ejecutar acciones en estas materias en forma general para las entidades u organismos distritales.

Q. Adelantar las políticas y programas de bienestar social y mejoramiento del clima laboral que sean comunes a las diferentes entidades del distrito.

R. Emitir concepto técnico previo, para la creación de los Grupos Internos de Trabajo en las entidades y organismos distritales.

S. Emitir concepto técnico en relación con los ajustes de la organización interna de las entidades y organismo Distritales.

T. Llevar el registro de los actos administrativos referentes a las novedades de personal de los organismos Distritales.

U. Recepcionar la información sobre las entidades del Distrito Capital que se requiera para el Subsistema de Recursos Humanos y reportarla al Departamento Administrativo de la Función Pública, en los plazos y términos establecidos.

V. Las demás que determinen las disposiciones legales o se le atribuyan de acuerdo con el reparto de asuntos y competencias que establezca el alcalde mayor.

3.2 Misión

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

3.3 Visión

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

3.4 Estructura Organizacional

El Departamento Administrativo del Servicio Civil -DASCD, renovó en el año 2021 su estructura organizacional con el fin de adaptarla al nuevo modelo de operación interno. Buscando así mejorar los procesos misionales vitales para la entidad, haciéndolos más eficaces y eficientes, tanto en los aspectos misionales como internos, y atendiendo los lineamientos de austeridad y transparencia en el gasto público del Distrito Capital.

Este proceso se dio luego de 4 años de trabajar bajo el esquema establecido mediante Decreto Distrital 580 de 2017, con el objetivo de superar la necesidad apremiante que tenía la Entidad de mejorar su estructura organizacional, en lo relacionado a su gestión jurídica interna y externa, a la institucionalización del Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) y con el fin de dar cumplimiento a lineamientos nacionales, en lo que respecta al control disciplinario interno.

En consecuencia, como primera medida, se escindió la Subdirección Técnico-Jurídica, especializando tanto la línea técnica como la jurídica con la creación de:

La Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público, que lidera el proceso para la elaboración de Conceptos Técnicos Jurídicos del proceso misional, y la Subdirección Jurídica, que lidera el proceso de Asesoría Técnico-Jurídica del proceso misional, así como los procesos de apoyo de Gestión Contractual y Gestión Jurídica.

Asimismo, dentro de la brecha de estructura organizacional identificada, la Oficina Asesora de Planeación presentaba una disonancia nominal con respecto a los elementos que manejaba, ya que su nivel jerárquico como oficina asesora dentro de la estructura organizacional y su denominación no daban cuenta de los objetivos que perseguía, en razón a que éstos están orientados no solo a la planeación interna, sino que también abarcan la administración y generación de datos Distritales que aportan a la toma de decisiones respecto la Gestión Integral Humana en la administración pública de la Ciudad a través de la administración del Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP).

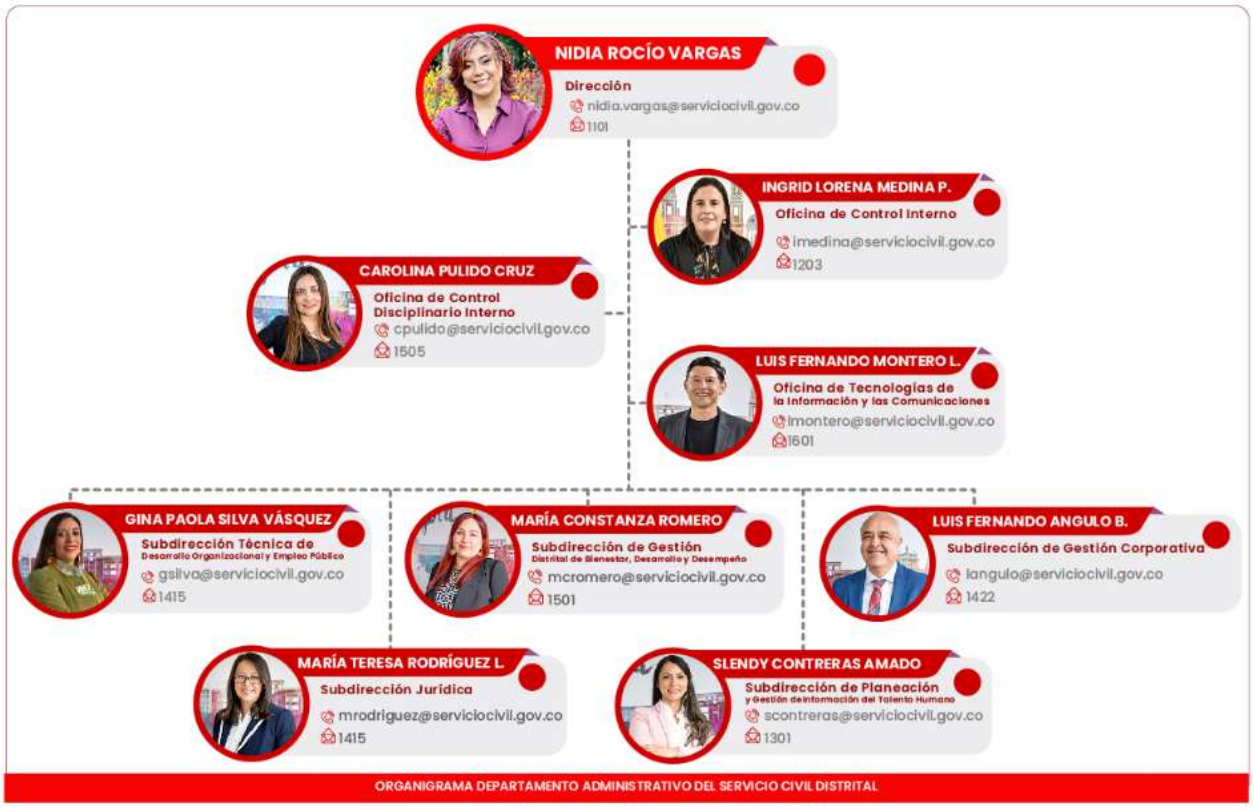
Es así, que sus funciones misionales de administrar el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP, definir estrategias, coordinar la adopción de políticas públicas, y de generar informes para la toma de decisiones a nivel Distrital, hacen que su labor se enmarque en el nivel directivo de la Entidad. Por lo que se creó la Subdirección de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano Distrital - SPGITH que, como su nombre lo indica, es correspondiente con la gestión del proceso del cual hace parte y contribuye a superar la falta de claridad en la responsabilidad sobre este proceso.

Por otro lado, se creó la Oficina de Control Disciplinario Interno, que se encarga de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores y ex servidores de la Entidad, en cumplimiento del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021. Lo que a su vez permitió separar las funciones de la Subdirección Corporativa de los asuntos disciplinarios, con lo que se garantiza la doble instancia y mantener su autonomía e independencia.

Finalmente, es pertinente resaltar que la nueva estructura organizacional del Departamento impacta positivamente en su gestión interna y en los servicios prestados a la ciudadanía y sus grupos de interés, porque significó el fortalecimiento de la planta de personal con empleos de nivel directivo que, por su especialidad en los diferentes temas, contribuyen significativamente al cumplimiento de su misión y de sus funciones. Además, de que le permitió a la Entidad planificar y gestionar el equipo humano enfocado en la consecución de los objetivos institucionales, frente a retos como la implementación de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano y las metas del Plan de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”.

De acuerdo con lo anterior, a continuación, se presentan el nuevo organigrama del DASCD:

Ilustración 1 Organigrama DASCD



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

3.5 Procesos y procedimientos

En el marco del rediseño institucional, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital actualizó en el año 2021, el mapa de procesos de la Entidad, con el fin de continuar con la implementación y garantía de la política del sistema de gestión de calidad. En ese sentido, el DASCD está comprometido en que la calidad esté presente en todas y cada una de las actividades que conllevan a facilitar y mejorar la gestión del talento humano vinculado al Distrito de manera oportuna, efectiva y transparente, bajo estándares internacionales de calidad y de mejora continua; para asegurar con sus productos y/o servicios la satisfacción de las distintas partes interesadas.

Para lograr la política de Calidad, ésta se suscribe en el marco de los siguientes principios y compromisos:

- Enmarcar la gestión por procesos en un sistema, aplicando el enfoque hacia el cliente, la mejora continua, la generación de resultados con valores y el enfoque basado en hechos y datos para la toma de decisiones como principales orientadores.
- Establecer mecanismos de comunicación eficaces con los clientes y grupos de interés.
- Dar cumplimiento a los requisitos aplicables establecidos en las normas técnicas en materia de Sistemas de Gestión de la Calidad y la normatividad legal vigente (MIPG).
- Orientar a través, de la emisión de los conceptos técnicos en: ajuste organizacional, plantas de personal, manuales de funciones y de requisitos y sistemas de nomenclatura y salarios. Asesoría y acompañamiento en la gestión pública y del talento humano, contribuyendo a la generación de productos y servicios de calidad que logren la satisfacción de los requerimientos de las partes interesadas.
- Mejorar la gestión de la entidad mediante una correcta planeación estratégica, adecuada administración de los recursos físicos y financieros en coherencia con los lineamientos del Estado y con la evaluación y seguimiento permanente que promueva la innovación y el aprendizaje organizacional.

En ese sentido, a continuación, se presenta el nuevo mapa de procesos de la Entidad:

Ilustración 2 Mapa de Procesos del DASCD

Fuente: DASCD - Mapa de Procesos

3.6 Gestión Financiera año 2023

En cumplimiento del Artículo 25 del Decreto 714 de 1996, Estatuto Orgánico del Presupuesto Distrital y de acuerdo con las decisiones adoptadas el 27 de septiembre de 2022 en sesión de CONFIS Distrital, la Secretaría Distrital de Hacienda comunico la Cuota Global de Gasto asignada al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital por la suma de $19.129.101.00 recursos que fueron distribuidos para funcionamiento por un valor inicial de $ 14.982.247.000 y para inversión por valor de $ 4.146.854.000 para la vigencia fiscal 2023,

A continuación, se muestra la ejecución presupuestal por concepto de funcionamiento e inversión del DASCD con corte a junio del 2023, relacionando los recursos apropiados, ejecutados, girados y las respectivas reservan que se vienen girando en la presente vigencia

Tabla 1 Ejecución presupuestal de la vigencia 2023- Corte Junio

Concepto	Apropiación	%	Ejecución	% Ejec CRP	Giros	% Ejec giros
Gastos Funcionamiento	**$14.982.247.000**	**78%**	**$9.777.874.831**	**65,26%**	**$8.079.015.159**	**53,92%**
Gastos de personal	$9.266.072.000	48%	$4.516.825.114	48,75%	$4.499.497.301	48,56%
Adquisición de BB y SS* DASCD	$1.806.175.000	10%	$1.351.049.717	74,80%	$519.517.858	28,76%
Adquisición de BB y SS** Acuerdo Sindical Distrito	$3.910.000.000	20%	$3.910.000.000	100,00%	$3.060.000.000	78,26%
Gastos de Inversión	**$4.146.854.000**	**22%**	**$3.284.141.230**	**79,20%**	**$1.080.127.037**	**26,05%**
Proyecto - 7567	$979.086.000	5%	$900.251.828	91,95%	$311.563.244	31,82%
Proyecto - 7670	$3.167.768.000	17%	$2.383.889.402	75,25%	$768.563.793	24,26%
Total	**$19.129.101.000**	**100%**	**$13.062.016.061**	**68,28%**	**$9.159.142.196**	**47,88%**

** Recursos para invertir al interior DASCD*
** Recursos para invertir en funcionarios del Distrito- Acuerdo Sindical*

Así las cosas, del total de recursos apropiados para el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital ($19.129.101.00) se comprometieron ($13.062.016.061), lo que equivale al 68,28% y se realizaron giros acumulados por valor de ($179.159.142.196), que representan el 47,88% de los recursos comprometidos.

Ejecución presupuestal de reservas de la vigencia 2023- Corte Junio

Concepto	Reservas definitivas 2022	Participación %	Giros	% Ejec giros	Saldos reservas
Gastos Funcionamiento	**$207.634.501**	**58%**	**$181.949.119**	**87,63%**	**$25.685.382**
Gastos de personal	$0	0%	$0	0,00%	$0
Adquisición de BB y SS* DASCD	$207.634.501	58%	$181.949.119	87,63%	$25.685.382
Adquisición de BB y SS** Acuerdo Sindical Distrito	$0	0%	$0	0,00%	$0
Gastos de Inversión	**$405.764.894**	**42%**	**$387.363.830**	**95,47%**	**$18.401.064**
Proyecto - 7567	$99.105.297	31%	$85.310.465	86,08%	$13.794.832
Proyecto - 7670	$306.659.597	10%	$302.053.365	98,50%	$4.606.232
Total	**$613.399.395**	**100%**	**$569.312.949**	**92,81%**	**$44.086.446**

** Recursos para invertir al interior DASCD*
** Recursos para invertir en funcionarios del Distrito- Acuerdo Sindical*

3.7 Bienes y Recursos Físicos

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

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

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

4. PRINCIPALES LOGROS DEL DASCD

Lo corrido de este Plan de desarrollo "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI 2020-2024", da cuenta de avances importantes en materia de Gestión Integral del Talento Humano Distrital en Bogotá, gracias a la implementación de políticas y programas estratégicos liderados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD.

A continuación, se mencionarán algunos de los logros más significativos, como es el caso de la firma del Decreto 1498 de 2022, el cual estableció un salario justo y competitivo para más de 24 mil empleados públicos distritales. Esta medida permitió fortalecer la transparencia en la gestión salarial y atraer y retener a los mejores perfiles para el servicio de los bogotanos.

Otro logro importante del DASCD ha sido la apuesta por la formalización laboral. Bajo el Plan de Desarrollo "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI 2020-2024", se ha logrado crear 3.740 empleos en servicio de la ciudad. Esta iniciativa permitió aumentar la seguridad laboral de los servidores y servidoras públicas y reducir la informalidad laboral en la ciudad. Además, contribuyó a mejorar la eficiencia y efectividad en la prestación de servicios públicos, ya que los empleos creados están destinados a diferentes áreas del sector público, como salud, educación, seguridad, entre otros.

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

Por otro lado, en cuanto a fortalecimiento institucional, el DASCD ha brindado apoyo técnico en el proceso de modernización y modificación de la estructura organizacional, planta de personal y manual específico de funciones y competencias laborales de 42 entidades del distrito. Entre las entidades destacadas se encuentra la secretaria de Planeación, que se rediseñó con el fin de fortalecer su rol estratégico en la planeación del desarrollo territorial y socioeconómico de Bogotá. También se destaca el fortalecimiento de la Secretaría de la Mujer para implementar el Sistema Distrital de Cuidado, así como la mejora del modelo de gestión en proyectos de infraestructura en el Instituto de Desarrollo Urbano IDU, y el posicionamiento de Bogotá como destino turístico mediante el Instituto Distrital de Turismo IDT.

En esta administración, le ha apostado por el diálogo social como herramienta para alcanzar acuerdos laborales que beneficien a los servidores públicos y sus familias. En este sentido, se han logrado la firma de dos acuerdos laborales colectivos en las vigencias 2020 y 2022 con las principales confederaciones y federaciones sindicales del país. Estos acuerdos han incluido incrementos salariales competitivos, recursos para los fondos educativos que benefician a servidores públicos y sus hijos, y recursos financieros para implementar programas de bienestar, como los juegos deportivos distritales, entre otros.

Otro de los grandes logros del DASCD en este cuatrienio, fue el fortalecimiento del Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital, como una herramienta para conocer de manera organizada y en tiempo real las principales variables del talento humano de Bogotá. Este sistema fortalece la rendición de cuentas, impulsa la participación ciudadana y mejora la toma de decisiones en la administración distrital. Además, se consolidaron 7 sets de datos, que contienen información relevante y actualizada del talento humano del Distrito relacionada con Empleo Público, Contratación Distrital, Talento No Palanca, creación de empleo, talento humano en el territorio e indicadores de talento humano distrital.

Así mismo, se ha fortalecido el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) como el sistema líder para la gestión de información sobre talento humano, empleo público y estructuras organizacionales en Bogotá. Además, se logró consolidar 33 funcionalidades como también la estrategia "jueves de SIDEAP" que contribuyó a aumentar la apropiación y el conocimiento del sistema entre la ciudadanía y partes interesadas.

Una gestión relevante, es la firma del decreto distrital 592 de 2022 que establece los lineamientos para la implementación de horarios escalonados en el Distrito, el cual busca adaptar los horarios de atención a las necesidades de la ciudadanía, disminuir congestión en la movilidad y brindar la posibilidad de realizar trámites presenciales en horas menos concurridas.

Por último, se destaca un logro de gestión, tiene que ver con la medición anual del Formulario único de Reportes y Avances de Gestión -FURAG, el cual tiene como propósito, medir el avance en la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). El DASCD logró un aumento en su desempeño, obteniendo un puntaje de 94 en 2021, lo que refleja un aumento de 2,8 puntos en comparación con el puntaje de 91,2 alcanzado en 2020.

A continuación, se describe de manera detallada cada uno de los principales logros obtenidos durante el año 2022:

4.1 Salario Justo y Competitivo

La firma del Decreto Nacional 1498 de 2022 es considerado un logro importante para el Departamento Administrativo del Servicio Civil de Bogotá, ya que recoge en un único instrumento jurídico el régimen salarial de los empleados del distrito, garantizando estabilidad jurídica para cada uno de los elementos salariales que se devengaban tanto en el sector central como descentralizado.

Es el resultado de un gran esfuerzo y trabajo liderado desde el Departamento y tiene un impacto significativo tanto a corto como a largo plazo. Este decreto brindará una mayor equidad, estabilidad y eficiencia en la gestión de los salarios de los empleados públicos distritales, y al mismo tiempo, adaptarse a las necesidades específicas de diferentes empleados o áreas del sector público.

Este Decreto es aplicable a los empleados públicos vinculados o que se vinculen al Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá D.C., y a los de sus entidades descentralizadas, a los de la Personería, la Contraloría, la Veeduría y el Concejo del Distrito Capital, con las excepciones previstas en el presente Decreto y tiene como beneficio la concreción de una única política salarial para los empleos salarial y que transparentar la gestión de los salarios de los empleados públicos Distritales; se unifican los elementos salariales que perciben los empleados públicos del sector central y descentralizado en una sola norma, generando seguridad jurídica, en las condiciones ya establecidas lo que garantiza la sostenibilidad fiscal.

Algunos de los beneficios esperados con la implementación son:

- ✓ Mayor equidad en los salarios de los empleados públicos distritales, ya que todos seguirían las mismas reglas y criterios para determinar sus salarios.
- ✓ Mayor estabilidad y seguridad jurídica para los empleados públicos distritales, ya que tendrían una regulación clara y unificada de sus salarios.
- ✓ Mejora en la eficiencia en la gestión de los salarios, ya que se podrían establecer procesos y procedimientos claros para la determinación de los salarios.
- ✓ La bonificación por servicios prestados se paga proporcional al tiempo trabajado.
- ✓ Para la liquidación de la prima de antigüedad y del reconocimiento por permanencia se tendrá en cuenta el tiempo de servicio prestado en cualquier entidad u organismo distrital siempre y cuando no haya solución de continuidad en el servicio.

En el siguiente video se puede consultar el reportaje de la noticia y conocer las expectativas y experiencias de dos servidores del Distrito, luego de la firma del decreto.

https://www.youtube.com/watch?v=b2Lr70mPK9o&t=244s&ab_channel=DepartamentoAdministrativodelServicioCivilDistrital-DASCD

4.2 Formalización y dignificación del empleo

En el marco del Plan Distrital de Desarrollo y el artículo 61° del Acuerdo Distrital 761 de 2020, la administración Distrital ha demostrado su firme compromiso con la implementación de una estrategia de formalización y dignificación laboral. Su objetivo principal es generar oportunidades de empleo y fortalecer la capacidad institucional de nuestras entidades y organismos distritales, con la meta de crear 2.000 empleos públicos durante el cuatrienio, meta que fue requirió aumentar su apuesta gracias al compromiso y convicción de la administración distrital.

En consonancia con el Plan Distrital de Desarrollo "Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI", hemos logrado un hito significativo en la creación de empleos. A la fecha, se ha creado un total de 3.970 empleos en las plantas de las entidades y organismos distritales. Esta cifra incluye 2.539 empleos permanentes, 598 empleos de carácter privado, 686 empleos temporales, 137 empleos de trabajador oficial y 10 empleos transitorios creados en cumplimiento de fallos judiciales, el detalle de creación de estos empleos se encuentra contenidos en el Anexo 6. Detalle de la creación de empleo 2020-2023.

Como parte de los procesos de rediseño organizacional en algunas entidades y organismos, se han suprimido 230 empleos, de los cuales 221 son empleos permanentes y 9 de trabajador oficial. Estas supresiones responden a ajustes en las plantas de empleo necesarios debido a modificaciones en las estructuras organizacionales, cambios de nivel jerárquico y otras circunstancias particulares que han afectado la gestión de algunas entidades.

Es así como, durante las vigencias 2020, 2021, 2022 y lo corrido de 2023, se han creado de manera efectiva **3.740 empleos** (2.318 empleos permanentes, 598 empleos privados, 686 empleos temporales, 128 empleos de trabajador oficial y 10 empleos transitorios). Estas plazas laborales no solo contribuyen a la estrategia de formalización y trabajo decente, sino que también se enfocan en sectores estratégicos y sociales de la ciudad, como lo muestra la tabla que se presenta a continuación:

1) **Mejorar las condiciones de movilidad en Bogotá.** Fueron objeto de ampliación las plantas de personal del Instituto de Desarrollo Urbano (IDU), la Empresa Metro de Bogotá y la Secretaría Distrital de Movilidad para optimizar la ejecución de obras públicas de desarrollo urbanístico, la conservación de la infraestructura Vial y de Transporte, la planeación, estructuración, construcción, operación, explotación y mantenimiento de líneas férreas y de metro que hacen parte del Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá, el proceso de participación y el relacionamiento con la ciudadanía en la gestión de la infraestructura vial y de transporte de la ciudad, así como, la puesta en funcionamiento de un nuevo esquema de tránsito civil que garantiza el cumplimiento de las normas de tránsito en la ciudad.

2) La ***atención efectiva y con enfoque diferencial para las mujeres, personas con discapacidad, víctimas, cuidadores y cuidadoras***, con la conversión de la otrora empleos temporales en permanentes, en la Secretaría Distrital de la Mujer para el funcionamiento de las *Casas de Igualdad de Oportunidades* distribuidas en localidades y territorios de Bogotá y que cumplen un rol preponderante en el empoderamiento social y político, la prevención y atención de las violencias contra las mujeres, así como para la institucionalización del *Sistema Distrital de Cuidado*, que nace con el actual Plan Distrital de Desarrollo, como parte integrante de los Sistemas

de Protección Social. Esto se hace con el propósito de dar atención y servicios a las mujeres cuidadoras.

Con la creación de la Subdirección de Discapacidad en la Secretaría Distrital de Integración Social, se permite consolidar una respuesta especializada adecuada a las necesidades de este grupo poblacional y; mediante la creación de empleos permanentes para la *Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación* encargada de liderar el proceso de reparación integral que incluye reparación colectiva, retornos y reubicaciones, prevención y protección; la implementación de la estrategia de paz del Distrito Capital, la formulación e implementación de Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y, las actividades en materia social, arte y cultura, archivo y gestión documental que contribuyen a dignificar y recoger la Memoria Histórica de las Víctimas y del conflicto.

Adicionalmente, en atención a la modernización que debe llevarse a cabo en las entidades y organismos de la administración Distrital, se realizó un rediseño en el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON, que responde a las necesidades de mejorar prestación de servicios de la entidad, especializado las dependencias en temas administrativos y en temas misionales, que conlleva a la mejora en la atención de la población de niños y jóvenes vulnerables en la ciudad.

3) La ***garantía de acceso y permanencia en la Educación Inicial – Básica - Media y Superior***, mediante el fortalecimiento de la planta de empleos destinada a la atención de la primera infancia en los 273 ***jardines infantiles*** que se encuentran distribuidos en las 20 localidades de la ciudad y que son administrados directamente por la Secretaría Distrital de Integración Social, pasando por, la creación de empleos temporales de docentes orientadores que apalancan el desarrollo de acciones de promoción de derechos humanos, sexuales y reproductivos (en el conocimiento y mecanismos de exigibilidad para el ejercicio de los mismos) y *acciones de prevención de vulneraciones en el ámbito educativo con el fin de reducir y erradicar prácticas violentas en el ámbito educativo*, así como para fortalecer la administración de los fondos educativos de las ***instituciones educativas oficiales*** a cargo de la Secretaría de Educación del Distrito. De igual manera, se puso la puesta en operación de la *Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología* ***"ATENEA"*** que busca fortalecer, promover, financiar y propiciar el acceso y la oferta educativa del nivel superior en Bogotá, D.C.

En el 2022, se continuó con el fortalecimiento del sector educación, se creó en la Secretaría de Educación Distrital la Oficina de Convivencia Laboral, como una aliada de las comunidades educativas para fortalecer los procesos de promoción de derechos, prevención de violencias y gestionar las diferentes situaciones de vulneración y riesgo que afectan a las instituciones y a sus entornos escolares, y contribuir a la solución de problemáticas que se presentan entre los estudiantes. Con este rediseño se crearon más de 600 empleos, donde se resalta que más de 400 empleos eran temporales y se crearon como permanentes como parte de la estrategia de formalización.

4) Con la creación de empleos en la Secretaría Distrital de Gobierno se ha contribuido con la **consolidación del derecho efectivo de acceso a la justicia y a la protección de los derechos y las libertades de la ciudadanía.** Con ocasión a la emergencia sanitaria que se presentó en los

centros carcelarios durante la pandemia, entró de funcionamiento de manera prioritaria el Centro Especial de Reclusión - CER, y para su atención se crearon empleos temporales. Una vez finalizada la emergencia sanitaria, se estableció la necesidad que el CER siguiera funcionando de manera permanente para este efecto se modificó la estructura organizacional de la Secretaría y se creó la Dirección del CER, y se dio la creación de 78 empleos permanentes. En este mismo sentido el rediseño del DADEP permitió adecuar al organismo distrital para resolver de una manera eficiente entre otras la función de segunda instancia los procesos que conocen los inspectores de policía sobre espacio público.

5) **Se realizaron rediseños que han aportado a la reactivación económica:** en la Secretaría Distrital de Cultura, con la creación de Dirección de Transformaciones Culturales y la Dirección de Dirección de Redes y Acción Colectiva, para fortalecer el tema Cultural en la ciudad; y al Instituto Distrital de Turismo, que busca convertir a Bogotá en destino turístico. se fortalece el arreglo institucional para posicionar ***la cultura ciudadana como eje estructurante de la vida social y de la acción pública en la ciudad.***

   Además, se realizó la adecuación institucional de la UAE Catastro Distrital para prestar el servicio público de ***gestión y operación catastral multipropósito*** en cualquier lugar del territorio nacional, cuando sea contratada para el efecto

6) **Reformas transversales que mejoran las capacidades de gestión de la administración distrital.** Como parte de la apuesta de la administración distrital, se ha trabajado en la planeación de la ciudad, con el rediseño integral de la Secretaría Distrital de Planeación, el cual está orientado a una organización territorial que considere dinámicas y particularidades propias de los diferentes componentes que hacen parte de instrumentos de gestión y planeación territorial.

   Producto de lo anterior, se requirió organizar técnica y objetivamente su quehacer misional y organizar su modelo de operación u de gestión, así como se reorganizó la estructura organizacional de la Secretaría, modificando la mayoría de las dependencias misionales y reorganizándolas. Esto quedó en la estructura con 6 oficinas adscritas al Despacho con temas estratégicos, no solo hacia el organismo distrital sino hacia la planeación de ciudad.
   Se establecieron 6 Subsecretarías entre las cuales se dio la creación de la Subsecretaría de Planeación Territorial con el objeto de hacer visible la planeación en el territorio. Así mismo, se adelantaron adecuaciones en organismos del sector central (Secretaría General, Secretaría de Planeación, DASCD, SDS, SDH).

   Con las ***reformas transversales que mejoran las capacidades de gestión de la administración distrital***, se realizó el ajuste institucional para garantizar cumplimiento de las obligaciones instituidas en la Ley 1952 de 2019, con la ***creación de las Oficinas de Control Interno Disciplinario***; la gestión de la *Dirección Distrital de Tesorería* en la administración de información de operación y gestión de tesorería, de las cuentas bancarias en las que se administran los recursos del Tesoro Distrital, para ***cumplir con las obligaciones y transferencias de recursos solicitados y la consolidación de las obligaciones tributarias y presentación de información a nombre de Bogotá, D.C.*** y, el fortalecimiento de la capacidad del *DASCD* para ***orientar los procesos de ajuste y adecuación institucional de las entidades y organismos del Distrito Capital***.

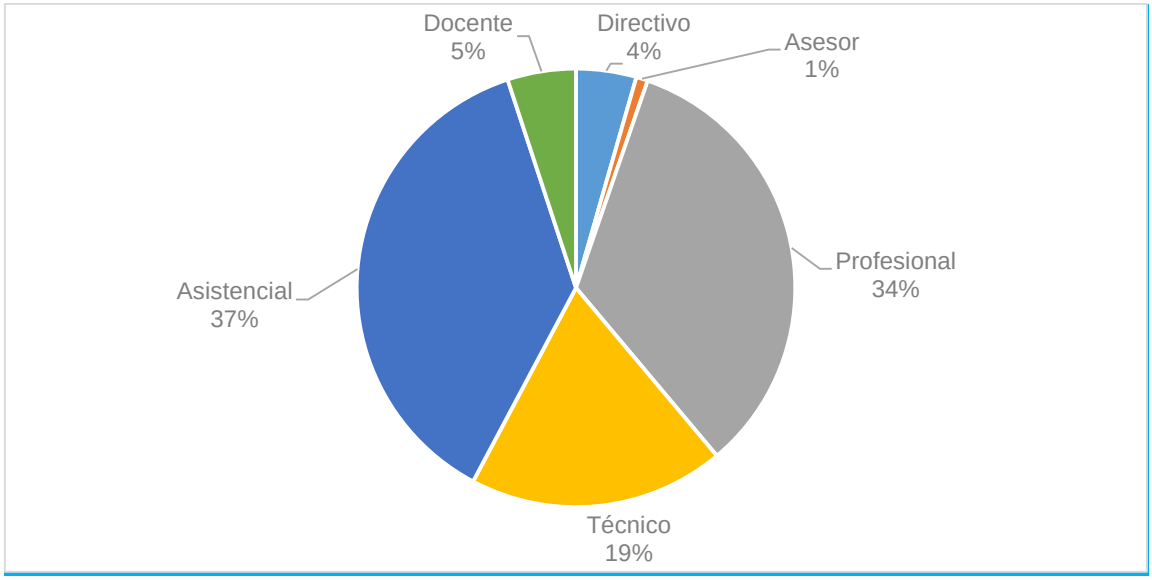
Tabla 2. Agrupación temática de los empleos creados 2020, 2021, 2022 y 2023

Agrupación Temática	No. de empleos creados	No. de empleos suprimidos	No. De empleos creados efectivamente	% Participación
Mejorar las condiciones de movilidad en Bogotá e infraestructura (SDM, Metro; IDU, ODT, UMV)	1392	12	1380	37%
Atención con enfoque diferencial (Secretaría mujer, IDIPRON, SDIS, Secretaría general)	236	9	227	6%
Consolidación del derecho efectivo de acceso a la justicia y a la protección de los derechos y las libertades de la ciudadanía.	652	0	652	17%
Garantía de acceso y permanencia en la Educación Inicial – Básica - Media y Superior	1109	55	1054	28%
Reactivación económica (IDT, Secretaria cultura, OFB, Lotería, UAECD, SDDE)	251	62	189	5%
Reformas transversales que mejoran las capacidades de gestión de la administración distrital (Secretaría general, Secretaría Planeación, DASCD, SDS, SDH; OCDI).	330	92	238	6%
TOTAL	**3970**	**230**	**3740**	**100%**

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

De otra parte, en lo que se refiere a la creación de empleos, se debe decir que en términos de niveles jerárquicos los datos muestran que el nivel asistencial es el que más contribuye con la creación de empleo, alcanzando un total de 1.472 plazas laborales seguido del nivel Profesional con 1.330 empleos creados; por otro lado, los niveles técnico y docente han generado 748 y 200 empleos, respectivamente. En contraste, con los niveles jerárquicos directivo y asesor con 176 y 34 empleos, respectivamente, lo que indica que la creación de empleos en las entidades y organismos que integran el distrito capital se ha centrado en su mayoría en fortalecer los niveles profesional y asistencial.

Gráfico 1. Clasificación de los empleos por nivel jerárquico.



Fuente: Elaboración STDOEP - DASCD

Por otra parte, en cumplimiento de las disposiciones contenidas en el artículo 14 de la Ley 1780 de 2016, el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, el Decreto Nacional 2365 de diciembre 26 de 2019, el numeral 12 del artículo 61 del Acuerdo Distrital 761 de 2020 y la Circular 001 de 2021 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y por lo tanto, se han creado los empleos que cumple con el criterio de "Empleo Joven"; a saber:

Tabla 3: Empleos creados que cumplen con el criterio de "Empleo Joven" 2020, 2021, 2022 y 2023.

ENTIDAD	No. EMPLEOS CREADOS VINCULACIÓN DE JOVENES	DENOMINACION Y GRADO DEL EMPLEO	ACTO ADMINISTRATIVO
Secretaría de Cultura, recreación y deporte	1	Profesional Universitario 219 - 01	Decreto 341 de 30 de diciembre 2020
Secretaría Distrital de Gobierno	27	(18) Profesional Universitario 219 - 12	Decreto 302 del 22 de Diciembre del 2020
		(9) Profesional Universitario 219 - 11	
	10	Profesional Universitario 219 - 11	Decreto 346 del 30 de Diciembre del 2020
Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	45	(7) Profesional Universitario 219 - 01	Decreto 141 del 14 de abril del 2021

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

ENTIDAD	No. EMPLEOS CREADOS VINCULACIÓN DE JOVENES	DENOMINACION Y GRADO DEL EMPLEO	ACTO ADMINISTRATIVO
		(27) Profesional Universitario 219 - 05 (11) Profesional Universitario 219 - 13	
Secretaría Distrital de la Mujer	60	Profesional Universitario 219 - 12	Decreto 189 del 31 mayo del 2021
Empresa Metro de Bogotá	14	Trabajador Oficial – Nivel Profesional	Acuerdo 008 del 26 de Agosto del 2021
Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	19	Profesional Universitario 219 - 01	Acuerdo 004 del 15 de Julio del 2021
Secretaría de Desarrollo Económico	1	Profesional Universitario 219 - 11	Decreto 315 del 25 de Agosto del 2021
Instituto De Desarrollo Urbano – IDU	27	(11) Profesional Universitario 219 - 01 (7) Profesional Universitario 219 - 02 (9) Profesional Universitario 219 - 03	Acuerdo 007 del 28 de Septiembre del 2021
Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	1	Profesional Universitario 219 - 12	Decreto 420 del 28 de octubre del 2021
Secretaría Distrital de la Mujer	1	Profesional Universitario 219 - 12	Decreto 435 del 4 de Noviembre del 2021
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD	1	Profesional Universitario 219 - 01	Acuerdo 005 del 5 de Noviembre del 2021
Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS	200	Profesional Universitario 219 - 01	Decreto 460 del 12 de Noviembre del 2021
ATENEA	4	Profesional Universitario 219 - 01	Acuerdo 006 del 5 de noviembre de 2021
Secretaria Distrital de Hacienda	2	(1) Profesional Universitario 219 - 01	Decreto 454 de 11 de noviembre de 2021

ENTIDAD	No. EMPLEOS CREADOS VINCULACIÓN DE JOVENES	DENOMINACION Y GRADO DEL EMPLEO	ACTO ADMINISTRATIVO
		(1) Profesional Universitario 219 - 11	
Secretaria de Educación	4	Profesional Universitario 219-01	Decreto 311 de 29 de julio de 2022
Secretaria Distrital de Cultura Recreación y Deporte	3	Profesional Universitario 219-01	Decreto 401 de 2022 del 20 de septiembre de 2022
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	36	(6) Profesional Universitario 219-01 (13) Profesional Universitario 219-03 (17) Profesional Universitario 219-05	Acuerdo 010 de 2022 del 15/09/2022
Secretaria Distrital de Planeación	25	(15) Profesional Universitario 219-01 (9) Profesional Universitario 219-08 (1) Profesional Universitario 219-13	Decreto 433 de 2022 del 04/10/2022
Instituto Distrital De Turismo - IDT	29	(9) Profesional Universitario 219-01 (20) Profesional Universitario 219-02	Acuerdo 09 de 2022 del 31/010/2022
Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	2	(1) Profesional Universitario 219-12 (1) Profesional Universitario 219-01	Decreto 590 de 2022 del 22/12/2022
Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB	2	(1) Profesional Universitario 219 - 04 (1) Profesional Universitario 219 - 04	Acuerdo 04 de 2022 del 26/08/2022
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural - IDPC	10	(10) Profesional Universitario 219 - 0-1	Acuerdo 002 del 2023 del 10/01/2023
Secretaria de Integración Social - SDIS	1	(1) Profesional Universitario 219-01	Decreto 114 de 2023 del 23/03/2023
Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	7	"(3) Profesional Universitario 219-01	Acuerdo 04 de 2023 de 2 de mayo de 2023
Secretaría Distrital de Movilidad	3	(4) Profesional Universitario 219-00	Decreto 273 de 2023 de 26 de junio de 2023
Secretaría Distrital de Hacienda	4	(3) Profesional Universitario 219-01	Decreto 281 de 2023 de 27 de junio de 2023
TOTAL	**539**		

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -STDOEP

En lo que se refiere a la formalización de empleos durante las vigencias 2020, 2021, 2022 y 2023, es importante resaltar como un logro del Departamento la creación de setecientos cincuenta y ocho (758) empleos permanentes, que inicialmente fueron creados como temporales para el cumplimiento de proyectos específicos o para suplir la sobrecarga laboral, pero que con ocasión al análisis realizado por las entidades y organismos distritales se estableció que en la realidad actual de la organización debían ser creados como permanentes. La tabla que se presenta a continuación muestra el número de empleos creados como permanentes en las distintas entidades y organismos distritales producto de este proceso:

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

Tabla 4. Empleos creados como permanentes de acuerdo con la vocación de permanencia 2020, 2021, 2022, 2023

ENTIDAD	N° EMPLEOS TEMPORALES	N° EMPLEOS CON VOCACIÓN DE PERMANENCIA	N° DE EMPLEOS POR NIVEL	N° EMPLEOS PERMANENTES
Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá	112	93 -Profesional 13 – Técnico 6 – Asistencial	58 -Profesional 9– Técnico 6 – Asistencial	73
Secretaría Distrital de la Mujer	80	60- Profesional 20- Asistencial	60- Profesional 20- Asistencial	80
Secretaría Distrital de Planeación	73	56 - Profesional 3 – Técnico 14- Asistencial	56 - Profesional 3 – Técnico 14- Asistencial	73
Secretaría de Educación del Distrito	540	132- Técnicos 408 - Asistenciales	132 -Técnicos 360-Asistenciales	492
Secretaría Distrital de Hacienda	40	4 - Profesional 4 - Técnico 32 - Asistencial	4 - Profesional 4 - Técnico 32 - Asistencial	40
TOTAL	**805**			**758**

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Finalmente se informa que el DASCD ha creado un tablero de control denominado “Empleómetro” en el que se pueden consultar la totalidad de empleos creados, la creación efectiva resultante entre los empleos creados menos los suprimidos y otras variables. El tablero se encuentra disponible en el Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano del DASCD en la siguiente ruta https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/empleometro

Ilustración 3 Imagen de la Visualización del Empleómetro

4.3 Mérito en la administración pública distrital

En materia de empleo público, una de las principales apuestas estrategias implementadas ha sido la promoción de la provisión de empleos a través del mérito. Esta iniciativa busca asegurar una selección justa, transparente y equitativa para todos los candidatos que aspiran a ocupar puestos de carrera. Asimismo, se ha promovido la aplicación de criterios objetivos en los nombramientos en provisionalidad, para la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción, empleos temporales y de período. Esto no solo fortalece la eficiencia y calidad del servicio público en las entidades y organismos distritales, sino que también fomenta la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo a los cargos públicos.

La promoción de la provisión basada en el mérito es una muestra del compromiso del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD para promover una administración pública eficiente, ética y profesional. Esta estrategia no solo ha contribuido a la mejora continua de la gestión pública, sino que se orienta a fortalecer la confianza de la ciudadanía en las instituciones gubernamentales y contribuye al posicionamiento de Bogotá como referente en la implementación de buenas prácticas de recursos humanos en el país. En definitiva, la apuesta por la selección objetiva y transparente ha sido un pilar fundamental para construir una administración pública más sólida, inclusiva y comprometida con el bienestar de la ciudad.

Frente a los procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil se destacan los siguientes aspectos:

- **Provisión listas distrito 2 y 3**: Durante las vigencias 2020 y 2021 se realizó la provisión de las listas de elegibles, resultado de las convocatorias Distrito 2 y Distrito 3 adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Asimismo, las entidades debieron aplicar las disposiciones el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019 en materia de uso de listas de elegibles.

- **Distrito 4:** Durante el año 2022 se realizó la provisión de los empleos que fueron convocados en la Convocatoria Distrito 4 que ofertaron 2020 vacantes (556 en la modalidad de ascenso), y de los cuales se publicaron listas en noviembre de 2021. Sobre esta convocatoria realizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil Distrital se presentan los siguientes datos:

    - Empleos ofertados: 1081
    - Empleos con listas de elegibles: 1058 correspondientes al 97,8% de los empleos ofertados.
    - Empleos declarados desiertos: 23 correspondientes al 2,2% de los empleos ofertados.
    - Total, de concursantes inscritos: 72.335
    - Concursantes admitidos: 61.296 correspondientes al 84,7% de los concursantes inscritos.
    - Concursantes no admitidos: 11.039 correspondientes al 15,3% de los concursantes inscritos.
    - Concursantes que aprobaron las pruebas: 14.426 correspondientes al 23,54% de los concursantes admitidos.

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

- Concursantes que no aprobaron las pruebas: 46.870 correspondientes al 76,46% de los concursantes admitidos.
- Concursantes que conformaron la listas de elegibles: 13.813 correspondientes al 95,75% de los concursantes admitidos.
- Concursantes que no conformaron la listas de elegibles: 613 correspondientes al 4,25% de los concursantes admitidos.

- Por otro lado, en lo que tiene que ver con el uso de listas elegibles el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, estableció:

  "*ARTÍCULO 31. El proceso de selección comprende: 1. (...)*
  2 (...)
  3 (...) 4 Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad."

  En consecuencia, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC emitió el "Criterio Unificado "Uso de Listas de Elegibles para Empleos Equivalentes" en donde estableció el procedimiento que deben seguir las entidades y organismos de la administración para hacer uso de las listas de elegibles, resultado de los concursos de méritos adelantados.

  Haciendo caso de estos lineamientos la secretaria Distrital de Hacienda y el Instituto de Desarrollo Urbano IDU han reportado a esta subdirección la provisión de cincuenta empleos haciendo uso de estas listas, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 5. Uso de listas de elegibles

ENTIDAD	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CONVOCATORIA	OPEC UTILIZADA	TIPO USO
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO - IDU	Profesional Universitario	219	02	Distrito Capital 4	137481	Mismo empleo
	Técnico Operativo	314	01	Distrito Capital 4	137521	Empleo equivalente
	Técnico Operativo	314	01	Distrito Capital 4	137521	Empleo equivalente
	Técnico Operativo	314	01	Distrito Capital 4	137521	Empleo equivalente
	Técnico Operativo	314	01	Distrito Capital 4	137521	Empleo equivalente
	Profesional Especializado	222	04	Distrito Capital 4	137514	Mismo empleo

ENTIDAD	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CONVOCATORIA	OPEC UTILIZADA	TIPO USO
	Técnico Operativo	314	02	Distrito Capital 4	137475	Mismo empleo
	Conductor	480	01	Distrito Capital 4	137470	Mismo empleo
	Conductor	480	01	Distrito Capital 4	137470	Mismo empleo
	Conductor	480	01	Distrito Capital 4	137470	Mismo empleo
	Profesional Universitario	219	02	Distrito Capital 4	137518	Mismo empleo
	Profesional Especializado	222	05	Distrito Capital 4	137497	Empleo equivalente
	Profesional Especializado	222	05	Distrito Capital 4	137497	Empleo equivalente
	Técnico Operativo	314	01	Distrito Capital 4	137521	Empleo equivalente
	Profesional Especializado	222	04	Distrito Capital 4	137514	Empleo equivalente
	Profesional Especializado	222	04	Distrito Capital 4	137514	Empleo equivalente
	Profesional Especializado	222	05	Distrito Capital 4	137497	Empleo equivalente
	Profesional Especializado	222	05	Distrito Capital 4	137497	Empleo equivalente
	Profesional Especializado	222	05	Distrito Capital 4	137497	Empleo equivalente
	Profesional Universitario	219	02	Distrito Capital 4	137484	Empleo equivalente
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO - IDU	Profesional Especializado	222	05	Distrito Capital 4	137497	Empleo equivalente
	Conductor	480	01	Distrito Capital 4	137470	Mismo empleo
	Profesional Especializado	222	05	Distrito Capital 4	137494	Empleo equivalente
	Secretario Ejecutivo	425	03	Distrito Capital 4	137469	Mismo empleo
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO - IDU	Profesional Especializado	222	05	Distrito Capital 4	137497	Empleo equivalente

ENTIDAD	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CONVOCATORIA	OPEC UTILIZADA	TIPO USO
	Profesional Especializado	222	05	Distrito Capital 4	137497	Empleo equivalente
	Profesional Universitario	219	02	Distrito Capital 4	137484	Empleo equivalente
	Profesional Universitario	219	02	Distrito Capital 4	137484	Empleo equivalente
	Secretario Ejecutivo	425	03	Distrito Capital 4	137469	Mismo empleo
	Secretario Ejecutivo	425	03	Distrito Capital 4	137469	Mismo empleo
	Profesional Universitario	219	02	Distrito Capital 4	137518	Empleo equivalente
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO - IDU	Profesional Especializado	222	04	Distrito Capital 4	137500	Mismo empleo
SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA	Profesional Especializado	Sin información	Sin información	Distrito Capital 4	212843	Sin información
	Auxiliar Administrativo	Sin información	Sin información	Distrito Capital 4	136937	Sin información
	Auxiliar Administrativo	Sin información	Sin información	Distrito Capital 4	136946	Sin información
	Auxiliar Administrativo	Sin información	Sin información	Distrito Capital 4	136948	Sin información
	Profesional Universitario	Sin información	Sin información	Distrito Capital 4	136972	Sin información
	Profesional Universitario	Sin información	Sin información	Distrito Capital 4	136986	Sin información
	Profesional Universitario	Sin información	Sin información	Distrito Capital 4	136991	Sin información
	Profesional Especializado	Sin información	Sin información	Distrito Capital 4	137043	Sin información
	Profesional Universitario	Sin información	Sin información	Distrito Capital 4	137072	Sin información
	Profesional Especializado	Sin información	Sin información	Distrito Capital 4	137078	Sin información

ENTIDAD	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CONVOCATORIA	OPEC UTILIZADA	TIPO USO
	Profesional Universitario	Sin información	Sin información	Distrito Capital 4	137079	Sin información
	Profesional Universitario	Sin información	Sin información	Distrito Capital 4	137097	Sin información
	Técnico Operativo	Sin información	Sin información	Convocatoria Distrito Capital 4:	137104	Sin información
	Profesional Universitario	Sin información	Sin información	Convocatoria Distrito Capital 4:	137113	Sin información
	Profesional Especializado	Sin información	Sin información	Convocatoria Distrito Capital 4:	143027	Sin información
	Auxiliar Administrativo	Sin información	Sin información	Convocatoria Distrito Capital 4:	143066	Sin información
	Auxiliar Administrativo	Sin información	Sin información	Convocatoria Distrito Capital 4:	145374	Sin información
	Auxiliar Administrativo	Sin información	Sin información	Convocatoria Distrito Capital 4:	150804	Sin información

- **Convocatoria Distrito 5:** El pasado 24 de mayo la Comisión Nacional del Servicio Civil publicó la convocatoria abierta de méritos a cargo de la comisionada Mónica Moreno que busca proveer 1.659 vacantes de la Secretaría de Educación del Distrito Capital, Secretaría Distrital de Gobierno De Bogotá D.C, Secretaría Distrital de Movilidad y Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

Tabla 6. Vacantes ofertadas convocatoria CNSC - Distrito 5.

ENTIDAD	VACANTES OFERTADAS INICIALMENTE ABIERTO	VACANTES OFERTADAS ASCENSO	VACANTES OFERTADAS. ASCENSO DECLARADAS DESIERTAS	TOTAL VACANTES OFERTADAS ABIERTO	TOTAL VACANTES OFERTADAS
Secretaría Distrital de Gobierno	189	80	4	193	269
Secretaría de Educación Distrital	766	322	88	854	1088
Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia	100	42	0	100	142

ENTIDAD	VACANTES OFERTADAS INICIALMENTE ABIERTO	VACANTES OFERTADAS ASCENSO	VACANTES OFERTADAS. ASCENSO DECLARADAS DESIERTAS	TOTAL VACANTES OFERTADAS ABIERTO	TOTAL VACANTES OFERTADAS
Secretaría Distrital de Movilidad	312	10	1	313	322
TOTAL	**1367**	**454**	**93**	**1460**	**1821**

- **Convocatoria Distrito 6:** Actualmente (30 de junio de 2023) la Comisión Nacional del Servicio Civil desde el Despacho de comisionado Mauricio Liévano se encuentra en etapa de planeación de la convocatoria distrito 6 en la que participaran veintinueve (29) entidades y organismos del distrito capital que ofertar aproximadamente 1800 vacantes en los niveles, profesional, técnico y asistencial en las modalidades abierto y asenso.

- **Pruebas Empleos Libre Nombramiento y Remoción:** El Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales para cargos directivos, asesores y profesionales de libre nombramiento y remoción es una iniciativa promovida por la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD.

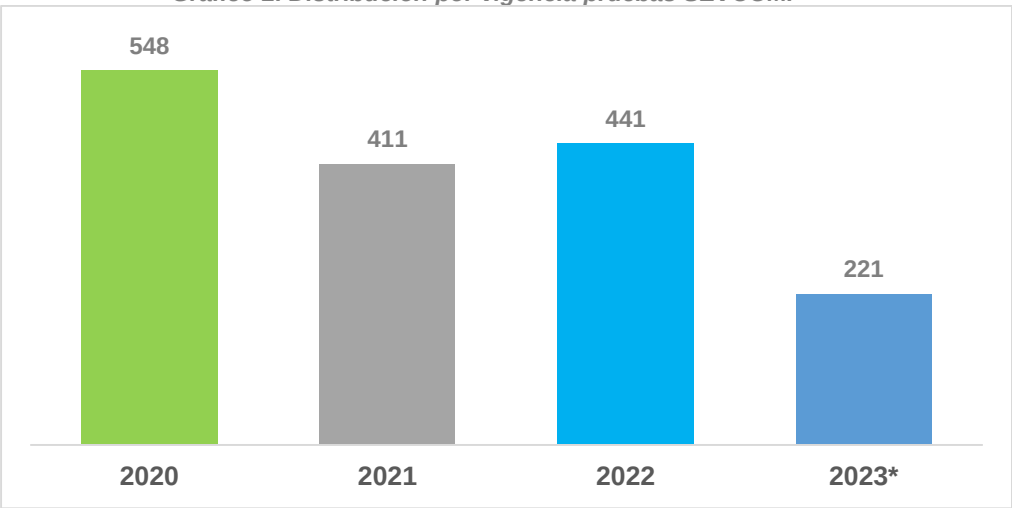
  Este servicio, completamente gratuito, tiene como propósito brindar apoyo a las entidades distritales durante los procesos de selección de candidatos a cargos gerenciales en el sector público. Además de cumplir con los requisitos de formación y experiencia, se busca evaluar las competencias comportamentales tanto comunes a los servidores públicos como específicas del nivel jerárquico, conforme lo establece el Decreto 815 de 2018.

  Es importante destacar que, aunque el DASCD respalda los procesos de selección a través de la aplicación de las pruebas SEVCOM, se reconoce que la autoridad nominadora retiene una facultad discrecional. Sin embargo, se asegura que se cumple con lo estipulado en el Artículo 49 de la Ley 909 de 2004, que enfatiza la competencia profesional como criterio principal para el nombramiento de gerentes públicos.

  En cuanto a los resultados del servicio, es pertinente señalar que en los últimos dos años además de aplicar las pruebas para los gerentes públicos, se han aplicado pruebas para realizar nombramientos en provisionalidad y procesos de encargo al interior de las entidades y organismos distritales, lo que contribuye a la estrategia de mérito. Así las cosas, para la selección de 1.621 gerentes públicos, empleados públicos en provisionalidad y en encargo, durante las vigencias 2020, 2021, 2022 y lo corrido de 2023 (corte 30 de junio)

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

Gráfico 2. Distribución por vigencia pruebas SEVCOM.



Fuente: Elaboración DASCD -STDOEP
**Corte 30 de junio 2023*

Finalmente, en este aspecto se debe resaltar que durante lo corrido de la vigencia 2023 en la aplicación de pruebas SEVCOM para nombramientos provisionales en empleos de carrera administrativa con corte a 30 de junio se han realizado 60 pruebas para este tipo de empleos.

- **Programa de Selección de Talentos.** Con el fin de la fomentar el mérito en empleos diferentes a empleos de carrera, desde el 2021 se implementó el programa Selección de Talento para uso de las entidades y organismos distritales. A través de la plataforma de Selección de Talentos diseñada en SIDEAP, se realizó el proceso para la provisión de 248 empleos temporales de la Secretaría Distrital de Gobierno, en la que participaron más de **18.914 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.

  De los procesos de selección que se han realizado, se conformó un Banco de Hojas de Vida con las personas a las cuales se les verificaron requisitos mínimos y superaros las pruebas cognitivas que les fueron aplicadas, que puede ser usado por todas las entidades y organismos del distrito. De este ha hecho uso la Secretaría de Educación Distrital en la vigencia 2021 para realizar 89 empleos y en la vigencia 2022, para el nombramiento provisional de 148 empleos de los cuales con corte al 31 de diciembre de 2022.

  En resumen el Programa de Selección de Talentos, que permite a las entidades y organismos distritales gestionar procesos de selección de personal abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica y, a la vez, a la ciudadanía, acceder de manera abierta, gratuita y en línea, a las diferentes ofertas laborales realizadas por las entidades del Distrito Capital promoviendo la garantía de los derechos económicos y políticos de grupos poblacionales de especial protección como personas con discapacidad, mujeres,

población víctima del conflicto, las juventudes, sectores LGBTI y grupos étnicos, mediante el enganche laboral al sector público distrital en condiciones de igualdad. En las convocatorias realizadas durante la vigencia 2021, participaron más de 18 mil ciudadanos (as). Asimismo hoy el módulo de Selección de Talentos cuenta con **13.917** hojas de vida verificadas y que cumplen con requisitos las cuales podrán ser usadas por la administración distrital a la hora de adelantar convocatorias y procesos de selección.

4.4 Estrategia de Contratación abierta y transparente: Talento No Palanca

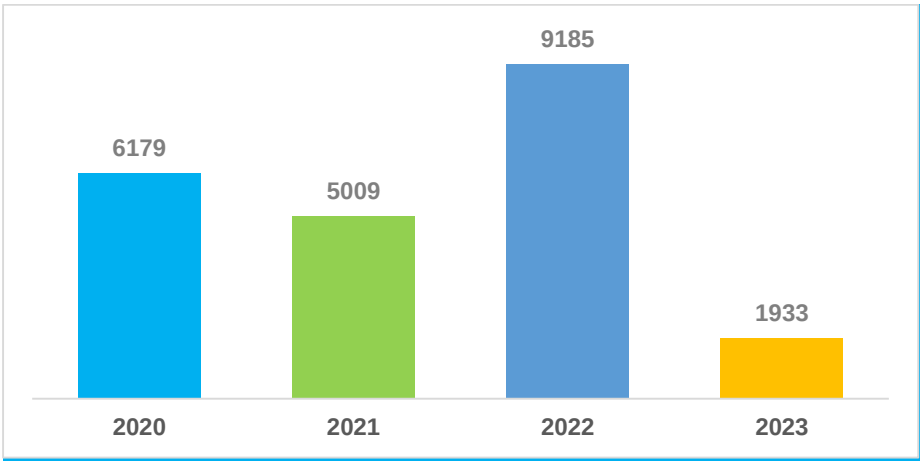
El Banco de Hojas de Vida de Bogotá, D.C. denominado "Talento No Palanca," opera a través del sitio web www.talentonopalanca.gov.co. Su función principal es permitir que personas naturales interesadas en vincularse mediante contratos de prestación de servicios en entidades y organismos distritales registren su perfil y encuentren áreas y entidades de su interés según su currículum. Por otro lado, también facilita a las entidades y organismos distritales la búsqueda de talento para satisfacer sus necesidades de vinculación contractual en línea con sus programas y proyectos institucionales. Es importante destacar que cada entidad es responsable de evaluar la idoneidad de los perfiles seleccionados a través de la Plataforma Talento No Palanca.

La Directiva 01 de 2020 define el doble propósito del Banco de Hojas de Vida de Bogotá, D.C.: primero, ser el canal oficial para que quienes buscan contratos de prestación de servicios en entidades y organismos distritales registren sus perfiles y encuentren áreas y entidades de interés acordes a sus currículos. Una vez cumplido este pasó, las entidades pueden utilizar el banco de hojas de vida para contratar a los profesionales consultando la oferta de perfiles disponibles según el objeto contractual, las actividades a desarrollar y los requisitos de formación académica y experiencia.

En caso de que la consulta arroje varios ciudadanos con perfiles adecuados, la entidad debe aplicar filtros asociados al nivel de formación académica o experiencia, o los que sean relevantes, para acotar el universo de candidatos. Esto asegura que el proceso de selección sea imparcial. Si incluso después de aplicar los filtros existe una amplia oferta de perfiles, la entidad deberá escoger un número razonable de candidatos que garantice tanto la pluralidad de perfiles como los principios de economía, celeridad y eficiencia que rigen la gestión contractual y la función pública.

La estrategia "Talento No Palanca" ha tenido un impacto significativo en la vinculación contractual en el Distrito de Bogotá. Desde su implementación, se han suscrito un total de **22.306 contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión por parte de diversas entidades y** Organismos Distritales. A medida que avanzan los años, los números reflejan un crecimiento constante en el uso de esta estrategia. Al 31 de diciembre de 2020, se suscribieron 6.179 contratos, para el 31 de diciembre de 2021 se alcanzaron 5.009 contratos 9.185 contratos suscritos durante la vigencia 2022, fecha de consulta 19 de enero de 2023 y hasta la fecha del 30 de junio de 2023, se han suscrito 1.933 contratos adicionales. Estos datos demuestran la efectividad y el valor de la iniciativa "Talento No Palanca" en el ámbito contractual del Distrito.

Gráfico 3 Contratos suscritos "Talento no Palanca" 2020, 2021, 2022 y 2023.*



*Fuente: Elaboración STDOEP *Corte 30 de junio 2023*

4.5 Implementación de horarios escalonados en las entidades distritales

El Acuerdo Distrital 761 de 2020, mediante el cual se adopta el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 "Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI", establece en el Propósito 5 de "Construir Bogotá - Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente", en la mesa trazadora Nro. 76, "implementar una estrategia de horarios escalonados en las entidades del distrito cuya naturaleza funcional lo permita para contribuir a la modalidad de la ciudad y a la ampliación de los horarios de atención en las entidades del distrito; esta estrategia se estructura a partir del indicador de porcentaje de implementación de estrategia de horarios escalonados".

Adicionalmente, el Acuerdo Distrital 778 de 2020 tiene como fin establecer lineamientos para la implementación de la estrategia de horarios laborales escalonados en las entidades del nivel central y descentralizado del Distrito.

Bajo este marco, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, elaboró un documento técnico y jurídico que sirvió de sustento para construir la estrategia de horarios escalonados que fue socializado con algunas entidades y organismos del sector central y descentralizado. Teniendo en cuenta que se trata de una meta trazadora del Sector Gestión Pública, se contó con el especial acompañamiento y aval de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor, a partir del documento técnico se elaboró la propuesta de Decreto Distrital para la implementación de la estrategia de horarios escalonados, el cual fue socializado con las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Colectivo Laboral 2022.

Como un gran avance de la implementación de la estrategia la Alcaldesa Mayor de Bogotá expidió el Decreto Distrital 592 de 2022 del 22 de diciembre de 2022. De esta forma la administración distrital, en cabeza del sector Gestión Pública, y con el liderazgo del Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD, está dando cumplimiento a la meta 76 del Plan Distrital de Desarrollo Económico,

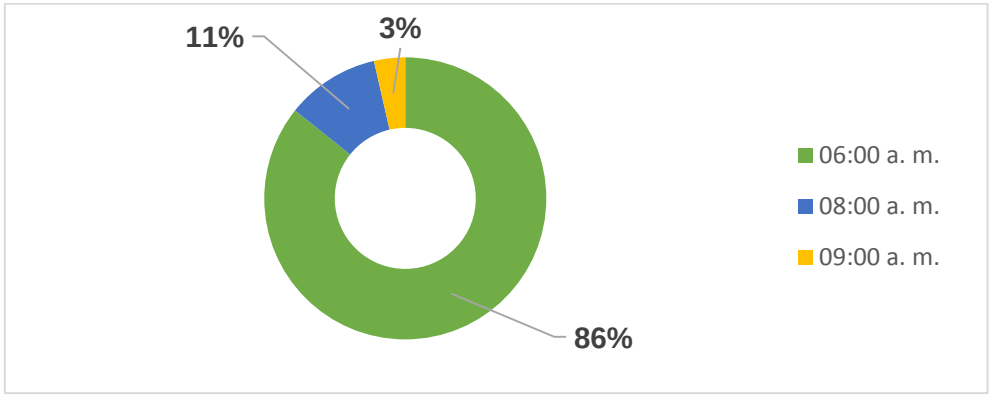
Social, Ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, al Acuerdo Distrital 778 de 2020, Mediante el cual se establecen lineamientos para la implementación de una estrategia de horario laboral escalonado por parte de las entidades del nivel central y descentralizado del distrito y se promueve la vinculación del sector privado a la iniciativa”, y se está honrando el Acuerdo Laboral 2022 suscrito con las organizaciones sindicales.

Para el año 2023, el DASCD ha llevado a cabo acciones de implementación de la estrategia. En febrero, se realizó una jornada de socialización virtual dirigida a las entidades del distrito, y se emitió la Circular 03 de 2023 para ofrecer orientaciones específicas sobre el manejo de la estrategia en SIDEAP.

Esta estrategia de horarios escalonados le apunta a mejorar el bienestar y la calidad de vida de los servidores y las servidoras públicas del distrito, así como contribuir con la movilidad en la ciudad, para la implementación el Departamento Administrativo del Servicio Civil, además ha previsto una campaña de socialización tanto a los líderes de talento humano de las entidades y organismos distritales como a todos los servidores y servidoras públicos, a fin de que se conozca con claridad la estrategia y materializar verdaderamente la misma**.**

En total 29 servidores públicos se han acogido a la estrategia, de dos entidades Distritales, la Secretaría Distrital de Planeación y la Secretaría Jurídica. La siguiente gráfica muestra que el 86% de los servidores prefieren iniciar su jornada laboral antes de la habitual es decir a las 6:00am y el 14% restante optan por iniciar la jornada una o dos más tarde.

Gráfico 4. Distribución de los horarios escalonados *.



Fuente: Elaboración STDOEP
**Corte 30 de junio 2023*

4.6 Diálogo y Negociación Sindical

En la Administración Distrital de Bogotá, se llevan a cabo procesos de concertación con empleados públicos como parte de las dinámicas laborales que reflejan la fortaleza de las organizaciones sindicales para conservar y promover los espacios de negociación con el fin de defender y fortalecer sus condiciones laborales.

Es necesario precisar que con anterioridad a la expedición de normas nacionales que regulan el ejercicio de la concertación laboral con empleados del sector público, ya se daban procesos de concertación, entre éstos, el del Acuerdo Marco de Relaciones Laborales del año 2006 a partir del cual, en cada vigencia se llevan a cabo concertaciones sobre las condiciones de empleo que han logrado beneficios significativos para los empleados y empleadas distritales tales como: El Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital “FRADEC”, "Fondo Educativo Del Distrito Para Hijos De Empleados – FEDHE, recursos para los Juegos Deportivos Distritales y los recursos asignados para el incremento salarial, entre otros. Estos acuerdos se llevan a cabo con representantes de Federaciones, Confederaciones y Sindicatos.

Dado lo anterior, en el periodo comprendido entre 2020 a junio de 2023, se han llevado a cabo tres procesos de Negociación Sindical concertados e implementados a través de los Acuerdos Laborales Distritales, en este sentido el primer Acuerdo se firmó para la vigencias 2020 y 2021, el segundo, para la vigencia 2022 y el tercero para la vigencia 2023.

En este período se radicaron sesenta y seis (66) pliegos de solicitudes a negociar, por cuarenta y un (41) organizaciones sindicales en promedio, con un contenido de 2309 ítems, de estos, se concertaron 179 puntos relacionados con temáticas de los sectores administrativos Gestión Pública y Hacienda, con 103 puntos a cargo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD -, y Secretaría Distrital de Hacienda; así como del Sector Salud con 76 puntos a cargo de la Secretaría Distrital de Salud y las cuatro Subredes.

Tabla 7. Generalidades del proceso de Negociación Sindical 2020 - 2023

Generalidades proceso Negociación Sindical 2020 - 2023				
Proceso Negociación Sindical	**2020 - 2021**	**2022**	**2023**	**Total**
Pliegos radicados por las Organizaciones Sindicales	14	27	25	**66**
No. ítems analizados	384	1051	874	**2309**
Puntos o temáticas concertados	68	62	49	**179**
Puntos No concertados (Sin acuerdo o retirados)	0	0	28	**28**
Puntos relacionados con temas del Sector Gestión Pública y Hacienda	43	36	24	**103**
Puntos relacionados con temas del Sector Salud	25	26	25	**76**
Organizaciones Sindicales participantes (habilitadas)	29	45	49	**41**

Fuente: SGDBDD - Proceso Negociación Sindical, 2023

Así mismo, se observa que el mayor puntos acordados en este periodo se relacionan con los temas denominados garantías sindicales, política laboral (Derechos laborales y condiciones del empleo), bienestar del Talento Humano Distrital, acuerdos económicos - salariales y prestacionales, y capacitación.

Tabla 8. Relación puntos implementado o en proceso de gestión - Acuerdos Laborales Distritales 2020 - 2021

Relación puntos Acuerdos Laborales Distritales 2020 - 2023				
Temática general/ No. de puntos acordados	2020 - 2021	2022	2023	Total
Garantías Sindicales	19	6	6	31
Política Laboral (Derechos Laborales y Condiciones de Empleo)	1	16	11	28
Bienestar del Talento Humano	8	10	9	27
Consideraciones generales	8	9	6	23
Acuerdos económicos/ Salarial y prestacional	7	4	5	16
Capacitación	10	0	4	14
Ampliación o gestión de plantas de personal	3	5		8
Seguridad y Salud en el Trabajo	3	2	3	8
Organización y estructura administrativa		1	3	4
Capacitación y formación subredes		4		4
COVID 19	3			3
Descansos y permisos		3		3
Otros/ Partes y campos de aplicación	1		2	3
Manual de Funciones y Experiencia Laboral	0	2		2
Fundamentos constitucionales y legales	1			1
Acuerdos anteriores	1			1
Jornada laboral	1			1
Teletrabajo	1			1
Compensatorios	1			1
Total General	68	62	49	179

Fuente: SGDBDD - Proceso Negociación Sindical, 2023

4.6.1 Resultados de implementación Acuerdos Laborales Distritales 2020 - 2023

Acuerdo Laboral Distrital 2020-2021

El (04) de noviembre de dos mil veinte (2020), junto con las organizaciones sindicales que presentaron pliegos de solicitudes, se dio inicio al proceso de negociación colectiva con los integrantes de las comisiones negociadoras de acuerdo con lo contemplado en el artículo 2.2.2.4.8 del Decreto 1072 de 2015. Este proceso fue prorrogado desde el 04 de diciembre de 2020 hasta el 05 de enero de 2021, fecha en la que culminó el proceso de negociación. Finalmente, el tres (03) de febrero de dos mil veintiuno (2021), se firmó el Acta final de acuerdo y pliego de solicitudes del distrito capital el cual tiene vigencia a partir de la firma y hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintiuno (2021). El mismo es producto de un proceso de negociación entre la Administración Distrital y veintinueve (29) organizaciones sindicales de empleados públicos, en donde por 40 días hábiles y más de veinticinco (25) sesiones de trabajo se acordaron sesenta y ocho (68) puntos que benefician a más de 63.000 servidores y servidoras públicas del Distrito Capital.

Con el fin de dar cumplimiento a lo pactado y en busca de mejorar el bienestar de los servidores públicos del Distrito Capital, la Secretaría Técnica de este acuerdo fue ejercida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, acorde con la Directiva 001 de 2021.

Teniendo en cuenta lo anterior y en el marco del Acuerdo Laboral 2020, se crearon siete (7) mesas de trabajo, de las cuales cinco (5) estuvieron a cargo del sector central y dos (2) a cargo del sector salud. Para el seguimiento del acuerdo se creó un comité que se reunía cada dos meses de manera ordinaria o de manera extraordinaria cuando se considerara necesario y allí se presentaron los informes de avance del acuerdo por cada punto pactado. Se elaboró de manera bipartita el reglamento para el seguimiento del acuerdo y de las mesas de trabajo, se convocó a más de noventa (90) sesiones de las mesas de trabajo y del comité de seguimiento, a través de las cuales se realizaron gestiones con diferentes entidades y organizaciones tanto del sector público como privado.

Entre los principales logros del Acuerdo Laboral 2020 podemos resaltar los siguientes:

1. Incremento Salarial 2021 Asistencial, Técnico y Profesional: 3,4% incluido IPC vigencia 2020. Asesores y Directivos: 2,1% incluido IPC vigencia 2020. – 2022: IPC certificado por el DANE a 31 de diciembre de 2021 más 1.5 puntos.
2. Juegos Deportivos Distritales. $650 millones. Hubo 7.800 inscritos. Para la vigencia 2022, $700 millones.
3. Fondo Educativo para Empleados Públicos del Distrito Capital – FRADEC, 554 servidores, acumulado $8.185 millones, 11 convocatorias, $1.200 millones ejecutado en 2021, para el 2022, $1320 millones.
4. Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados –FEDHE. 54 hijos e hijas beneficiarios, $1.230 millones, tres convocatorias. $800 millones ejecutados en 2021.
5. Mesa de Salud, Modernización de la infraestructura hospitalaria y dotación de equipo biomédico: Incubadora refrigeradora, sistemas de alto rendimiento, cámaras para microscopios, 2804 equipos, monitores, ventiladores y camas para reforzar COVID-19, renovación de imágenes diagnósticas, renovación UCI Quemados, equipos biomédicos como calentadores de líquidos y sangre, esterilizadores de baja temperatura y microscopios binoculares.
6. Mesa Vivienda para el Bienestar, 4 ferias de vivienda, 13 sesiones informativas, 4 talleres de finanzas personales, un programa de pasaporte a los sueños, 20 actividades ejecutadas, participación de 2.939 personas.
7. Mesa Formación y Capacitación, Se gestionó un Diplomado ESAP de los cuales se certificaron 524 personas, Cursos con la OIT, de la oferta DASCD, 2.417 capacitados, 30 actividades, nivel de satisfacción 92,5%.
8. Mesa bipartita por el empleo público y el trabajo decente, 1.728 empleos creados. 1.596 convocatorias Distrito 4. Selección de talentos, 2.315. De temporales a permanentes, 157.
9. Mesa Nivelación Salarial: Propuesta de achatamiento de grados del nivel asistencial (de 22 a 7), y nivel técnico (de 27 a 9).

10. Alianzas especiales para servidores y servidoras públicas, ETB (Del 10 al 15%), Universidades (Del 5% al 25%), Establecimientos de comercio (del 5 al 30%)
11. Actos administrativos emitidos: Se emitieron catorce (14) actos administrativos, entre ellos, los decretos para la implementación del incremento salarial.

Para la mesa de Vivienda para el bienestar y la de Formación y Capacitación, se realizó un cronograma de actividades de manera bipartita con las organizaciones sindicales y se creó un espacio en la página web del DASCD en donde se alojaron todas las actividades en torno al cumplimiento de lo pactado que facilitara el acceso a las actividades de manera asincrónica. También para la mesa de Formación y Capacitación, se realizó el documento que contiene todas las actividades que se llevaron a cabo y que se programaron de manera conjunta entre la Administración Distrital y las organizaciones sindicales. Se dio a conocer a las organizaciones firmantes del Acuerdo laboral 2020, el Aula del Saber Distrital en donde se cuenta con una oferta de ochenta (80) cursos en diferentes temas relacionados con función pública, innovación, competencias digitales, competencias comportamentales, competencias técnicas, seguridad y salud en el trabajo, derechos humanos y negociación sindical entre otros.

- **Porcentaje de cumplimiento: 100%**

Es importante mencionar que, el DASCD en el ejercicio de la Secretaría Técnica, trabajó de manera coordinada con las diferentes subdirecciones de la entidad, especialmente con la Subdirección Técnica, la Subdirección Jurídica y por ende con las diferentes áreas de la Subdirección de Bienestar, teniendo en cuenta que los temas pactados en los procesos de negociación colectiva son transversales y requiere que se lleve a cabo un trabajo coordinado. También fue necesario la coordinación de actividades con algunas entidades del distrito como la Secretaría General de la Alcaldía Mayor, la Secretaría Distrital de Hacienda y la Secretaría Distrital de la Mujer.

Acuerdo Colectivo Laboral 2022

El 28 de febrero, 45 organizaciones sindicales radicaron 27 pliegos que contienen 1.051 ítems de los que finalmente se aprobaron 62 puntos; 36 puntos le corresponden al nivel central (Secretaría general, DASCD y Secretaría Distrital de Hacienda) para gestionar el cumplimiento y 26 al Sector Salud (Secretaría de Salud y las 4 Subredes). El 12 de julio la Administración Distrital y las Comisiones Negociadoras de las organizaciones sindicales que presentaron pliego de solicitudes, conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, compilatorio del Decreto 160 de 2014, dieron inicio al proceso de negociación colectiva. Este se prorrogó desde el 10 de agosto hasta el 7 de septiembre, fecha en la que culminó dicho proceso y se firmó el acta de cierre final por quienes en ella intervinieron, el de septiembre de 2022.

Para el proceso de negociación de este acuerdo, se emitió la Directiva No. 005 de 18 de octubre de 2022 socializado a través del radicado de la Alcaldía Mayor 2-2022-30051 con el propósito de emitir

"*Lineamientos para la implementación del Acuerdo Colectivo Laboral 2022*" y constituir el "*Comité de seguimiento del Acuerdo Colectivo Laboral 2022" cuyo objeto es "hacer el seguimiento y verificación de cumplimiento e implementación del Acuerdo Colectivo Laboral 2022" y el "Subcomité técnico para el seguimiento e implementación de los puntos acordados en Ia sub mesa técnica del sector salud*".

Adicionalmente esta directiva contempla: (…) "*En el marco del Decreto 140 de 2021, Ia Secretaría Técnica de este Comité estará en cabeza de Ia Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de Ia Secretaría General de Ia Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C*" con sus respectivas funciones. También establece la continuidad de las mesas de trabajo pactadas en el 2020.

Resultados

1. Para el cumplimiento de lo pactado en el Acuerdo Colectivo Laboral 2022, se realizaron las gestiones necesarias, las actividades pertinentes y se emitieron 16 actos administrativos, entre ellos, los decretos de incremento salarial.
2. En los temas económicos se tuvieron resultados significativos. En cuanto al incremento salarial para los empleados públicos del Distrito Capital que empezó a regir a partir del primero de enero de la vigencia fiscal 2023, fue de la siguiente manera: Asistencial, Técnico y Profesional: 1,5 puntos más IPC certificado por el DANE para la vigencia 2022. Asesores y Directivos: 0,5 puntos más IPC certificado por el DANE para la vigencia 2022. Parágrafo: En caso, de que el incremento salarial pactado en la Nación para los empleados públicos de ese orden, en el 2023 sea superior al valor global aprobado en el presente acuerdo laboral, se realizará el ajuste retroactivo al primero de enero de la respectiva vigencia.
3. En lo relacionado con los Juegos Deportivos Distritales, se han incrementado los recursos asignados teniendo en cuenta que para el año 2014 se asignaron 277 millones y para la vigencia 2023 se asignaron 850 millones. Con estos recursos se ha podido beneficiar a 40.190 personas en 27 categorías, de las cuales el 41% son mujeres y el 59% hombres. Fuente: DASCD, 2023.
4. Otro aspecto para resaltar del proceso de negociación sindical es el Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital – FRADEC que desde el 2015 al 2023 ha realizado 13 convocatorias beneficiando hasta el 2022 a 569 servidores públicos del distrito de los cuales el 43% corresponde a género femenino y el 57% a género masculino. Se han beneficiado 40 entidades cuya mayor participación ha sido de servidores de la Secretaría de Educación, la Personería y Contraloría de Bogotá D.C., con 80, 77 y 46 beneficiarios respectivamente que representan el 36% de las personas beneficiadas.
5. En el año 2014 se dio inicio con la asignación de 2.000 millones de pesos y a la fecha se han asignado $11.375.511 pesos lo cual es notorio el logro de inversión en educación formal para servidores públicos distritales. Fuente: DASCD, 2023.
6. De igual manera, a través del Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados -FEDHE-, en el año 2019 se asignaron 200 millones de pesos y en con las 6 adiciones hasta el 2023,

se han destinado 3.300 millones de pesos. Desde el año 2020 hasta el 2022 se han llevado a cabo cuatro convocatorias de las cuales se han beneficiado a 80 hijos de servidores públicos del distrito en donde el 56% son hombres y el 44% mujeres. Se han beneficiado 22 entidades cuya mayor participación corresponde a la Secretaría Distrital de Educación (24), Secretaría Distrital de Integración Social (10) y Personería de Bogotá (7) que corresponde al 51% de las personas beneficiadas. Fuente: DASCD, 2023

7. Durante el 2021, (información con corte a diciembre de 2022), se han condonado créditos educativos a 4 beneficiarios por un valor de treinta y seis millones ciento setenta y tres mil setecientos treinta y ocho pesos ($36.173.738 M/cte).
8. Con relación al punto 54 a través del cual se dio continuidad a las mesas de trabajo aprobadas en el Acuerdo Laboral 2020, se tuvieron sesiones en las que se socializaron las diferentes actividades que en el marco de éstas se llevaron a cabo y se presentaron nuevas propuestas, teniendo en cuenta que en el Acuerdo Colectivo Laboral 2022 hay nuevas organizaciones sindicales. También, se realizó la instalación de la mesa Empleo Joven, pactada en el Acuerdo Colectivo Laboral 2022.

Actualmente el porcentaje de cumplimiento del Acuerdo Colectivo Laboral es del 99% puesto que para la vigencia 2023, aún hay algunos puntos en desarrollo.

Acuerdo Colectivo Laboral 2023

De acuerdo con lo contemplado en el Decreto 1072 de 2015, compilatorio del Decreto 160 de 2014, la Administración Distrital dio inicio al proceso de negociación con la expedición de la Circular Conjunta 002, con el fin de dar lineamientos a las entidades y organismos del Distrito Capital en el proceso de negociación colectiva con las organizaciones sindicales de empleados públicos, la cual fue socializada a las partes interesadas a través del radicado de la Alcaldía Mayor de Bogotá 2-2023-5494 el 16 de febrero de 2023.

Hasta el 28 de febrero, las organizaciones sindicales tenían plazo para radicar los pliegos de solicitudes; es así como 54 organizaciones sindicales, radicaron 27 pliegos que contienen 874 ítems.

Por su parte, la administración Distrital en cabeza de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, el 07 de marzo procede a dar apertura al proceso de negociación colectiva y con el fin de que quienes presentaron pliegos, realizarán la unificación de los mismos y los presentarán de acuerdo con lo contemplado en el Decreto 160 de 2014, la administración convoca a sesiones el 14 y 28 de marzo.

Teniendo en cuenta que en estas sesiones las organizaciones sindicales no unificaron sus pliegos, nuevamente la Administración Distrital convoca para los días 11, 18 y 25 de abril, con el fin de designar a la Comisión negociadora, la cual debe ser razonable, objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago de su cuota sindical depositada en banco, según certificación emitida por el

tesorero y el secretario de cada organización sindical, disposición que ha sido desarrollada ampliamente por el Consejo de Estado Sala de Consulta en el concepto número 2465 de 2021.

El 10 de mayo, aplicando los principios de proporcionalidad, razonabilidad, objetividad y de acuerdo con las certificaciones de afiliados aportadas por las organizaciones sindicales, se conformó la comisión negociadora quedando de la siguiente manera: 59 negociadores a las Centrales y Filiales y 38 a la Bancada Alternativa, para un total de 97 Negociadores. Adicionalmente las organizaciones sindicales adoptan la integración de los pliegos y verificando el cumplimiento del ordenamiento jurídico, se realizó la instalación de la mesa de negociación, iniciando partir de la fecha a la primera etapa de arreglo directo, sesionando los miércoles y viernes de 8:00 am a 1:00 pm, durante 20 días hábiles.

En sesión del 17 de mayo se revisa la metodología de la negociación, se acuerdan las vocerías, los secretarios técnicos tanto de la Administración como de las organizaciones sindicales. Las organizaciones sindicales manifiestan que no cuentan con las garantías sindicales en lo relacionado con los permisos sindicales y por tanto, acuerdan firmar un Otrosí del Acta de Instalación del 10 de mayo, aclarando que la Etapa de Arreglo Directo dará inicio el 17 de mayo e irá hasta el 15 de junio de 2023.

Los 25 pliegos de las 49 organizaciones sindicales quedaron habilitados para participar en el Proceso de Negociación Colectiva 2023, se agruparon de la siguiente manera:

Tabla 9. Agrupación temática del Proceso de Negociación Colectiva en el 2023

Ítem	Capítulos	Temas Asociados
1	**Bienestar del Talento Humano**	Acoso laboral y equidad de género
		Clima laboral y principios
		Juegos deportivos
		Medicamentos e incapacidades
		Recreación e incentivos
		Transporte
		Vacaciones
		Vivienda
		Otros temas de bienestar del talento humano
2	**Capacitación y Formación**	Educación formal
		Educación no formal
		FRADEC o similares
		Otros temas de capacitación y formación
3	**Consideraciones Generales**	Campo de aplicación, partes actuantes y lugar de negociación
		Cumplimiento acuerdos
		Cumplimiento normativo
		Información y comunicación
		Vigencia del acuerdo
		Otros temas de consideraciones generales
4	**Política de Laboral (Derechos Laborales y Condiciones de Empleo)**	Dotación
		Estabilidad laboral y retén social
		Estructura física
		Horario laboral
		Ingreso al empleo y carrera administrativa
		Manual de funciones y experiencia laboral
		Movilidad laboral
		Traslados
		Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto
		Turnos, descansos, compensatorios y permisos
		Otros temas de política laboral
5	**Seguridad y Salud en el Trabajo**	Riesgos laborales
		Salud ocupacional
		Otros temas de seguridad y salud en el trabajo
6	**Organización y Estructura Administrativa**	Estructura orgánica
		Plantas
		Otros temas de organización y estructura administrativa
7	**Evaluación Desempeño, Encargos y Comisiones**	Comisión y encargo
		Evaluación de desempeño
		Otros temas de evaluación de desempeño, encargos y comisiones.
8	**Salarial y Prestacional**	Creación de bonos, primas, bonificaciones, pólizas y auxilios
		Factores salariales y prestacionales
		Incremento salarial
		Nivelación salarial

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

		Otros temas salarial y prestacional
9	**Garantías sindicales y apoyo sindical**	Apoyo Sindical
		Garantías sindicales
		Informe cumplimiento acuerdo anterior
		Participación en reforma de plantas
		Permisos sindicales
		Otros temas de garantías sindicales y apoyo sindical.
10	**Otros**	**Otros**

Una vez agotado el tiempo de la primera etapa de arreglo directo y en aras continuar con el ejercicio del debate y diálogo social, de manera bipartita se acuerda prorrogar dicha etapa durante 20 días hábiles adicionales de acuerdo con lo contemplado en el numeral 4 del artículo 2.2.2.4.10 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 1631 de 2021. Esta prórroga va desde el 16 de junio hasta el 17 de julio de 2023, en donde los días 12 y 14 de julio se llevarán a cabo en jornada completa, es decir, de 8:00 am a 4:30 pm. Las demás jornadas son de 8:00 am a 1:00 pm.

Para las dos (2) etapas de arreglo directo, finalmente quedaron habilitadas 49 organizaciones sindicales con 25 pliegos en los que se contemplan 874 puntos que se negociaron en sesiones los días miércoles y viernes de 8:00 am a 1:00 pm (en ocasiones 8:00 am a 4:30 pm) en las instalaciones del Archivo Distrital, alternando con Aulas Barulé. La primera etapa de arreglo directo se llevó a cabo desde el 17 de mayo al 15 de junio. La segunda etapa desde el 16 de junio hasta el 17 de julio.

En la mesa central se aprobaron veinticuatro (24) puntos relacionados con: Temas Económicos (Educación formal servidores e Hijos, Juegos Deportivos e Incremento Salarial), Política laboral, Ingreso al Empleo y Carrera Administrativa, Ampliación de Plantas, Estructura física, Estabilidad y Retén social, Seguridad y Salud en el Trabajo, Salud Ocupacional, Acoso laboral y Equidad de género, Clima Laboral y Principios, Recreación e Incentivos, entre otros. En cinco (5) puntos No hubo acuerdo. En la Submesa de Salud también se culminó el proceso el 17 de julio con los siguientes resultados: De los 48 puntos del pliego, se acordaron 25; no acordados 20 y, retirados 3. La vigencia del Acuerdo Colectivo 2023 es hasta el 31 de diciembre de 2023.

Temas económicos pactados para la vigencia 2024

1. FRADEC: Adición por $2.150 millones de pesos
2. FEDHE: Adición por $1.300 millones de pesos
3. JUEGOS DEPORTIVOS DISTRITALES: Adición por $1.060 millones de pesos
4. Incremento salarial:

Incremento Salarial 2024	
Niveles	**Porcentaje**
Asistencial, técnico y Profesional	IPC de 2023 certificado por el DANE + 1.8
Asesor y Directivo	IPC de 2023 certificado por el DANE + 1.4

4.7 Gestión de Fondos Educativos

La gestión de los Fondos Educativos que apalancan la formación formal de las y los servidores distritales y la de sus hijos e hijas y que encuentran fundamento en el Decreto Ley 1567 de 1998 que instituye el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado y en su artículo 13º, señala que se encuentra conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales y, que se ponen en funcionamiento a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulan y ejecutan las entidades, según lo previsto en el artículo 18 ibídem.

En consonancia con ello, los artículos 22° y subsiguientes del Decreto Ley 1567 de 1998 consagran las áreas de intervención de los programas de bienestar social, señalando que atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. En este sentido, la Educación Formal, objeto de los Fondos Educativos Distritales, según el parágrafo del artículo 4° del Decreto Ley 1567 de 1998, no se integra a los procesos de capacitación a servidores y servidoras públicas, sino que hacen parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos; en el caso particular, el artículo 2.2.10.5 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, que al tenor indica:

"*ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:*

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio". [...]

Los Fondos Educativos Distritales denominados "*Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital - FRADEC –", y "Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados – FEDHE –"*. Son una estrategia que apoya tanto a empleados públicos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, especialmente de los niveles asistencial, técnico y profesional, y a sus hijos. Están destinados al otorgamiento de créditos 100% condonables para financiar estudios de pregrado y posgrado en el país, como mecanismo de acceso a la educación superior de programas técnicos, tecnológicos y profesionales, así como la consolidación de conocimiento en áreas específicas de formación en posgrados en modalidades de especialización, maestría, doctorado o posdoctorado. De este modo, no solamente impacta en la capacitación y formación para el desarrollo de competencias y habilidades de servidores y servidoras públicas Distritales, sino que generen valor agregado y valor público en las entidades y organismos Distritales, según su objeto misional.

Este ha sido el objetivo tanto de organizaciones sindicales que fomentaron la creación de estos Fondos Educativos desde 2014 (FRADEC) y 2019 (FEDHE), así como de la Administración Pública

Distrital desde donde se concertó su gestión y ejecución a través de la Política Pública de la Gestión Integral del Talento Humano Distrital aprobada en 2019, a través del documento Conpes Distrital No. 07 de 2019.

Dado lo anterior, durante la vigencia 2022, se realizó el análisis denominado "*Necesidades de formación para las y los servidores públicos del Distrito Capital*" acerca de las necesidades de Formación y Capacitación de servidores y servidoras públicas en temas tecnológicos, con el objeto de aportar a procesos de racionalización de trámites, así como en otros procesos y procedimientos especialmente misionales en las entidades públicas Distritales. Esto, basado en la revisión conceptual de la cuarta revolución industrial entendida como "*la tendencia actual que hay de automatización o autosuficiencia de diferentes actividades, trabajos y procesos, entre ellos, todos los trabajos de manufactura, buscando con esto, una total producción con independencia casi parcial de la mano de obra humana, también en esta revolución se potencializan las transformaciones digitales, la conectividad y el alcance de las mismas en la sociedad y en la economía*" (Katherine Melo, 2022).

Igualmente, en este análisis se hace énfasis en la necesidad de conocer el contexto (social, político, económico, ambiental), población objetivo e historia de las entidades territoriales, en especial el Distrito Capital, en el momento de llevar a cabo procesos de modernización tecnológica, puesto que si bien genera un impacto en el crecimiento económico, o de gobierno abierto, es decir relacional, colaborativo y basado en la gobernanza desde sus pilares como son "*la transparencia y accesibilidad, participación, rendición de cuentas y datos públicos abiertos*" (Informe Plan de Acción PPGITH, 2022); también puede llegar a profundizar brechas de acceso tecnológico, pobreza y desigualdad en poblaciones vulnerables. Finalmente, se identificó que las principales áreas de trabajo se relacionan con temas de análisis de datos, inteligencia artificial, seguridad de la información, trabajo remoto entre otros.

Como resultado del ejercicio realizado anteriormente, basado en el análisis de literatura y documental, así como la aplicación de una encuesta a 52 entidades a través de sus jefes de talento humano, se propuso incentivar estás áreas de aprendizaje en las convocatorias futuras de financiación de créditos condonables.

En este contexto y durante la implementación de los fondos, se han creado mecanismos para que servidores y servidoras públicas participen en las convocatorias priorizando criterios como el mérito a través del resultado de la respectiva Evaluación de Desempeño Laboral, la progresividad y equidad con la valoración del nivel jerárquico y reglas de desempate con enfoque diferencial – interseccional, y actualmente se tramita una modificación a los reglamentos operativos de estos Fondos para la inclusión del enfoque de género y adaptación al cambio tecnológico, como se relaciona a continuación.

Criterios de desempate

1.- Vigente con corte a 2022: Al existir calificaciones iguales entre dos o más personas inscritas se priorizará a personas en "*Condición de discapacidad permanente, debidamente acreditada por autoridad competente, en relación al fondo FRADEC*"; y "*Prevalecerá el aspirante que demuestre que él, su padre o madre postulante, está en condición de discapacidad o enfermedad catastrófica*" en relación al fondo FEDHE.

2.- Vigente desde 2023: Se incluyó como criterio de calificación y desempate, la priorización y acreditación de personas víctimas del conflicto armado.

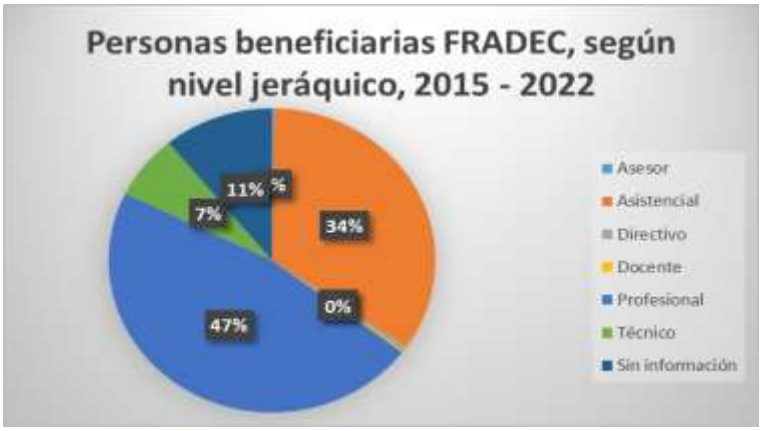
3.- Vigente de 2023: Se incluyó como criterio de calificación y desempate, la priorización y acreditación de mujeres cabeza de familia, víctimas del conflicto armado, con discapacidad o enfermedad catastrófica y/o perteneciente a grupos étnicos.

a) Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital "FRADEC"

El Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital - FRADEC -, tiene como finalidad otorgar créditos educativos 100% condonables para financiar la educación formal de los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asistencial, técnico y profesional que conforman las entidades del Distrito Capital, en los niveles de pregrado y posgrado.

- Durante el período 2015 a 2022, se han beneficiado **569** personas, el 57% se identifican con género femenino y el 43% con género masculino. La mayor participación de personas con género femenino fue en 2015 con un total de 65 beneficiarias.
- Según nivel jerárquico, el 47% de las personas beneficiadas pertenece al nivel profesional, el 34% al nivel asistencial y el 7% al nivel técnico. Existe un 11,78% sin información, o vinculados como directivos, asesores o docentes.

Gráfico 5. Porcentaje de personas beneficiarias del Fondo FRADEC 2015 - 2022, según nivel jerárquico



Fuente: Base de datos general Fondo FRADEC 2015 - 2022

- Desde el período 2016 a 2022, se han condonado 337 créditos educativos.
- Durante el período 2015 a 2022, Se han beneficiado 40 entidades Distritales, de estas la mayor participación de personas en las diferentes convocatorias han sido servidoras y servidores de la Secretaría de Educación del Distrito, Personería de Bogotá D.C., y Contraloría de Bogotá D.C., con 80, 77 y 46 beneficiarios respectivamente que representan el 36% de las personas beneficiadas.

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

- Durante el período 2015 a 2022, las personas beneficiarias han optado por solicitar financiación de posgrados, en su mayoría especialización, que representan el 45% de las personas beneficiadas. Las carreras más financiadas se relacionan a las ciencias jurídicas, administrativas y políticas que representan el 60% de las personas beneficiadas.
- En el periodo 2014 a 2023, se han apropiado recursos financieros por valor de $11.375.511.000

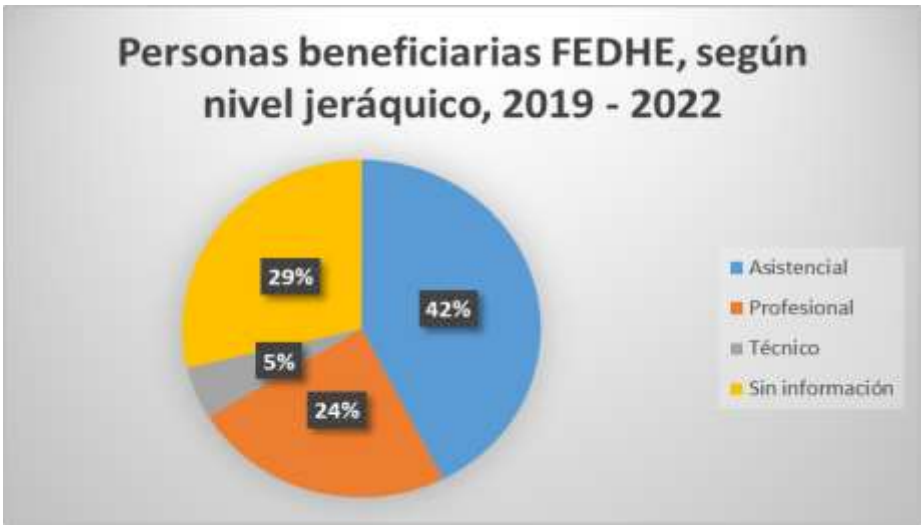
Ilustración 4 Pieza publicitaria de inscripciones FRADEC junio 2023

b) Fondo Educativo del Distrito para los Hijos de los empleados "FEDHE"

El Fondo Educativo del Distrito para hijos de empleados -FEDHE-, está destinado al otorgamiento de créditos educativos 100% condonables, para la realización de estudios superiores en programas de pregrado y posgrado en el país, dirigidos a los hijos (as) de los empleados públicos de las entidades distritales, incluidas aquellas pertenecientes al sector salud y a los organismos de control, que ostentan derechos de carrera dentro del sistema general de carrera vigente, así como de los empleados de libre nombramiento y remoción; de los niveles asistencial, técnico y profesional.

- Durante el período 2020 a 2022, se han beneficiado 80 hijas e hijos de empleados públicos, el 56% se identifican como mujeres y el 44% como hombres. La mayor participación de mujeres fue en el segundo cohorte del 2021 con un total de 17 beneficiarias.
-
- Según nivel jerárquico de servidores y servidoras públicas beneficiadas a través de la financiación de carreras para sus hijos e hijas se observa que, el 43% pertenece al nivel asistencial, el 24% al nivel profesional y el 5% al nivel técnico. Existe un 29% sin información.

Gráfico 6 Relación de personas beneficiarias del Fondo FEDHE 2019 - 2022, según nivel jerárquico de padres y madres.



Fuente: Base de datos general Fondo FRADEC 2015 - 2022

- Desde el período 2021 a 2022, se han condonado 6 créditos educativos.
- Durante el período 2020 a 2022, Se han beneficiado 22 entidades Distritales, de estas la mayor participación de personas en las diferentes convocatorias han sido hijas e hijos de servidoras y servidores de la Secretaría de Educación del Distrito, Secretaría de Integración Social y Personería de Bogotá D.C., con 24, 10 y 7 beneficiarios respectivamente que representan el 51% de las personas beneficiadas.
- Durante el período 2020 a 2022, las personas beneficiarias (hijas e hijos) han optado por solicitar financiación de pregrado, que representan el 90% de las personas beneficiadas. Las carreras más financiadas se relacionan a las ciencias de la salud, ingeniería y arquitectura, y ciencias administrativas que representan el 56% de las personas beneficiadas.
- En el periodo 2014 a 2023, se han apropiado recursos financieros por valor de $3.300.000.000

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

Ilustración 5 Pieza publicitaria de inscripciones FEDHE junio 2023

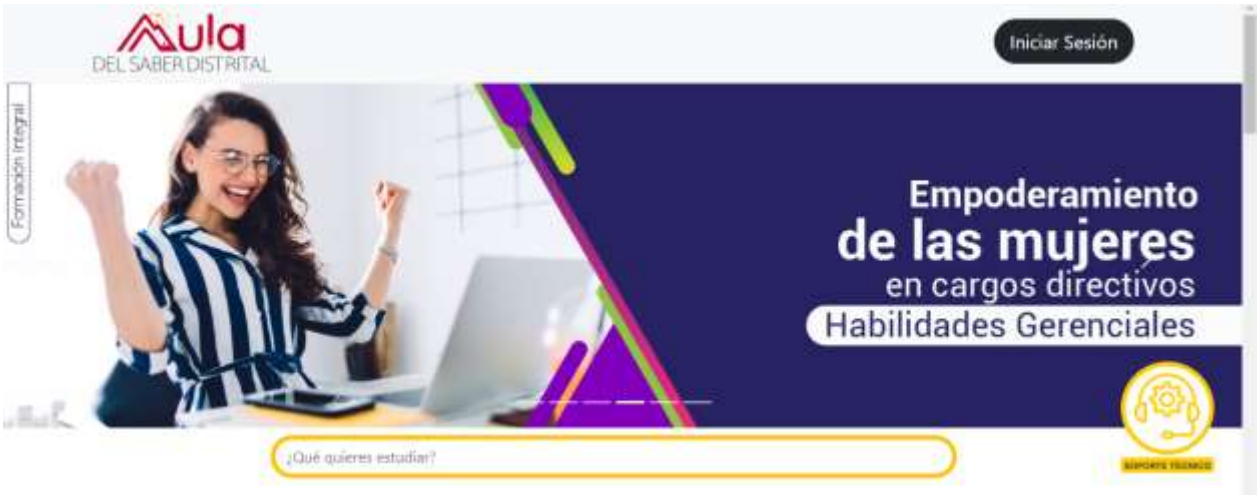
Durante la vigencia 2023 se realizó la modificación de los reglamentos adicionando los artículos sobre la constitución y uso la lista de elegibles con el fin de garantizar la asignación efectiva de los recursos para evitar que entre el proceso de aprobación de beneficiarios y la legalización de créditos por parte de éstos se dejaran de ejecutar recursos, que amparaban cada uno de las convocatorias desarrolladas, por lo que permitirá que la lista de los postulantes que resulten seleccionados como beneficiarios(as) en la etapa de evaluación y calificación, se publicará teniendo en cuenta la calificación obtenida en orden descendente y una vez aplicado el primer criterio de desempate, con el fin de garantizar la adjudicación total del presupuesto asignado para la realización de la convocatoria y una vez en firme y publicada la lista de “Beneficiarios Aprobados”, en los casos en los que los beneficiarios no legalicen o desistan del otorgamiento del crédito condonable, el ICETEX, en estricto orden de elegibilidad tenga en cuenta al siguiente postulante, siempre y cuando, así lo permita los recursos de la convocatoria.

Los reglamentos operativos de ambos fondos han adicionando criterios que implican por una parte, el despliegue de acciones afirmativas para servidores y servidoras con discapacidad, condición de padre o madre cabeza de familia o situación de víctima del conflicto armado y por otra, la promoción de procesos formativos que mejoren las competencias digitales de las y los servidores distritales promoviendo su participación en condiciones igualitarias y, se redistribuyen los pesos porcentuales según los nuevos criterios de calificación. Adicionalmente se incluye un primer parágrafo que precisa que la selección de beneficiarios (as) se realizará en estricto orden de puntaje, de acuerdo con los criterios de calificación establecida y, un segundo parágrafo, en el que se adicionan y se establece el orden de prevalencia de los criterios de desempate.

De la misma forma, se desarrolló la 13a Convocatoria del Fondo FRADEC y la 5ta Convocatoria del Fondo FEDHE para el periodo 2023-2; las cuales con corte a la elaboración de este documento se encuentran en desarrollo.

4.8 Aula del Saber Distrital

Ilustración 6. Hoja de inicio del curso "Empoderamiento de las mujeres en cargos Directivos"



El Aula del Saber Distrital, es uno de los 39 productos de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano – PPGITH -, y tiene sus antecedentes normativos en el "*Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, en su artículo 4°, define la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional*" (Circular No. 002 del 17 de enero de 2023); así mismo establece entre los componentes del Sistema Nacional de Capacitación, la elaboración del Plan Nacional de Formación y Capacitación con lineamientos generales para la formación de servidores y servidoras públicas, y los Planes Institucionales Capacitación que tienen en cuenta la misionalidad de cada entidad y su público o población objetivo.

También se cuenta con el "*Decreto Distrital 492 del 15 de agosto de 2019, Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones", que en su artículo 7°, consagra: "Capacitación. El proceso de capacitación de servidores públicos se ceñirá a los lineamientos señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC adoptado por la respectiva entidad u organismo, y por las disposiciones normativas vigentes (…)".*(Circular No. 002 del 17 de enero de 2023)

El Aula del Saber Distrital es un laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito, un espacio que centraliza la oferta de capacitación transversal para fortalecer, potenciar las competencias y habilidades de los servidores y servidoras públicas, al igual que promover la gestión del conocimiento y el saber público.

"*Así, se busca fortalecer los niveles cognitivos de los colaboradores para que mejoren la capacidad de comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear conocimiento y, se encuentra soportada en un modelo pedagógico de aprendizaje experiencial y significativo; que se adapta constantemente a las necesidades de las entidades y colaboradores del Distrito Capital. Este modelo pedagógico incluye metodologías como: Pensamiento de Diseño (Design Thinking) y Metodologías Ágiles, mediante las cuales pretende desarrollar un enfoque metodológico orientado al aprendizaje basado en la resolución de problemas, aprendizaje basado en retos, aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje basado en el descubrimiento y aprendizaje basado en casos; con lo cual, se busca crear ambientes de aprendizaje colaborativo y rutas de aprendizaje integrales y personalizadas. El documento completo con el estudio técnico y el modelo pedagógico desarrollado del Aula del Saber Distrital puede ser consultado en la página web del DASCD, en el siguiente link: https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/2022-01/Aula-Distrital-Saber-Dic-2.pdf.*" (Circular No. 002 del 17 de enero de 2023)

Dado lo anterior, durante las vigencias 2020 a 2023, se pasó de una oferta de 31 cursos en 2019 y 2020 a través de la Plataforma de Aprendizaje Organizacional - PAO -, a 94 cursos en 2023, en el Aula del Saber Distrital (51 virtuales y 43 presenciales o asistidos por TIC), distribuidos en 8 líneas de aprendizaje, así:

Tabla 10. Relación de número de cursos por línea de aprendizaje - Aula del Saber Distrital

Líneas de aprendizaje	Definición	Cursos
1. Innovación Pública	Brinda herramientas y técnicas para lograr un acercamiento metodológico y conceptual de la innovación.	20
2. Competencias Comportamentales (aptitudes labores y socioemocionales)	Desarrolla competencias laborales y socioemocionales que le permiten optimizar sus labores diarias	24
3. Competencias Funcionales (técnicas y administrativas)	Sensibiliza a los funcionarios públicos en cuanto a la actualización de la normativa vigente de los temas relacionados.	15
4. Competencias Digitales	Fortalece las competencias digitales en los servidores y las servidoras públicas y cerrar la brecha que existe en este tema en el Distrito Capital.	10
5. Formación para Jefes de Talento Humano	Propende por el desarrollo de habilidades gerenciales, que les permita gestionar de manera adecuada el Recurso Humano de las entidades.	3
6. Seguridad y Salud en el Trabajo	Aborda la Gestión de los peligros y riesgos de SST	4

Líneas de aprendizaje	Definición	Cursos
7. Formación por Alianzas	Permite alianzas estratégicas con otras entidades, para ampliar la oferta educativa de capacitación para el trabajo.	2
8. Formación integral	Fortalece ámbitos personales y laborales en el ejercicio de sus funciones.	16

De igual forma, se puede encontrar en el Aula del Saber Distrital, cursos certificados por instituciones universitarias (como la EAN), cursos cortos dictados por especialistas del conocimiento, bajo la metodología de aprendizaje Microlearning y cursos sincrónicos con acompañamiento permanente de los instructores (por ejemplo, curso de competencias digitales y cursos de innovación pública). Es así como en este periodo se han capacitado a 33.309 servidores y servidoras públicas, de los cuales, 20.233 fueron financiados con recursos de inversión, que representa un avance del 100% respecto de las metas programadas para las vigencias respectivas y 13.076 con recursos de funcionamiento.

Gráfico 7. Oferta de capacitación (cursos), a través de Estrategias PAO y Aula del Saber Distrital / DASCD 2019 - 2023

Fuente: Tomada de la Circular No. 002 del 17 de enero de 2023

Es importante resaltar que, a través del Aula del Saber Distrital, se abordan los enfoques de género, diferencial - interseccional, de Derechos Humanos y ambiental a través de una oferta específica de cursos relacionados a continuación.

- El Derecho de las mujeres a una Vida Libre de Violencias
- Lenguaje Incluyente
- Prevención del acoso laboral y el acoso sexual laboral
- Empoderamiento de las mujeres en cargos directivos.
- Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario
- Introducción a los Derechos Humanos, trascendencias y garantías I
- Introducción a los Derechos Humanos II

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

- Derechos Humanos - Derechos Esenciales
- Gobernanza para la Paz.

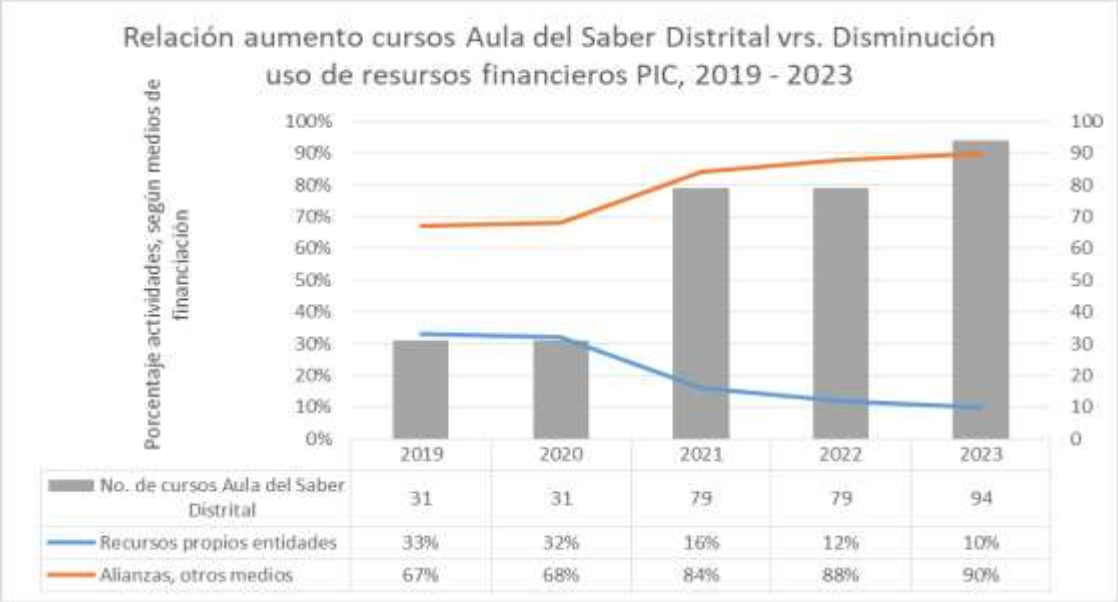
4.8.1 Líneas de aprendizaje - Aula del Saber Distrital

Ilustración 7. Líneas de aprendizaje disponibles en el aula del saber

Por otro lado, uno de los principales logros del Aula del Saber Distrital, tiene que ver con el impacto positivo a las finanzas Distritales en términos de economía, eficiencia, eficacia y efectividad, y en el cumplimiento del Decreto Distrital No. 492 del 15 de agosto de 2019, en términos de gestión de austeridad y transparencia en el gasto público, puesto que al analizar el comportamiento de financiación de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC -, según la información reportada por todas las entidades públicas Distritales en el módulo PIC, se observa que el uso de los recursos del presupuesto público Distrital para financiar actividades de capacitación ha disminuido en un 70%, puesto que pasaron de financiar el 33% de las actividades PIC en 2019 con recursos de funcionamiento e inversión asignados a las entidades a un 10% de las actividades financiadas en 2023; mientras que las actividades financiadas por otros medios como el Aula del Saber Distrital y Alianzas Institucionales aumentó en un 34%, pasando del 67% de actividades financiadas con Alianzas en 2019, al 90% en 2023.

En este sentido, se puede observar que a medida que el Aula del Saber Distrital aumentó su oferta institucional a través de la ampliación del número de cursos, consolidación de su estrategia mediante la metodología de aprendizaje “Experiencial y Significativo”, y la definición de las ocho líneas de aprendizaje, pasando de 31 cursos en 2019 a 94 en 2023; el programa llegó de manera efectiva a las 52 entidades, organismos de control y corporaciones públicas Distritales objetivo, y en este sentido estas, lograron disminuir el uso de los recursos destinados a capacitación en un 70%, como se relaciona en la siguiente gráfica.

Gráfico 8. Relación aumento de los cursos del Aula del Saber Distrital vrs. Disminución en el uso de recursos financieros destinados a actividades definidas en el Plan Institucional de Capacitación por parte de las entidades públicas Distritales 2019 - 2023.



Fuente: Base de datos capacitación SGDBDD 2019 - 2023, con base en información reportada en el Módulo PIC en línea de SIDEAP.

Finalmente, el Aula del Saber Distrital se constituye como una plataforma con un desarrollo tecnológico y de Software, fomentado desde 2020 a 2023, que actualmente cuenta con cursos cargados y a los cuales se les ha hecho un proceso de curaduría adelantada a través de un contrato con este objeto con la Institución de Educación Superior - Escuela de Administración de Negocios - EAN -, en especial los curso que hacen parte del programa de Competencias Digitales como son Diseño y Administración de Bases de Datos Relacionales SQL, Fundamentos de Big Data, Gestión de Proyectos TIC, Alfabetización de Datos y Publicación de Datos Abiertos.

Es importante resaltar que, posterior al proceso de curaduría realizado por la EAN, es posible certificar la participación en los cursos a servidores y servidoras públicas de manera conjunta conjunto entre el DASCD y la EAN siendo estos válidos para ser tenidos en cuenta para el reconocimiento de la prima técnica.

Ahora bien, en esta plataforma tecnológica, se tiene el repositorio de información de la gestión, beneficiarios y las estrategias y líneas de aprendizaje que hacen parte del procedimiento de Capacitación en el marco de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano - PPGITH-, con un lenguaje de programación que se puede visualizar en un tablero de control como se observa en la siguiente ilustración, consolidándose así en una valiosa herramienta para la toma de decisiones basada en datos y estadísticas en términos de formación y capacitación de servidores y servidores públicas Distritales.

4.8.2 Plan Institucional de Capacitación - PIC en línea

En el periodo comprendido entre 2019 a junio de 2023, las entidades Distritales relacionaron 5.964 actividades de capacitación en los módulos PIC en línea y Módulo de Actividades Distritales - MAD – de SIDEAP, de las cuales, el 69% se ha realizado en modalidad virtual, el 24% presencial y el 7% B – Learning. De 2019 a 2021, se registró un aumento de las capacitaciones en modalidad virtual en un 178%, mientras que las capacitaciones en modalidad virtual disminuyeron en un 77%, debido a las restricciones decretadas por el gobierno nacional y Distrital para evitar contagios durante la Pandemia COVID 19, no obstante, se observa que desde el año 2022, existe una necesidad y tendencia de aumentar las capacitaciones en la presencialidad ya que la programación de actividades ha pasado del 3% en 2021 al 14% en 2022 en modalidad presencial, mientras que en este mismo periodo las actividades en modalidad virtual disminuyeron del 89% al 78%.

De acuerdo a los ejes definidos en el Plan Nacional de Capacitación 2019 - 2022, las temáticas con un mayor número de actividades en este periodo son “Gestión del Conocimiento y la innovación” (3937) que representa el 67% con contenidos como innovación pública y creatividad; temas en la línea de Creación de valor público” (757), que representan el 13% de las actividades relacionadas; y en tercer lugar la línea de probidad y ética de lo público (656) que representa el 11% del total de actividades programadas.

De acuerdo a lo reportado por las entidades en el módulo PIC (Plan Institucional de Capacitación), en SIDEAP, las 5.964 actividades programadas, el 21% (1294) se ejecutaron con recursos de las entidades, y el 79% restante, es decir, 4.735 actividades, se gestionaron principalmente con facilitadores internos o alianzas con las Aseguradoras de Riesgos Laborales – ARL -, Escuela Superior de Administración Pública – ESAP -, Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD -, y Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, entre otras entidades.

Dado lo anterior, se observa que las entidades públicas Distritales han disminuido el uso de los recursos del presupuesto público Distrital para financiar actividades de capacitación en un 70%, puesto que pasaron de financiar el 33% de las actividades PIC en 2019 con recursos de las entidades a un 10% de las actividades financiadas en 2023; mientras que las actividades financiadas por otros medios como el Aula del Saber Distrital y Alianzas Institucionales aumentó en un 34%, pasando del 67% de actividades financiadas con Alianzas en 2019, al 90% en 2023.

Es importante mencionar que en el Aula del Saber Distrital se estructuraron cursos que resuelven las necesidades de capacitación individual o específica de las entidades Distritales, con lo que se busca aumentar su demanda por parte de servidoras, servidores y colaboradores del Distrito Capital en la oferta del DASCD a través del Aula del Saber Distrital y sus ocho (8) líneas de aprendizaje, que derivan de los requerimientos en los módulos “PIC en línea” y “Módulo de Actividades Distritales – MAD, además del resultado de las temáticas cursadas por las y los servidoras en el 2022, temas estratégicos para el Distrito Capital.

4.9 Instrumentos de medición del Talento Humano -Bienestar Laboral

4.9.1 Metodología para la Medición de impacto

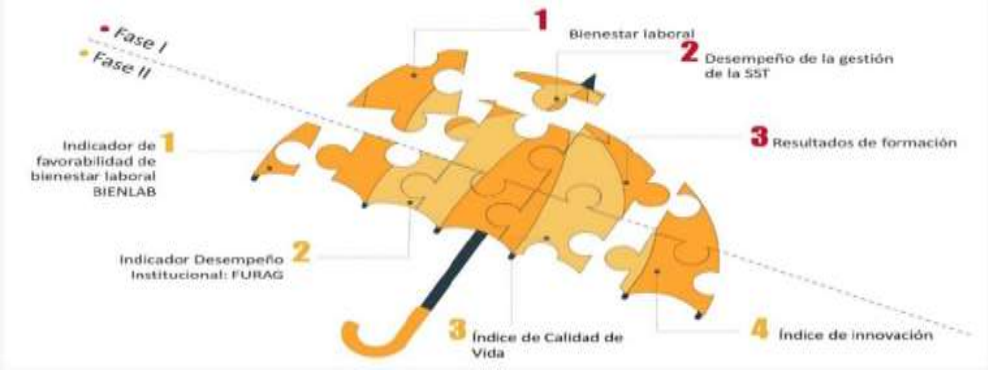
En el 2020 se creó la metodología que permitirá medir el impacto de las acciones y actividades realizadas en las áreas de bienestar, capacitación y seguridad en el trabajo de todas las entidades y organismos distritales.

En el 2021, en total 21 entidades participaron en la prueba piloto.

1. Secretaría Distrital de Movilidad
2. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia
3. Transmilenio S.A.
4. Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
5. Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público – DADEP -
6. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
7. Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP -
8. Secretaría Distrital de Planeación
9. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD -
10. Secretaría Distrital de Hacienda
11. Instituto de Desarrollo Urbano – IDU -
12. Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. – EAAB -
13. Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
14. Secretaría Distrital de Hábitat
15. Secretaría Distrital de Salud
16. Transmilenio S.A
17. Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte
18. Secretaría de Educación del Distrito
19. Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP -
20. Instituto de Patrimonio Cultural
21. Secretaría Distrital de la Mujer

Esta metodología cuenta con dos fases. La primera corresponde a la medición del desempeño de la entidad en tres componentes: 1) bienestar laboral, 2) desempeño de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, 3) resultados de formación. La segunda fase, se refiere a la determinación del aporte del desempeño de la entidad frente a 4 indicadores de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030.

Ilustración 8. Fases Metodología para la evaluación de impacto



Fuente: Documento de metodología para la evaluación del impacto, DASCD 2021

"S*e entiende por impacto, todos aquellos cambios que generan sobre el colaborador, los programas de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo y capacitación. Estos cambios pueden darse en las condiciones de trabajo y de salud de los servidores y contratistas, la percepción madurez de la gestión de la SST, el clima laboral/ambiente organizacional y en la calidad de vida laboral, los beneficios del esparcimiento sociocultural, la satisfacción, el aprendizaje, la transferencia del conocimiento, las competencias laborales y la productividad*" (Documento de metodología para la evaluación del impacto, DASCD 2021).

En el 2022 y con miras a la automatización del instrumento para permitir la validación, consolidación de la información y la generación de reportes en SIDEAP, se elaboró un documento técnico de soporte que define las historias de usuario de la Metodología de Impacto, a partir de una descripción técnica de cada uno de los formularios o módulos que conformarán el instrumento y que orienta a la oficina de la Tecnología, Información y Comunicaciones, para el desarrollo de estos. Los componentes de la metodología de impacto son los siguientes:

a) **Resultados de bienestar**

- Fantástico: Instrumento que mide estilos de vida en 10 dominios: Familia y amigos, actividad física, nutrición, consumo de tabaco, consumo de alcohol, sueño y estrés, tipo de personalidad, introspección, conducción al trabajo, otras drogas.
- Costos de salario emocional
- Percepción de beneficios
- Percepción de clima laboral/ambiente organizacional: Durante el 2022 se realizó la segunda medición en el Distrito.
- Satisfacción del proceso de retiro.

b) Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

- Evaluación inicial del SG-SST
- Cumplimiento de requisitos de estructura del SG SST

- Ejecución del plan de trabajo anual
- Ejecución del plan de capacitación
- Evaluación de las condiciones de salud de los colaboradores
- Evaluación de las condiciones de trabajo de los colaboradores
- Cumplimiento en la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales
- Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo
- Evaluación de las acciones de mejora
- Cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica
- Frecuencia de accidentes de trabajo
- Severidad de accidentes de trabajo
- Proporción de accidentes de trabajo mortales
- Prevalencia de enfermedad laboral
- Incidencia de enfermedad laboral
- Ausentismo por causas relacionadas con la salud
- Madurez del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Costos de ausentismo por causa médico

c) **Resultados de formación - capacitación**

- Evaluación de la Satisfacción
- Resultado del aprendizaje
- Incorporación del aprendizaje en la práctica laboral
- Evaluación de las competencias
- Productividad

Durante este mismo año las entidades iniciaron el proceso de adopción de la metodología de manera voluntaria y al respecto, algunas de ellas, han incorporado los instrumentos dentro de su sistema de gestión de la calidad para formalizar su uso. Cabe precisar que en 2022 se avanzó en el desarrollo de los instrumentos en Limesurvey con el fin de facilitar su aplicación. De igual modo, se adelantó la parametrización del método de cálculo en SIDEAP.

Aunado a ello, a partir de las pruebas realizadas sobre esta metodología se construyeron historias de usuario que permitieron al DASCD la parametrización de los instrumentos e indicadores de la fase I de la metodología en SIDEAP con el fin de lograr trazabilidad de la información y de esta manera poder realizar el análisis longitudinal de los datos a través de series de tiempo.

Durante el año (2023) se ha efectuado el proceso de desarrollo de las funcionalidades de la metodología de impacto en el SIDEAP y se espera que las entidades en su totalidad adopten las herramientas diseñadas y, de esta manera se logre construir la línea base distrital de la medición de impacto de las acciones de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo y de los procesos de formación (capacitación).

En relación con los indicadores de la Fase II de esta metodología deberán revisarse y ajustarse una vez se implemente esta fase de la metodología, en el momento se requiere que las entidades adopten la fase I y una vez se cuente con mediciones de por lo menos tres años, se podrá hacer la triangulación

con datos de los indicadores distritales asociados a la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano.

4.9.2 Medición del Clima Laboral en el Distrito

Ilustración 9. Pieza publicitaria para el diligenciamiento del instrumento distrital de medición de clima laboral

La Medición del Clima laboral y ambiente organizacional en el Distrito se lleva a cabo a través de encuestas y un instrumento diseñado y estandarizado para el Distrito Capital, con el cual se identifican los factores que pueden favorecer o perjudicar un adecuado ambiente en los entornos laborales donde los servidores públicos y contratistas del Distrito desarrollan su trabajo. Los resultados globales de vigencias anteriores muestran un nivel de riesgo bajo, sin embargo, se generan alertas en los factores como manejo del tiempo, mobbing y redes de apoyo.

En el 2022, el DASCD avanzó en la automatización del instrumento, que permite la validación, consolidación de la información y la generación de reportes en SIDEAP de una forma más ágil, con el objetivo de mejorar la eficiencia del proceso. Cabe destacar que, en esta segunda medición, se logró proporcionar a las entidades no solo el resultado global del clima laboral/ambiente organizacional sino también el análisis de los 24 factores por cada una de las dependencias.

En el año 2022 se realizó la segunda Medición del Clima laboral y ambiente organizacional en el Distrito para 52 entidades utilizando la herramienta automatizada, brindándoles retroalimentación constante durante el proceso acerca del nivel de avance a través de un ranking, en el año se realizaron 40.440 encuestas a nivel distrital.

Aspectos a resaltar de la medición

- Ejercicio enriquecedor para las entidades ya que les permite tener la percepción desde 3 ópticas diferentes sobre el clima/ambiente al interior.
- El diagnóstico Distrital permite realizar acciones conjuntas para cerrar las brechas en aquellos factores que representan riesgo para el adecuado clima/ambiente laboral.
- Cada entidad presenta un plan de mejoramiento, que sirve para cerrar las brechas encontradas, e identificar buenas prácticas en la siguiente medición.

4.9.3 Instrumento para la identificación de la cultura organizacional

El instrumento para la identificación de la cultura organizacional al interior de las entidades y organismos Distritales fue diseñado en 2021. Para la construcción metodológica y técnica del instrumento se tomaron varios referentes bibliográficos que permitieron identificar diferentes aproximaciones y plantear variables específicas para el ámbito de la función pública.

La cultura organizacional en este estudio se asume como un conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que enfoca todas sus actividades como una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades públicas. Cuenta con 4 rasgos a saber:

- ***Cultura orientada al poder:*** Vista desde el liderazgo y del reconocimiento de la entidad en el sector. Su objetivo es el potenciamiento de la capacidad organizacional, por eso los valores y la cultura en general están orientados a destacar el reconocimiento de la entidad en su sector. El liderazgo organizacional es su principal vertiente. Esta cultura ve al colaborador como quien presta un servicio. Llama a formar grupos de trabajo entre los directivos de área únicamente cuando surgen problemas; fuera de estos incidentes, el trabajo es individual y la información de cada área es privada.

- ***Cultura orientada a las normas:*** Busca la estabilidad y seguridad de la organización con un cumplimiento estricto de las normas y reglas internas. Es común que se apliquen sanciones a todo el que las infringe. Se apega a los procesos, protocolos y procedimientos para garantizar un funcionamiento correcto, por lo que establece funciones y responsabilidades.

- ***Cultura orientada a los resultados:*** Su objetivo es la eficacia y la optimización de los procesos laborales. Prioriza las metas a corto plazo y fomenta el ahorro de recursos, tanto materiales como humanos.

- ***Cultura orientada a las personas:*** Se centra en el desarrollo personal y profesional de su equipo de trabajo. Fomenta valores sociales e incita a la motivación y la creatividad. Es incluyente y busca la satisfacción de los clientes/usuarios y de los colaboradores. Cuidar a sus colaboradores es una premisa fundamental porque ven en ellos algo más que la prestación de un servicio: los consideran como los principales representantes de la marca/identidad institucional.

El instrumento utilizado para la caracterización tiene como objetivo reconocer el tipo de la cultura organizacional al interior de la entidad. A continuación, se presentan los rasgos de CO analizados y sus respectivas variables:

Tabla* 11 *Relación de rasgos de cultura organizacional con respectivas variables

Rasgo de cultura organizacional	Variable
Cultura Orientada al Poder	Reconocimiento
	Desarrollo de capacidades individuales
	Liderazgo
	Jerarquía
	Posicionamiento
Cultura Orientada a las Normas	Comunicación
	Planeación
	Claridad de rol
	Cumplimiento de procedimientos
	Orientación hacia procesos
Cultura Orientada a los Resultados	Orientación hacia resultados
	Innovación
	Recursos
	Control - evaluación de resultados
	Competencias y habilidades
Cultura Orientada a las Personas	Desarrollo laboral-Formación
	Énfasis en el grupo - trabajo en equipo
	Sinergia, apoyo, respaldo
	Enfoque hacia las personas
	Integración y equidad

Para la interpretación de los resultados obtenidos en cada tipo de cultura se contempla una escala, la cual indica que un mayor puntaje se relaciona con mayores rasgos de la tipología de cultura organizacional analizada, teniendo valores máximos y mínimos esperados. Así mismo, se realizó un

análisis detallado por variables de cultura organizacional. Los datos alcanzados en cada variable, para lo cual se construyó una escala de interpretación.

Durante el primer semestre del 2022, se realizó la primera fase de la prueba piloto aplicando el instrumento en las áreas del DASCD. El instrumento para medir la cultura organizacional cuenta con 20 preguntas cerradas que son valoradas por las diferentes áreas de trabajo a través de grupos focales, es decir, una entrevista grupal dirigida por un moderador a través de un guion de temas que busca la interacción entre los participantes como método para generar información, argumentos y acuerdos para la calificación del instrumento de identificación de cultura organizacional.

Los grupos focales se conforman por servidores, servidoras y contratistas (grupos de 4-12 personas), quienes deben pertenecer a una misma área de trabajo. Esta metodología facilita el diálogo y focaliza el análisis de cada una de las preguntas contenidas en el instrumento para finalmente llegar a un consenso y dar la calificación correspondiente.

Tomando como referencia las observaciones de los grupos focales realizados en el DASCD acerca de la estructura de las preguntas, se realizó una segunda versión del instrumento para la prueba piloto en el Distrito, la cual fue automatizada con el objetivo mejorar la eficiencia del proceso y facilitar a las Entidades y Organismos Distritales la su participación.

Se realizó el proceso de sensibilización a los gestores de bienestar y formación a los observadores y moderadores seleccionados por las Entidades y Organismos Distritales para liderar los grupos focales, para comenzar la prueba piloto en línea a partir de la cuarta semana de julio de 2022. Se logró realizar la prueba piloto con 8 entidades (Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones-FONCEP, Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA, Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC, Secretaría de Educación del Distrito, Secretaría Jurídica Distrital, Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos - UAECOB, Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital-UAECD y el DASCD) y se construyó un informe de resultados para cada entidad, el cual cuenta con tres apartados. El primero presenta los rasgos de la cultura organizacional de la entidad. El segundo apartado muestra los rasgos de cultura organizacional de cada una de las dependencias. En tercer lugar, se presentan las conclusiones y recomendaciones para el fortalecimiento de la cultura organizacional.

En el 2023 se adelantó la parametrización del módulo del SIDEAP y se inició el proceso de medición tendiente a realizar la línea base para las entidades y organismos distritales, con el ánimo de reconocer las características de su cultura organizacional y a partir de las experiencias de las entidades que previamente han realizado análisis de su cultura se construirá un banco de recomendaciones, de tal modo que se logren identificar estrategias transversales para el fortalecimiento de los diferentes rasgos culturales relevantes para las entidades de acuerdo con su misionalidad.

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

4.10 Juegos Deportivos Distritales

Ilustración 10. Banner de la página WEB del DASCD sobre los VIII Juegos deportivos

En cumplimiento del Acuerdo Laboral Distrital 2020, firmado el 03 de febrero de 2021 por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. y Organizaciones Sindicales y en el marco del modelo de "Bienestar para la Felicidad Laboral - Elige Ser Feliz, Nosotros te Ayudamos", se llevó a cabo los VIII Juegos Deportivos Distritales - 2022 dirigidos a las servidoras y los servidores públicos del Distrito Capital y sus familias; los cuales pretenden fortalecer las relaciones interpersonales entre los participantes, a partir de la programación de actividades de recreación y deporte, que contribuyen al mejoramiento del estado físico, mental, emocional, social y promueven la consolidación de entornos laborales saludables y el cuidado y protección familiar.

Los Juegos Deportivos Distritales son una actividad de Bienestar, por lo cual, se desarrollan en el marco del Decreto 1567 de 1998 "*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*", *Artículo 20, parágrafo 1, por el cual podemos determinar que "Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias*".

Durante el periodo 2020 a 2023, en el desarrollo de los torneos se han beneficiado a **20.866 personas**, en veintisiete (27) disciplinas deportivas. El 41% de las personas participantes son mujeres y el 59% hombres; del total de personas, el 35% corresponde a rangos etarios entre 31 a 40 años, el 27% a personas entre 41 a 50 años; y el 19% a personas entre 51 a 60 años. Las entidades que han tenido mayor participación en las diferentes versiones son las Secretaría de Educación Distrital con 7.688 personas participantes, Secretaría Distrital de Hacienda con 3.306 personas, Secretaría Distrital de Gobierno con 1.910 personas y Secretaría de Integración Social con 1.737 personas. Se registró la participación de 3.134 familiares en las diferentes vigencias de los juegos.
En 2022, se premiaron a 253 ganadores ubicados en los 3 primeros lugares de cada disciplina y/o categoría, como se relaciona a continuación.

Tabla 12. Ganadores por disciplina deportiva en los VIII Juegos Deportivos Distritales, 2022

Disciplina	Ganadores
Baloncesto	28
Billar 3 bandas	3
Bolos	14
Carrera Atlética	54
Elite	12
Kids	6
Master	12
Senior	12
Slow	12
Carrera Ciclística a distancia	24
10 K	12
20 K	12
Fútbol 5 Femenino	27
Fútbol 5 Masculino	30
Mini tejo	14
Natación	6
Femenino	3
Masculino	3
Rana	17
Tenis de mesa Dobles	6
Voleibol	35

Fuente: Base de datos VIII Juegos Deportivos Distritales, 2022

Es importante resaltar dos acciones que aportan al cierre de brechas de género y promoción de los Derechos Humanos, durante 2022, como son la participación de 3107 mujeres, equivalente al 45% del total de participantes; y la contratación de 10 personas en situación de vulnerabilidad para la logística de los juegos, quienes son personas habitantes de calle y que hacen parte del proyecto 7757 de la Secretaría de Integración Social.

Tabla 13. Participación Juegos Deportivos Distritales 2016 – 2022, según disciplina Deportiva

DISCIPLINA	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	% De participación	Total general
AJEDREZ	35	61	50	80				0,56%	226
BALONCESTO 3X3						109		0,27%	109
BALONCESTO MIXTO	211	310	227	318			224	3,21%	1290
BILLAR	18		111	135				0,66%	264
BILLAR 3 BANDAS	48						101	0,37%	149
BILLAR POOL MIXTO	8							0,02%	8
BOLOS	1020	1343	549	1498		1030	1869	18,19%	7309
BUBBLE SOCCER 5 MIX	148							0,37%	148
CARRERA ATLETICA			1577	2120	2276	1916	2053	24,74%	9942
CARRERA DE CICLISMO A DISTANCIA					1103	976	881	7,37%	2960
FÚTBOL 11 MASCULINO	511	720	363	641				5,56%	2235
FÚTBOL 5 FEMENINO	154	183	131	222			252	2,34%	942
FÚTBOL 5 MASCULINO	365	570	205	607			343	5,20%	2090
KARTS	350							0,87%	350
MINITEJO	243	360	329	400			290	4,04%	1622
NATACIÓN FEMENINO	40	34	26	44			58	0,50%	202
NATACIÓN MASCULINO	41	56	35	66			81	0,69%	279
PAINTBALL MIXTO	371							0,92%	371
RANA	204	320	259	304			408	3,72%	1495
RETOS					433	1047		3,68%	1480
RUMBA Y ZUMBA					1005	532		3,82%	1537
TEJO MASCULINO	115	206	119	144				1,45%	584
TENIS DE MESA DOBLES							106	0,26%	106
TENIS DE MESA FEMENINO	42	37	26	44				0,37%	149
TENIS DE MESA MASCULINO	97	110	81	126				1,03%	414
TORNEOS E - SPORTS					585	1876		6,12%	2461
VOLEIBOL	177	209	180	229		339	334	3,65%	1468
Total general	**4198**	**4519**	**4268**	**6978**	**5402**	**7825**	**7000**	**100,00%**	**40190**

Fuente: Base de datos general, Juegos Deportivos Distritales

Para la vigencia 2023, una vez agotado el proceso de licitación pública para llevar a cabo los Juegos Deportivos Distritales de la anualidad bajo el slogan “Bogotá la Fuerza que Te Mueve, se adelantaron las inscripciones entre el 5 y el 19 de junio de 2023, logrando que en las primeras horas del primer día se agotaran los cupos de la mayoría de las disciplinas deportivas ofertadas, demostrando con ello, la gran acogida que éstas gestas deportivas tienen entre los y las servidoras públicas del Distrito Capital.

Ilustración 11. Pieza Publicitaria de Inscripción IX Juegos deportivos distritales 2023

4.11 Fortalecimiento del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) y del Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital.

El desarrollo del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) se encuentra en marcha desde el año 20171, su propósito es capturar, registrar, almacenar y actualizar la información del talento humano vinculado al distrito capital Además, busca proporcionar información actualizada sobre el talento humano vinculado a la administración distrital y la estructura organizativa de las distintas entidades y organismos distritales.

Hoy la administración Distrital dispone del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), que le permite a la ciudad contar con datos abiertos relacionados

[1] El desarrollo e implementación del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) ha seguido un camino normativo. Inicialmente, se diseñó el primer sistema de información del empleo público, denominado Sistema Único de Información de Personal (SUIP), a través del Decreto Nacional 1572 de 1998, reglamentando la Ley 443 de 1998. Posteriormente, con la derogación de la Ley 443 de 1998 por la Ley 909 de 2004, se creó el Sistema General de Información Administrativa (SIGIA) bajo el cumplimiento del literal g) del artículo 4° del Decreto Distrital 76 de 2007. Luego, con la aplicación del Decreto Distrital 367 de 2014, el SIGIA se convirtió en el "Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP", administrado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).

con la caracterización sociodemográfica del talento humano vinculado a la administración pública, sobre la composición y forma de provisión de las plantas de personal, la contratación por prestación de servicios, así como de los procesos de selección abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica que adelantan las entidades distritales.

El Sistema de Información del empleo y la Administración Pública - SIDEAP ha experimentado un notorio progreso en su proceso de mejora, tanto en su funcionamiento como en la experiencia del usuario. Estos avances incluyen la manera en que se capturan los datos, el modelamiento de la información, la implementación de líneas de tiempo para la consulta de datos históricos y la incorporación de nuevas variables. Estos cambios han contribuido a su consolidación y reconocimiento a nivel distrital como una herramienta valiosa y esencial en la gestión integral del talento humano.

Durante lo corrido del Plan de Desarrollo “Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI”, se fortaleció SIDEAP con el fin de generar valor público a través de los datos, consolidándose como el principal sistema a nivel distrital para la captura, registro, actualización y almacenamiento de la información del talento humano, empleo público y estructuras organizacionales de Bogotá.

La contribución del Sistema no solo se limita a temas organizacionales, sino que también es evidente en el cumplimiento de deberes legales y normativos. Entre ellos se encuentra el diligenciamiento de las hojas de vida y las declaraciones de bienes y rentas, de acuerdo con la Ley 190 de 1995, que establece que todo aspirante a ocupar un cargo público o celebrar un contrato con la administración debe presentar la hoja de vida debidamente diligenciada. Asimismo, el Sistema cumple con el artículo 2.2.5.1.9 del Decreto Nacional 1083 de 2015.

En resumen, el SIDEAP representa un importante avance en la gestión del talento humano y la administración pública a nivel distrital, garantizando la centralización de información, la transparencia y el cumplimiento de deberes legales y normativos. Su implementación ha sido resultado de procesos normativos, mejora continua y de innovación en la gestión de la administración pública distrital permitiendo mejorar la toma de decisiones en el ámbito laboral y organizacional de las entidades y organismos distritales.

Es relevante destacar que, en lo corrido de la implementación del actual Plan Distrital de Desarrollo hemos logrado la administración, tratamiento y protección de información de más de 343 mil usuarios registrados, 296 mil hojas de vida registradas y 234 mil registros de formatos de bienes y renta asimismo en el Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) se han consolidado treinta y tres (33) funcionalidades y/o módulos en operación, los cuales se encuentran organizados bajo el siguiente esquema.

Tabla 14 Esquema conceptual de la organización de módulos y funcionalidades en el SDIEAP

MÓDULO	AÑO	FUNCIONALIDAD	AÑO
Hoja de Vida	2017	Enfoque poblacional SIDEAP	2021
Bienes y rentas	2018		
Talento Humano Gestión del Empleo Público (Vinculaciones Trabajadores Oficiales Vinculaciones UAN)	2019	Novedades de TH y Situaciones Administrativas (Mejoras)	2020
		Teletrabajo (Mejoras) - Trabajo en Casa - Alternancia	2020

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

MÓDULO	AÑO	FUNCIONALIDAD	AÑO
		Territorialización	2020
		Certificación Reporte TH	2021
		Horarios escalonados	2022
Contratación Carga Masiva (archivo SIVICOF) Vinculación Contratistas	2019	Registrar Contratos de forma temporal	2020
Bienestar y Desarrollo (Actividades Distritales)	2019	PIC en Línea	2019
		SST en Línea	2019
		Estado de Salud -Bitácora de salud para servidores y contratistas	2020
Conflictos de Interés (Declaración General – Impedimentos-Recusaciones)	2020		
Movilidad Laboral Comisión de Servicios	2020	Permuta y Traslados	2023
Validación Hojas de Vida – (Servidores Públicos y Contratistas)	2020		
Selección de Talentos (Convocatorias)	2021		
Banco de Hojas de Vida TNP	2020		
Manual de Funciones (Bodega de datos)	2021		
Reportes (Empleo Público y Contratos, Ley de cuotas, Plan Anual Vacantes, Datos Contacto de Empleados y contratistas, Personas con Discapacidad, Estado Actual del usuario, Planta de empleo, vinculaciones- encargos-comisiones, situaciones administrativas, Estado de Salud, Georreferenciación de Servidores, Unidades de Apoyo Normativo, Validaciones Hojas de vida, Certificado Reporte Talento Humano SIDEAP, Plataforma Estratégica y Selección de Talentos) y Reportes Bienestar: Actividades distritales, PIC en línea, Alertas COVID, SST en Línea, Vacunación COVID.	2021		
Gerentes Públicos Acuerdos de Gestión Concertación y seguimiento)	2023		
Instrumentos de Gestión del Talento Humano. (Metodología de impacto, Informe de Cultura Organizacional) (2023)	2023		
Desarrollo organizacional (Actos Administrativos y Planta de Empleos)	2019		
Escala Salarial y Proyección Costos Plantas de Personal (Trabajadores Oficiales- Empleados Públicos)	2020	Mejoras y Nuevo régimen salarial	2023
Módulo Estructura Organizacional	2020		

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

MÓDULO	AÑO	FUNCIONALIDAD	AÑO
Módulo Estructura Distrital	2020		
Plataforma Estratégica	2020		
Trámites en Línea (Elaboración de Conceptos Técnicos, Revisión de Conceptos Técnicos, Actualización de Conceptos Técnicos y Consulta de Conceptos Técnicos)	2020		
Encuesta (Medición del Índice del Desarrollo Civil	2022		

Fuente: Elaboración propia SPIGHT de acuerdo a las treinta y tres (33) funcionalidades y módulos del Sistema de Información distrital del empleo y la administración pública-SIDEAP Corte 30 de junio de 2023

Es importante destacar que, la potencialización e implementación del sistema está estrechamente vinculada y alineada con la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 (Documento CONPES D.C. 07 de 2019) que establece el desarrollo y consolidación del Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), con el objetivo de contar con 33 módulos y funcionalidades permanentes a lo largo del tiempo

En este sentido, el Departamento Administrativo del Servicio Civil ha desarrollado desde la vigencia 2019, doce (12) módulos y funcionalidades, en la vigencia 2020 desarrollo diez(10) adicionales, en este año se evidencia un incremento en desarrollo y complementación del sistema llegando así a veintidós(22) módulos y funcionalidades, en la vigencia 2022 los desarrollos y potencialización del sistema tuvo su mayor impulso llegando a veintisiete (27), asimismo durante el año 2022 se sumaron dos (2) nuevas funcionalidades y módulos para así llegar a la propuesta en operación de (29) veintinueve módulos y funcionalidades y durante la vigencia 2023, se ha trabajado en (4) cuatro desarrollo nuevos el módulo de Acuerdos de Gestión-Gerentes Públicos, Instrumentos de Gestión del Talento Humano, Movilidad Laboral (Permuta y Traslados) y Mejoras a Escala Salarial (Nuevo régimen salarial) en operación a disposición de la ciudadanía, entidades y organismos distritales.

Esta etapa de consolidación del sistema es la evidencia del compromiso institucional por implementar y promover un modelo de gestión distrital eficiente y transparente, que sea también generador de conocimiento; ahora bien al incluirse como una meta del actual Plan Distrital de Desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024: "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI", logró su máxima visibilidad en el distrito capital y muestra de ello es que hoy es reconocido por la ciudadanía, grupos de interés, entidades y la administración pública distrital como una herramienta que contribuye a la promoción del control social y la participación ciudadana.

En resumen, a lo largo del tiempo, el SIDEAP ha evolucionado en una herramienta de gran impacto que ha sabido ajustarse a las demandas tanto de la ciudadanía como de la administración pública en su conjunto. Su desarrollo es constante y su mejora y mantenimiento son prioridades que aseguran que la información, un activo de suma relevancia para Bogotá, esté resguardada y disponible. A continuación, se resaltan los logros más significativos del SIDEAP:

- ✓ Se desarrolló el Módulo denominado Selección de Talentos, que permite a las entidades y organismos distritales gestionar procesos de selección de personal abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica y, a la vez, a la ciudadanía,

acceder de manera abierta, gratuita y en línea, a las diferentes ofertas laborales realizadas por las entidades del Distrito Capital promoviendo además, la garantía de los derechos económicos y políticos de grupos poblacionales de especial protección como personas con discapacidad, mujeres, población víctima del conflicto, las juventudes, sectores LGBTI y grupos étnicos, mediante el enganche laboral al sector público distrital en condiciones de igualdad. En las convocatorias realizadas durante la vigencia 2021, participaron más de 18 mil ciudadanos (as). Asimismo, hoy el módulo de Selección de Talentos cuenta con 13.839 hojas de vida validadas y que cumplen con requisitos, con las cuales se consolidó un banco de hojas de vida, del cual se han servido entidades para provisión de empleos en provisionalidad.

- ✓ Se desarrolló el Módulo de Conflicto de Intereses, el cual permite 1) A los servidores y colaboradores de la administración distrital realizar una declaración general de los conflictos de interés potenciales o reales; 2) presentar a través del SIDEAP, los impedimentos que se le presenten cuando consideren que se encuentran incursos en una causal de conflicto de interés y: 3) presentar recusaciones.

  El propósito con la declaración del registro de conflictos de interés es implementar acciones de transparencia para aumentar la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas, así las cosas, durante la puesta en funcionamiento de este módulo más de 133.000 servidores públicos y colaboradores del Distrito Capital han presentado la declaración de conflictos de interés en SIDEAP

- ✓ Se realizaron mejoras al Módulo de Validación de Hojas de vida, que permite a las entidades verificar los soportes de formación académica y experiencia que acreditan los servidores y contratistas del Distrito Capital y por lo tanto, permite asegurar la calidad de la información reportada en el Directorio Público de Servidores puesta a disposición de la ciudadanía y reduce los riesgos de vinculación sin la verificación de cumplimiento de requisitos; a la fecha se han validado más de 107 mil hojas de vida en SIDEAP. Adicionalmente SIDEAP, cuenta con un set de más de 483 mil hojas de vida registradas por ciudadanos que han participado en diferentes procesos de selección, lo que potencializa la construcción de un gobierno abierto y transparente.

- ✓ Se desarrolló el Módulo Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos, como parte integral del modelo de gerencia publica que incluye la evaluación de competencia gerenciales y la publicación de la hoja de vida para control ciudadano. Este módulo permite realizar la concertación y formalización de compromisos con los gerentes públicos totalmente digital, a la fecha se han suscrito 497 acuerdos de gestión en SIDEAP, lo cual fortalece las prácticas institucionales para la gestión integral del talento humano.

- ✓ Módulo PIC en Línea- MAD. Todas las unidades de Talento Humano de las entidades y organismos distritales pueden hacer uso del Módulo denominados PIC en Línea y Actividades Distritales-MAD que facilita la formulación, ejecución y seguimiento de los Planes Institucionales de Capacitación. Lo anterior, en cumplimiento del Decreto 642 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades y organismos del Estado.”

- ✓ Módulo de Encuestas- Medición del Índice de Desarrollo del Servicio Civil: En aras de automatizar y hacer más eficiente la recopilación y análisis de la información de la gestión del servicio civil, se desarrolló el módulo de encuestas que facilita la parametrización de las preguntas y asegura la captura de datos, así las cosas en la vigencia 2022, se recopiló información de 821 servidoras y servidores del Distrito.

- ✓ Se cuenta con una batería de indicadores de las principales variables del Talento Humano, en la cual los servidores y servidoras públicas, contratistas y grupos de valor, pueden conocer, respecto de todas las entidades y organismos distritales,
  - Cumplimiento de la ley de cuotas,
  - Plan Anua de Vacantes del Distrito
  - Indicadores Poblacionales: Participación pluriétnica, de Empleados y contratistas, Participación de los jóvenes en el Distrito, indicador de vejez
  - Personas con discapacidad vinculadas como servidores públicos – Decreto 2011-17
  - Indicadores de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo,
  - Ranking de cumplimiento de entidades en cumplimiento de sus servidores en la presentación de la Declaración de Bienes y rentas, entre otros.

El fortalecimiento y consolidación del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) ha trascendido su rol original de mera generación de información. A lo largo del tiempo, ha asumido una nueva dimensión como herramienta crucial en la toma de decisiones y en la promoción de la transparencia. En este sentido, se han emprendido esfuerzos para enriquecer y optimizar SIDEAP, alineándolo con el Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital, con el propósito de brindar a los ciudadanos y a otros grupos de interés una herramienta que facilite el acceso y la comprensión de manera organizada, simple y en tiempo real de los datos clave sobre el talento humano de Bogotá. Este enfoque busca fortalecer la rendición de cuentas continua, el empoderamiento de la participación ciudadana y la toma de decisiones en la administración distrital.

A continuación, se presenta un resumen comparativo de las vigencias 2020 a 2023 donde se puede observar la composición del talento humano vinculado a las diferentes entidades y organismos distritales. Es pertinente mencionar que esta información nace de los registros y actualizaciones de la información en el módulo de hoja de vida en cada uno de sus ítems, así como el registro de las novedades de las plantas de personal y las novedades de sus contratistas, en los módulos de talento y contratación según corresponda:

Tabla 15 Composición Talento Humano por tipo de empleo (Personas vinculadas)

Tipo de Empleo	2020	2021	2022	2023 *
Docentes	37.917	35.268	34.946	35.546
Empleo Permanente	17.907	18.616	20.067	20.754
Empleo Temporal	1061	742	587	508
Trabajadores Oficiales	3.753	3.799	4.252	4.242
Unidades de Apoyo	555	501	521	492
Contratistas*	33.447	41.338	46.147	64.519

Tipo de Empleo	2020	2021	2022	2023 *
Total general	94.640	100.264	106.520	126.061

Fuente: Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP)
Corte: 31 de diciembre en las vigencias 2020 - 2021 - 2022
Corte: Los datos de la vigencia 2023 - se encuentran a corte del * 30 de junio 2023.

Como se observa en el cuadro comparativo, el Talento Humano que se encuentra al servicio de la ciudad se ha potencializado en el tiempo, en la vigencia 2020 Bogotá contaba un total de 94.640 servidores (as) públicos (as) y colaboradores (as) de los cuales 61.193 corresponde a servidores (as) para un porcentaje del 64.66 % de participación del total del talento humano y 33.447 correspondiente a contratistas vinculados a las diferentes entidades y organismos distritales con una participación del 35.34% del total de la fuerza laboral del Distrito, en comparación con la vigencia 2020 se puede observar un incremento para la vigencia 2021 del 6% , para el año 2022 del 6% igualmente, en la fuerza laboral del talento humano al servicio de la ciudad respectivamente.

Ahora bien, para lo corrido de la vigencia 2023 a corte del 30 de junio se puede observar que el total del talento humano vinculado al distrito capital corresponde a 126.061 servidores (as) públicos (as) y colaboradores (as) de los cuales 61.542 son servidores (as) correspondientes al 49.85% del total del talento humano y 61.916 correspondiente a contratistas vinculados a las diferentes entidades distritales con una participación del 50.15% de la fuerza laboral del talento humano distrital.

En resumen, esta potencialización de la fuerza laboral del distrito es el resultado de la necesidad de contar con un equipo de colaboradores cada vez más calificados que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales, las metas y políticas distritales en pro de mejorar la calidad de vida de la ciudadanía.

Ahora bien, como se observa en el siguiente cuadro comparativo se puede evidenciar que la fuerza laboral que compone el talento humano en el distrito capital son mujeres, es así que en la vigencia 2020 contaba con un total de 94.640 colaboradores de los cuales el 61% corresponde a mujeres que en comparación con las vigencias 2021 y 2022 , aumentaron en 1.4 % y 0.9% en las vinculaciones de mujeres en dichas vigencias , en comparación con la vinculación de hombres que presento solo un 1.2% de incremento, en estas cifras se puede evidenciar que a nivel distrital se está trabajando en el cierre de brechas laborales.

Adicionalmente, en lo corrido de la vigencia 2023 se evidencia un crecimiento del 3.2% en las vinculaciones de mujeres en el talento humano distrital constituyéndose como la fuerza laboral de mayor participación en el talento humano distrital.

Tabla 2 El Talento Humano en Bogotá por Sexo - Servidores y Colaboradores (Personas vinculadas)

Sexo	2020	2021	2022	2023
Mujer	57.458	62.279	64.776	72.374
Hombre	33.170	36.780	39.714	48.341
Intersexual	20	24	26	30
Otros	3992	1180	2004	5316

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

Total general	**94.640**	**100.263**	**106.520**	**126.061**

Fuente: Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP)
Corte: 31 de diciembre en las vigencias 2020 - 2021 - 2022
Corte: *30 de junio para la vigencia 2023.

En relación con la Caracterización poblacional del Talento Humano en Bogotá encontramos que de la fuerza laboral vinculada a la administración distrital se encuentra entre el grupo etario de 29 a 50 años, siendo así el de mayor participación en cada una de las vigencias, y que para lo corrido del 2023 corresponde al 62.38 % del total del talento humano vinculado al distrito capital, entre en el grupo etario entre 18 y 28 años se evidencia que con se están abriendo poco a poco las oportunidades para la vinculación de personas jóvenes con un 2% de participación en 2023, porcentaje que ha ido aumentando significativamente a comparación del año 2020 donde la participación de este grupo solo era del 0.04%.

Tabla 3 El Talento Humano en Bogotá por Grupo Etario servidores y colaboradores (Personas vinculadas)

Grupo Etario	2020	2021	2022	2023
a. Entre 18 y 28 años.	7895	9684	10419	13811
b. Entre 29 y 50 años.	52179	60630	65113	78643
c. Entre 51 y 60 años.	21178	21482	22072	23857
d. Entre 61 y 72 años.	9635	7893	8408	9164
e. Mayores 72 años.	48	57	90	113
f. No actualizado	3705	518	418	473
Total, General	**94640**	**100264**	**106520**	**126061**

Fuente: Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP)
Corte: 31 de diciembre en las vigencias 2020 - 2021 - 2022
Corte: *30 de junio para la vigencia 2023.

Adicionalmente el Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital cuenta con los siguientes set de datos:

- Tablero de **empleo público de Bogotá**: En esta herramienta de análisis de datos se pueden hacer consultas sobre el tamaño de las plantas de personal, vinculaciones, vacantes y caracterización de los servidores públicos de las entidades y organismos distritales.
- Tablero de **contratos de prestación de servicios**: En esta herramienta de análisis de datos se pueden hacer consultas sobre la contratación de personal por prestación de servicios, tipología de la contratación y caracterización de los contratistas vinculados con entidades y organismos distritales.
- Tablero **de Talento no Palanca**: En esta herramienta de análisis de datos se pueden hacer consultas sobre la implementación del programa, en relación con el proceso de inscripción, consulta y utilización del Banco de Hojas de Vida de Bogotá "Talento No Palanca" por las entidades y organismos distritales para solventar sus necesidades de contratación de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión.

- Tablero **Análisis de las variables de Talento Humano**: En este tablero se podrán consultar las infografías del talento humano distrital desde el año 2016 a la fecha, así como notas estadísticas , reportes consolidados del talento humano en archivos descargables y los set de datos abiertos vinculados con el porta Datos Abiertos Bogotá
- Tablero de **Empleometro**: En este tablero se puede consultar el número de empleos creados por vigencia y por tipo de empleo.
- **Batería de indicadores** del talento humano: Esta batería tiene por objetivo brindar información actualizada a escala Distrital con enfoque poblacional, de género y diferencial sobre diferentes variables que intervienen en la gestión del talento humano. A la fecha, la batería está compuesta por 18 indicadores publicados.
- Tablero de **Talento Humano en el Territori**o: este tablero tiene por objeto identificar el talento humano que se encuentra prestando sus servicios de forma en diferentes localidades, para hacer más eficiente su gestión de cara al servicio que se presta, entre otros.

En este punto es necesario destacar las interoperabilidades logradas gracias a los Servicios Web, desarrollados desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, los cuales han permitido fortalecer las alianzas interinstitucionales con la Secretaría de Hacienda, la Secretaría Jurídica, la Secretaría de Integración Social, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y el Departamento Administrativo de la Función Pública que a continuación se detallan:

SIDEAP - Legal Bog: Se realizó un acuerdo de entendimiento con la Secretaria de Jurídica para que a partir de la información que se encuentra en SIDEAP de los profesionales en derecho puedan alimentar el Sistema LegalBog. También se compartió con la Secretaría Jurídica información de los servidores del distrito que se encuentran incursos procesos disciplinarios.

SIDEAP – Apolo: Interoperabilidad realizada con la Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS, para alimentar el sistema de contratación de la SDIS con las hojas de vida de los contratistas que han presentado la hoja de vida a esta secretaría. Actualmente se han compartido más de 9 mil hojas de vida con los respectivos soportes entre estas dos plataformas.

SIDEAP- Secretaría de Hacienda: Esta interoperabilidad con el módulo de gestión del capital humano - HCM de SAP permite cargar la información de los servidores públicos de la Secretaría de Hacienda a dicho registrados en SIDEAP a este módulo de SAP.

SIDEAP- “AGORA” Universidad Distrital: Alianza centrada en la adopción de tecnologías innovadoras. En esta colaboración, la Universidad Distrital prestará asesoría técnica y acompañamiento especializado en el desarrollo de soluciones que hacen uso de la inteligencia artificial y lenguajes de programación como Python. Este enfoque en la innovación tecnológica tiene como objetivo potenciar y optimizar los procesos internos del DASCD, impulsando la eficiencia y calidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía.

SIDEAP - SIGEP: En esta última interoperabilidad con el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, se ha avanzado en la instalación y configuración de la plataforma X-ROAD, se instalaron y configuraron los ambientes de pruebas y preproducción. También se

avanzó en los dos primeros niveles de certificación para el intercambio de información. Se avanzó en los servicios de autenticación, consulta de hoja de vida y modificación de hoja de vida de los funcionarios y contratistas del distrito.

El DASCD busca alcanzar una madurez institucionalizada mediante el uso de la plataforma X-ROAD para el intercambio de información y documentar adecuadamente los esfuerzos de interoperabilidad para garantizar el acceso a la información en línea de manera oportuna y estandarizada.

Por último y con el fin de aumentar la apropiación de SIDEAP, desde la vigencia 2022 el departamento administrativo del servicio civil implanto la estrategia "Jueves de SIDEAP" a través del canal de YouTube, es así que a corte del 30 de junio de 2023 se han desarrollado 23 sesiones de SIDEAP así 15 sesiones en la vigencia 2022 y 8 sesiones en lo corrido de la vigencia 2023. Esta estrategia se ha consolidado como un espacio de diálogo social, rendición de cuentas y transferencia de conocimiento, fomentando la participación de ciudadanos, entidades y partes interesadas y brindándoles información clara y sencilla para un uso adecuado de SIDEAP. La estrategia "Jueves de SIDEAP" ha tenido más de 24 mil reproducciones y conectó en vivo a más de 450 personas.

4.12 Resultados del índice de desempeño institucional del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

La medición del índice de Desempeño Institucional – IDI se realiza de manera anual con respecto a la gestión y desempeño de las entidades con base en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con tres aspectos fundamentales;

- La Eficacia (Medida en que se logran los resultados institucionales).
- La Eficiencia (Medida en que los recursos e insumos son utilizados para alcanzar los resultados).
- La Calidad (Medida en la que se asegura que el producto y/o prestación del servicio responde a atender las necesidades y problemas de sus grupos de valor)

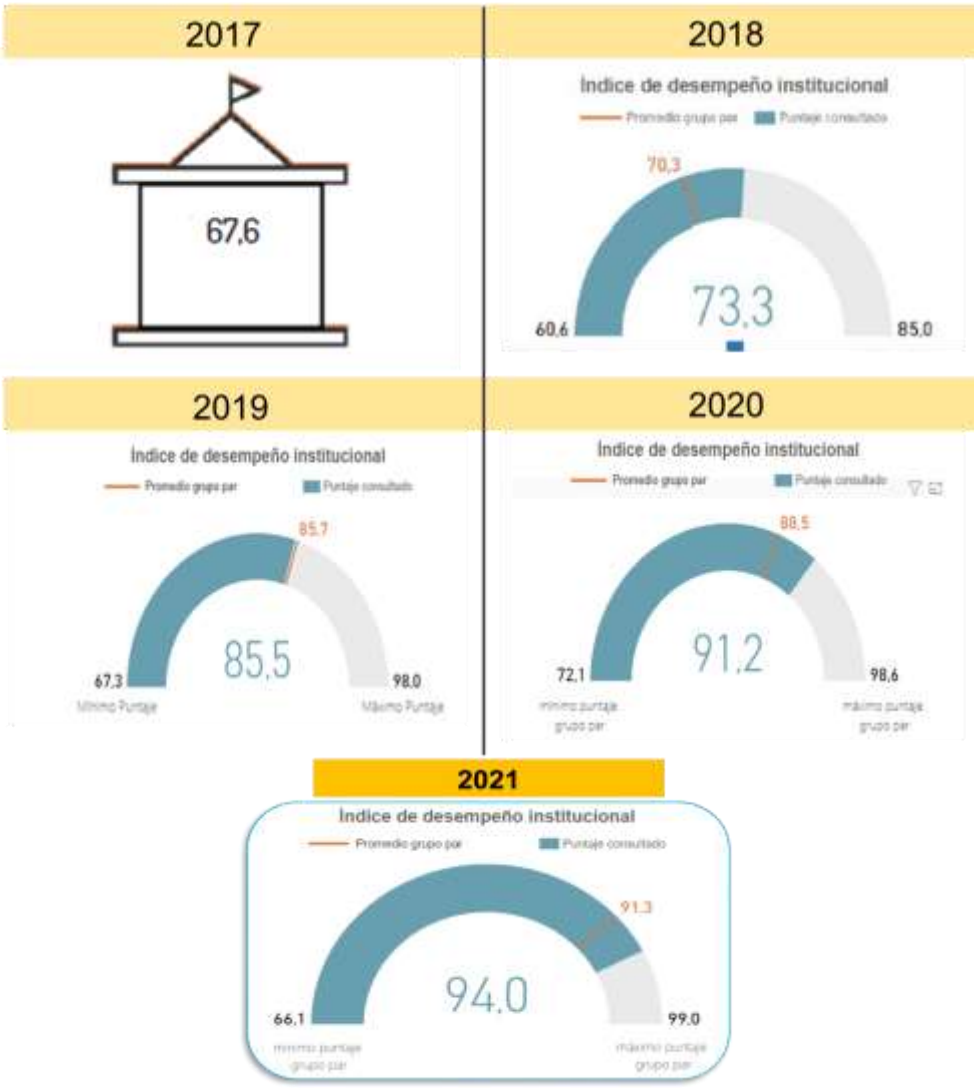
De acuerdo con las mediciones realizadas el DASCD ha mejorado su desempeño, alcanzando un puntaje de 94 en 2021, lo que supone un aumento de 2,8 puntos en comparación con el puntaje de 91,2 obtenido en 2020. Este logro le permitió ocupar el puesto 20 en el ranking distrital, en el que participan 52 entidades, mientras que la Secretaría General de la Alcaldía Mayor se ubicó en el puesto 3 con 98,4 puntos. Esto refleja un progreso destacable en el sector de Gestión Pública.

El índice de Desempeño Institucional-IDI es una herramienta para evaluar la gestión y desempeño de las entidades públicas, y tiene en cuenta siete dimensiones, todas las cuales aumentaron en comparación con los resultados obtenidos en 2020. En particular, destacaron los aumentos en Talento Humano, Direccionamiento y Planeación, y Evaluación de Resultados

Entre las políticas que más contribuyeron a la mejora de la calificación para 2021 se encuentran Defensa Jurídica, Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional, Integridad, Planeación Institucional y Servicio al Ciudadano. Este resultado demuestra un fortalecimiento continuo que nos impulsa a seguir identificando fortalezas y debilidades para mejorar y brindar productos y servicios de calidad a la ciudadanía y a los grupos de valor de la ciudad.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por el Departamento, sobre el diligenciamiento de la medición de 2021, y su avance comparativo desde el 2027. Es importante mencionar que con corte 30 de junio de 2023, no ha sido publicado los resultados de la medición 2022

Así las cosas, para la vigencia 2017, primera medición, se obtuvo un puntaje de 67,6; en 2018, el puntaje fue de 73,3, aumentando la calificación en 5,7 puntos; para 2019 se obtuvo una puntuación del 85,5, con un incremento de 12,2 puntos; para el 2020 el puntaje fue de 91.2 aumentando en 5,7 puntos; y para el 2021 el puntaje obtenido fue de 94, aumentando en 2,8 puntos con respecto a la medición de la vigencia anterior:



Fuente: DAFP. Resultados FURAG 2017-2018-2019-2020-2021

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

Se evaluaron las siete dimensiones que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

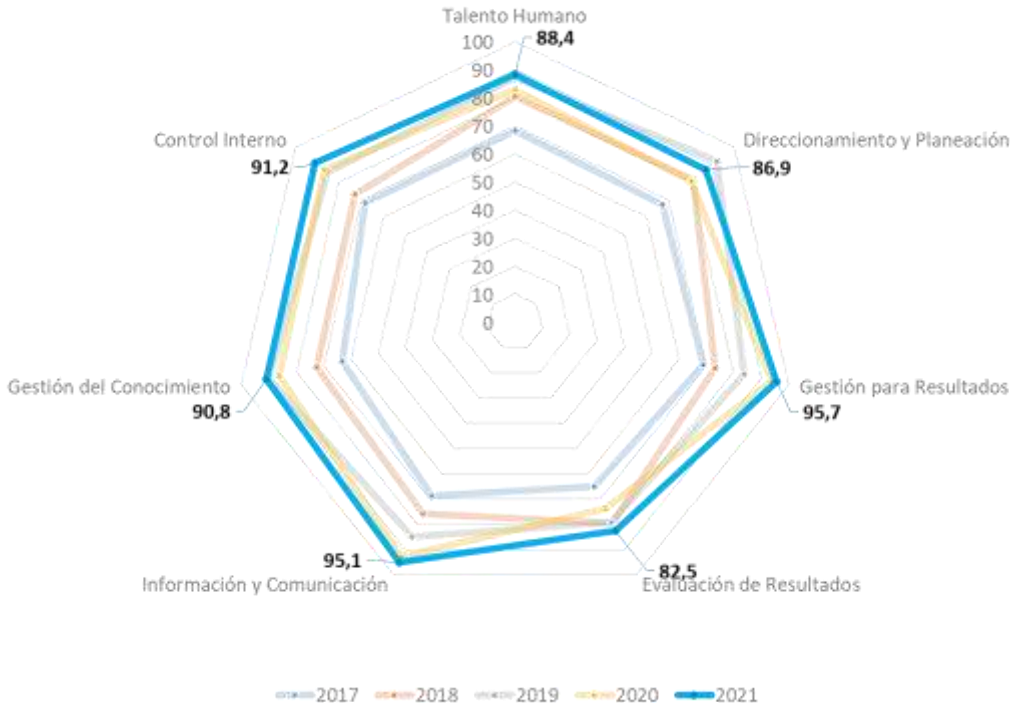
- Talento humano
- Direccionamiento Estratégico y Planeación
- Gestión para resultados con valores
- Evaluación de Resultados
- Información y Comunicación
- Gestión del Conocimiento
- Control Interno

En la siguiente tabla se podrá realizar el comparativo de los resultados de las vigencias 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021:

Dimensiones	2017	2018	2019	2020	2021
Talento humano	68,2	80,3	87,1	82,7	88,4
Direccionamiento y planeación	67,2	81,3	92,0	80,4	86,9
Gestión con valores para resultados	68,7	73,2	83,7	93,6	95,7
Evaluación de resultados	65,1	79,5	79,2	73,9	82,5
Información y comunicación	68,9	75,9	84,8	92,7	95,1
Gestión del conocimiento y la innovación	63,1	72,6	89,9	86,3	90,8
Control interno	68,2	73,0	85,4	86,9	91,2

Elaboración SPGITH.

Y el gráfico a continuación permite observar el panorama frente al avance de la gestión del DASCD frente a los resultados FURAG, es importante ver en retrospectiva los resultados de las mediciones de las vigencias 2017, 2018, 2019, 2020 y conocer los avances con los resultados de la vigencia 2021:



Elaboración SPGITH.

Frente a las dimensiones podemos observar que en comparación a los resultados obtenidos en la vigencia 2020, todas aumentaron para la vigencia 2021, y resaltamos las siguientes: Talento Humano aumentó 5,7 puntos, llegando a 88,4/100; Direccionamiento y planeación aumentó 6,5 puntos, alcanzando 86,9/100; Evaluación de resultados aumentó 8,6 puntos, alcanzando 82,5/100. Este puntaje demuestra que estamos en un continuo fortalecimiento, el cual ha dado excelentes resultados y que nos propicia para seguir trabajando en la identificación de fortalezas y debilidades para emprender acciones de mejora.

Asimismo, se evaluaron las políticas que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad
- Planeación Institucional
- Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público (No Aplica)
- Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- Gobierno Digital
- Seguridad Digital
- Defensa Jurídica
- Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- Servicio al ciudadano

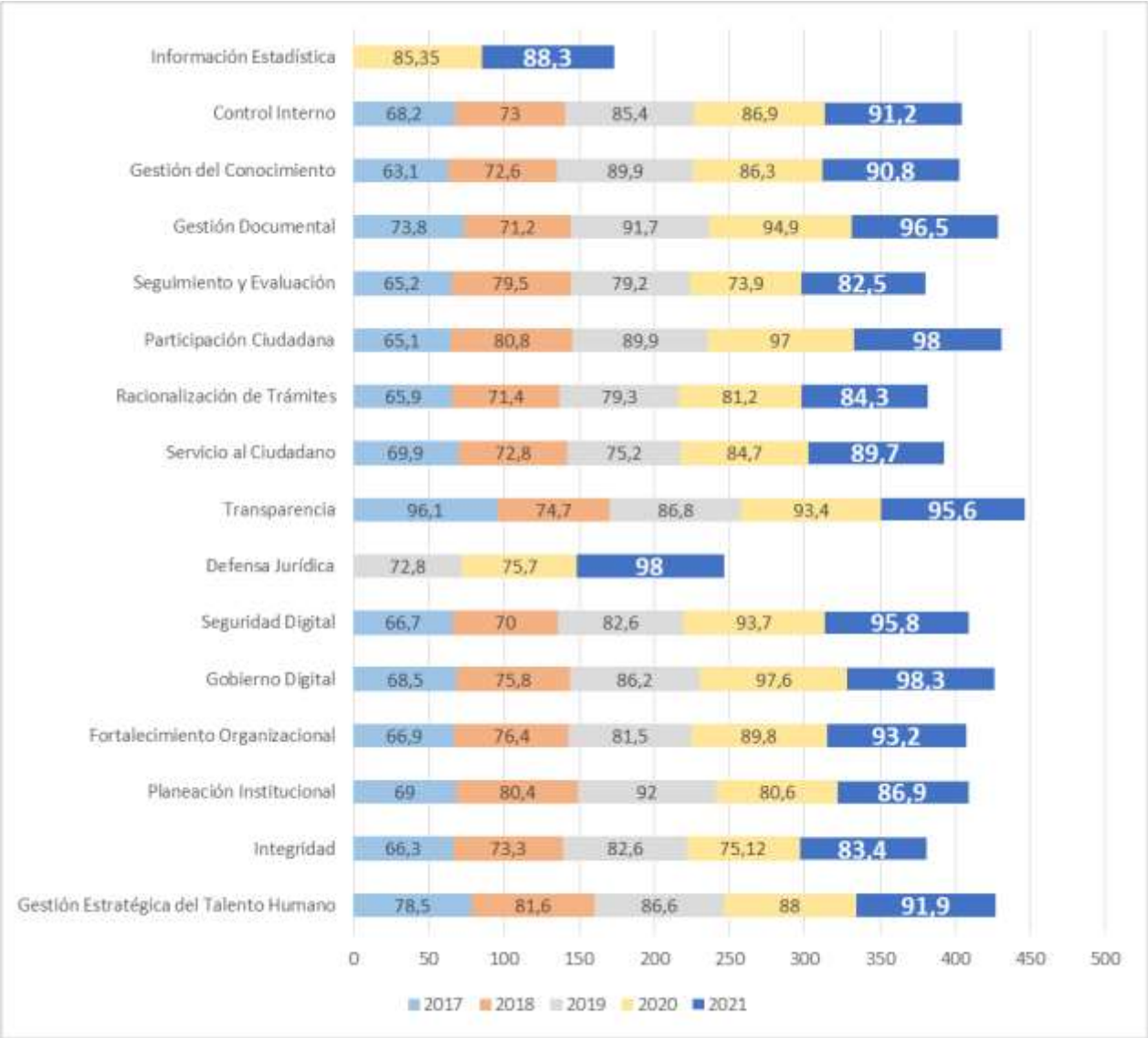
- Racionalización de Trámites
- Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- Gestión Documental
- Gestión del Conocimiento
- Control Interno
- Mejora Normativa (No Aplica)
- Gestión de la Información Estadística (No evaluada en esta vigencia)

En la siguiente tabla se podrá realizar el comparativo de los resultados de las vigencias 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021:

Políticas	2017	2018	2019	2020	2021
Gestión Estratégica del Talento Humano	78,5	81,6	86,6	88,0	91,9
Integridad	66,3	73,3	82,6	75,1	83,4
Planeación Institucional	69,0	80,6	92,0	80,6	86,9
Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos	66,9	76,4	81,5	89,8	93,2
Gobierno Digital	68,5	75,8	86,2	97,6	98,3
Seguridad Digital	66,7	70,0	82,6	93,7	95,8
Defensa Jurídica	--	--	72,8	75,7	98,0
Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	69,1	74,7	86,8	93,4	95,6
Servicio al Ciudadano	69,9	72,8	75,2	84,7	89,7
Racionalización de Trámites	65,9	71,4	79,3	81,2	84,3
Participación Ciudadana en la gestión pública	65,1	80,8	89,9	97,0	98,0
Seguimiento y Evaluación del desempeño institucional	65,2	79,5	79,2	73,9	82,5
Gestión Documental	73,8	71,2	91,7	94,9	96,5
Gestión del Conocimiento y la innovación	63,1	72,6	89,9	86,3	90,8
Control Interno	68,2	73,0	85,4	86,9	91,2
Información Estadística	--	--	--	85,4	88,3

Elaboración SPGITH.

Y el gráfico a continuación permite observar el panorama frente al avance de la gestión en el DASCD frente a los resultados por política del FURAG:



Elaboración SPGITH.

En cuanto a las políticas que más subieron la calificación para la vigencia 2021 fueron: POL8. Defensa jurídica, aumentó 22,3 puntos, llegando a 98/100; POL13. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional aumentó 8,6 puntos, alcanzando 82,5/100; POL2. Integridad aumentó 8,3 puntos, llegando a 83,4/100; POL3. Planeación Institucional aumentó 6,5 puntos, alcanzando 86,9/100; y por último, la POL10. Servicio al ciudadano aumentó 5 puntos, llegando a 89,7/100.

Haber obtenido esta calificación es un gran logro para el DASCD, demostrando liderazgo, gestión, compromiso, organización y trabajo en equipo por parte de cada una de las dependencias del

departamento, quienes durante la vigencia 2021 adelantaron acciones en el fortalecimiento de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Finalmente es importante mencionar en años anteriores a 2023, las mediciones del Índice de Desempeño Institucional (IDI) se habían llevado a cabo durante el primer trimestre de cada vigencia. Sin embargo, para el año 2023 el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) emitió un comunicado en el que informó que la medición correspondiente a la vigencia 2022 se realizaría en el segundo trimestre del presente año a través del FURAG. Lo anterior de acuerdo con las modificaciones realizadas a las preguntas en diferentes políticas a evaluar, y que no permitirán contar un comparativo frente a las mediciones de vigencias anteriores.

Posteriormente, el DAFP publicó la Circular externa N° 100-003 de 2023, la cual estableció los lineamientos para el registro de información a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, correspondiente a la vigencia 2022. Así las cosas, en la vigencia 2023, el DASCD dando cumplimiento al procedimiento E-GES-PR-009 PROCEDIMIENTO PARA EL SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL, estableció los lineamientos para el diligenciamiento del FURAG, en el cual se dio a conocer el cronograma; la organización de Equipo Técnico FURAG y Referentes de la SPGITH; los responsables de la validación integral de las respuestas registradas en los cuestionarios; y las orientaciones generales.

Realizado lo anterior, el 24 de julio del 2023 se finalizó el diligenciamiento del FURAG para la medición de la vigencia 2022, y se generó el correspondiente certificado. Por último, y de acuerdo con la fecha definida en el cronograma del DAFP, el 31 de agosto se realizará la publicación de los resultados, con los cuales el DASCD realizará el ejercicio correspondiente a la definición de las actividades que harán frente a la recomendación de mejora.

5 PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

El DASCD cuenta con dos proyectos de inversión, los cuales ejecuta en el marco del plan de desarrollo distrital “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI 2020-2024”. A continuación, se presenta un contexto general de cada proyecto, de avance presupuestal y de cumplimiento de metas por cada uno de ellos de la vigencia 2023

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

5.1.1 Objetivo general del proyecto:

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

5.1.2 Objetivos específicos:

- Promover el fortalecimiento organizacional de las entidades distritales para adaptarse a los retos y cambios del entorno frente a la prestación de servicio a la ciudadanía y la generación de un mayor valor público.
- Fortalecer la oferta institucional del DASCD y articular la Gestión del Talento Humano a nivel distrital para potenciar el desarrollo de competencias, habilidades, el bienestar laboral y la seguridad y salud en el trabajo de las y los colaboradores vinculados al Distrito Capital para prestar un servicio de excelencia a la ciudadanía.
- Incorporar la analítica de datos del talento humano para la toma de decisiones y la planeación en el largo plazo de la fuerza laboral pública de la ciudad.

5.1.3 Cumplimiento de metas:

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

Tipo de Meta	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	Ejecución Presupuestal
SUMA	7	5	100%

Tabla 16 Avance Meta No. 2 - Proyecto 7670

Código meta:	2	Descripción de la meta:	Asistir Técnicamente a 52 entidades y organismos en el rediseño institucional, la estandarización de sus estructuras el D.C. organizacionales, actualización de plantas de personal y/o manuales específicos de funciones y competencias laborales		
Tipo de meta:	Suma				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	4	27	12	7	2
Ejecución magnitud	4	27	12	5	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	**92.3%**				
Presupuesto programado	$105.000.000.00	$126.156.808.00	$ 115.500.000.00	$ 110.000.000.00	$ 1.255.000.000.0
Presupuesto ejecutado	$105.000.000.00	$126.156.808.00	$ 115.500.000.00	$ 110.000.000.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 28.233.333.00	$ 0.00	$ 0.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 28.233.333.00	$ 0.00	$ 0.00	

Fuente: ***SEGPLAN, corte a junio del 2023***

En lo corrido del plan de desarrollo, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital ha emitido **cuarenta y ocho (48) conceptos técnicos favorables**, correspondientes al mismo número de entidades, para el rediseño institucional (4 en 2020; 27 en 2021, 12 en 2022 y 5 con corte a junio del 2023), lo que resulta un avance del **92.3%** en el cuatrienio. A continuación, se detalla lo ocurrido en cada una de las vigencias.

i. Vigencia 2020

Se emitieron cuatro (4) conceptos técnicos favorables para el rediseño de la estructura organizacional de:

1.- Instituto Distrital de las Artes - IDARTES: Modificar la denominación de la Oficina Asesora de Planeación a Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la información, así mismo, ajustar las funciones de la Subdirección Administrativa y Financiera eliminando la función de "Formular las políticas para la administración de las tecnologías de la información".

2.- Secretaría Distrital de Desarrollo Económico: Crear la Oficina de Control Disciplinario Interno y establece sus funciones, así mismo, modificar la denominación de la Subsecretaría de Desarrollo Económico y Control Disciplinario en el sentido de eliminar la expresión “y control disciplinario” y

eliminar la función: “d. Conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores públicos de la Secretaría, de conformidad con el ordenamiento jurídico"

3.- Secretaría Distrital De Cultura, Recreación Y Deporte – SDCRD -: Cambiar funciones de algunas dependencias de la Secretaría, crear la Subsecretaría de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento, la Dirección de Economía, Estudios y Política, la Dirección Observatorio y Gestión del Conocimiento Cultural y la Oficina de Tecnologías de la Información, suprimir ocho (8) empleos y se crear siete (7) y finalmente se adicionan funciones, requisitos y competencias a 9 empleos y se ajusta número de empleos funciones, denominación de las dependencias para 108 empleos de la planta de personal de la secretaría.

4.- Orquesta Filarmónica de Bogotá: Creación de la Oficina Asesora de Jurídica y de Contratación, para la supresión de 2 empleos del nivel Directivo y la creación de 2 empleos (1 Directivo y 1 Asesor), y para la modificación del manual de funciones de los empleos involucrados.

ii. Vigencia 2021

Se emitieron veintisiete (27) conceptos técnicos favorables para el rediseño de la estructura organizacional de:

1.- Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Creación de tres (3) Direcciones Técnicas de carácter misional adscritas a la Alta Consejería Distrital para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación: 1) Centro de Memoria Paz y Reconciliación, 2) Unidad de Paz y 3) Unidad de Reparación Integral; Cambiar la denominación de tres (3) dependencias de la estructura actual y modificación de funciones de algunas dependencias de la Secretaría General; suprimir un (1) empleo Auxiliar Administrativo Cod.407 grado 24; crear 80 empleos distribuidos en la OACDVPR y sus tres nuevas dependencias adscritas. Tres (3) empleos de libre nombramiento y remoción y de setenta y seis (76) empleos de carrera administrativa) y modificar el manual de funciones y de competencias laborales por las modificaciones realizadas a la estructura y a la planta de personal

2.- Empresa Metro de Bogotá: Crear una (1) nueva gerencia (Gerencia de Ingeniería y Planeación de Proyectos Férreos), dos (2) nuevas subgerencias (Subgerencia de Traslado Anticipado de Redes (TAR) y Subgerencia de Gestión Predial), y tres (3) oficinas (Oficina de Asuntos Institucionales, Oficina de Tecnologías y Sistemas de Información y Oficina de Control Interno Disciplinario), además se está eliminando la Oficina Asesora Jurídica; Suprimir 12 empleos y crear 19 (15 del nivel Directivo, 4 del nivel asesor); Crear 133 empleos de Trabajador Oficial; Modificar el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad en lo referente a las fichas de los cargos de empleados públicos objeto de creación o de adición.

3.- Secretaría Distrital de Movilidad: Modificar las funciones de 8 dependencias (La Oficina de Control Interno Disciplinario, Oficina Asesora de Planeación Institucional, Subsecretaría de Política de la Movilidad, Subsecretaría de Gestión de la Movilidad, Subsecretaría de Gestión Jurídica, Subsecretaría de Gestión Corporativa, Subdirección de Gestión en Vía, Dirección de Atención al Ciudadano); crear cuarenta y tres (43) empleos; modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del organismo, en lo referente a las fichas de los cargos objeto de ajuste en cada una de

las dependencias según las variaciones a la estructura organizacional de la SDM, así como respecto de los cargos del cuerpo de Agentes de Tránsito que se crean.

4.- Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UAERMV-, con el cual se da viabilidad para: Crear la Oficina de Control Disciplinario Interno, adscrita a la Dirección General; Crear 2 empleos permanentes (Jefe de Oficina Código 006 Grado 01, Profesional Especializado Código 222 Grado 03); Modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, en la que realiza las siguientes modificaciones: - A la ficha del empleo de Secretario General Código 054, Grado 03, se le suprime la función disciplinaria de primera instancia; - Se crea una nueva ficha para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, Código 006, Grado 01, que se crea y adscribe a la nueva dependencia; A la ficha del Profesional Especializado, Código 222, Grado 05 existente en la planta actual con funciones de control disciplinario, se cambia a la nueva dependencia; - Se crea una nueva ficha para el empleo de Profesional Especializado, Código 222, Grado 03 que se crea y adscribe a la nueva dependencia.

5.- Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON: Crear la Oficina de Control Disciplinario Interno y a la modificar la denominación de la Oficina Asesora de Control Interno. Crear un empleo de Jefe de Oficina código 006 Grado 01 para la atención de la Oficina de Control Disciplinario Interno. Ajustar la ficha del empleo de Subdirector Administrativo y Financiero Código 068, Grado 02, suprimiendo la función disciplinaria y adicionar una nueva ficha con el propósito principal, las funciones, las competencias y los requisitos para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, Código 006, Grado 01, que se crea.

6.- Instituto Distrital del Patrimonio Cultural – IDPC -: Crear la Oficina de Control Disciplinario Interno y establecer sus funciones. Crear un empleo de nivel directivo de denominación Jefe de Oficina código 006 grado 01. Ajuste al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en el sentido de ajustar a la ficha del empleo de Subdirector Operativo ubicado en la Subdirección de Gestión Corporativa, Código 068, Grado 01, al cual se le suprime la función disciplinaria de primera instancia, y crear una nueva ficha para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, Código 006, Grado 01 y adscribe a la nueva dependencia.

7.- Lotería de Bogotá: Crear la Oficina de Control Disciplinario Interno y la Oficina del Oficial de Cumplimiento, establecer sus funciones, y modificar las funciones de la Secretaría General para escindir la función disciplinaria. Crear 2 empleos del nivel directivo de denominación Jefe de Oficina código 006, 1 de grado 05 y otro grado 04. Modificar el Manual de Funciones en el sentido de Ajustar el empleo de Secretario General de entidad descentralizada, código 054, Grado 09, suprimiendo la función disciplinaria de primera instancia; Adicionar una nueva ficha con el propósito principal, las funciones, las competencias y los requisitos para el empleo de Jefe de Oficina Oficial de Cumplimiento, código 006, grado 05 que se crea; y Adicionar una nueva ficha con el propósito principal, las funciones, las competencias y los requisitos para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, código 006, grado. 04, que se crea.

8.- Instituto para la Economía Social – IPES -: Crear la Oficina de Control Disciplinario Interno y establecer sus funciones y eliminar de la Subdirección Administrativa y Financiera, la función de "Ejercer la primera instancia del control disciplinario y prevención del mismo dentro del Instituto de acuerdo a la normatividad vigente". Crear un empleo de nivel directivo con la denominación de Jefe

de Oficina código 006 grado 03. Ajustar el empleo de Subdirector, código 070, Grado 03, suprimiendo la función disciplinaria de primera instancia; y modificar el área funcional del empleo Profesional Universitario, código 219, Grado 15 existente en la planta actual con funciones de control disciplinario, adscrito a la Subdirección Administrativa y Financiera, para que dependa de la Oficina de Control Disciplinario Interno de acuerdo con la estructura propuesta.

9.- Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – UAECOB -: Creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno, establecer sus funciones y supresión de la Subdirección de Gestión Corporativa la función asignada sobre el conocimiento de la primera instancia de los procesos disciplinarios. Crear un empleo de nivel directivo con denominación Jefe de Oficina código 006 Grado 05 para la atención de la Oficina de Control Disciplinario Interno. Modificar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en el sentido de adicionar una nueva ficha con el propósito principal, las funciones, las competencias y los requisitos para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, código 006, grado 05, que se crea; ajustar la ficha del empleo de Subdirector Técnico, código 068, Grado 07, suprimiendo la función disciplinaria de primera instancia.

10.- Instituto de Desarrollo Urbano – IDU -: Creación de 4 dependencias, la Oficina de Coordinación Interinstitucional, la Oficina de Gestión Ambiental, la Subdirección Técnica de Estructuración de Proyectos, la Subdirección Técnica de Seguimiento a Estudios y Diseños.; Cambio de la denominación 5 dependencias. Crear 104 empleos. Modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, con el fin de adicionar crean 60 fichas para 102 empleos de los niveles Directivo, Asesor, Profesional y Técnico, de los 104 empleos creados, para los empleos del nivel Asistencial (Secretario Ejecutivo 425-13) objeto de creación, se les aplicará las fichas funcionales existentes.

11.- Secretaría Distrital de la Mujer: Crear la Oficina de Control Disciplinario Interno, establecer sus funciones y suprimir de la Subsecretaría de Gestión Corporativa la función asignada mediante el literal (k) del artículo (16) del Decreto Distrital 428 del 27 de septiembre de 2013. Crear un empleo de nivel directivo con denominación Jefe de Oficina código 006 Grado 05 para la atención de la Oficina de Control Disciplinario Interno. Modificar el manual específico de funciones y competencias laborales en el sentido de Se crea una nueva ficha para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, Código 006, Grado 05 y se adscribe a la nueva dependencia; suprime la función disciplinaria de primera instancia al empleo de Subsecretario de Gestión Corporativa Código 045, Grado 08 y se adscribe a la Oficina de Control Disciplinario Interno el empleo de Profesional Universitario código 219 grado 17 que se encontraba adscrito a la Subsecretaría de Gestión Corporativa.

12.- Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP -: Crear la Oficina de Control Disciplinario Interno, establecer sus funciones y suprimir de la Subdirección de Asuntos Legales la función asignada mediante el numeral (9) del artículo (12) del Acuerdo de Junta Directiva No. 01 del 18 de enero de 2012. Crear un empleo de Jefe de Oficina Código 006 Grado 06 para la conformación de la Oficina de Control Interno Disciplinario. Modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, en el sentido de adicionar una nueva ficha para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, Código 006, Grado 06 y adscribe a la nueva dependencia; y suprimir la función disciplinaria de primera instancia a la ficha del empleo de Subdirector Técnico Código 084, Grado 07

13.- Instituto Distrital de las Artes – IDARTES -: Crear la Oficina de Control Disciplinario Interno, establecer sus funciones, así como suprimir la función disciplinaria a la Subdirección Administrativa y Financiera. Crear un empleo de Jefe de Oficina Código 006 Grado 01 para la conformación de la Oficina de Control Interno Disciplinario. Modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, en el sentido adicionar una nueva ficha para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, Código 006, Grado 01 y se adscribe a la nueva dependencia; suprimir la función disciplinaria de primera instancia al empleo de Subdirector Código 070, Grado 02; y reubicar el área de la ficha funcional del empleo de Profesional Especializado.

14.- Caja de Vivienda Popular – CVP -: Creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno, modificar la denominación de la "Dirección de Gestión Corporativa y Control Interno Disciplinario" eliminando la expresión "y Control Interno Disciplinario"; y suprimir de esta misma la función disciplinaria. Crear un empleo de Jefe de Oficina Código 006 Grado 01 para la conformación de la Oficina de Control Interno Disciplinario. Modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, en el sentido de crear una nueva ficha para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, Código 006, Grado 01 y se adscribe a la nueva dependencia, y suprimir la función disciplinaria de primera instancia al empleo de ficha del empleo de Director Administrativo Código 009, Grado 02.

15.- Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. – ERU -: Creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno y suprimir de la Subgerencia de Gestión Corporativa la función disciplinaria. Crear un empleo de Jefe de Oficina Código 006 Grado 01 para la conformación de la Oficina de Control Interno Disciplinario. Modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, en el sentido de crear una nueva ficha para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, Código 006, Grado 01 y se adscribe a la nueva dependencia, y suprimir la función disciplinaria de primera instancia al empleo de Subgerente de Gestión Corporativa Código 084, Grado 03.

16.- Secretaría Distrital del Hábitat: Creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno y modificar la denominación de la "Subsecretaría de Gestión Corporativa y Control Interno Disciplinario" eliminando la expresión "y Control Interno Disciplinario" y la función disciplinaria. Crear un empleo de Jefe de Oficina Código 006 Grado 05 para la conformación de la Oficina de Control Interno Disciplinario. Modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, en el sentido de crear una nueva ficha para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, Código 006, Grado 05 y se adscribe a la nueva dependencia, y suprimir la función disciplinaria de primera instancia al empleo Subsecretario de Despacho Código 045, Grado 08. Se adscribe a la nueva Oficina de Control Disciplinario Interno el empleo denominado Profesional Universitario código 219 grado 18 que se encontraba adscrito a la Subsecretaría de Gestión Corporativa.

17.- Secretaría Distrital de Ambiente: Creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno y modificar la denominación de la Subsecretaría General y de Control Disciplinario, eliminando la expresión "y de Control Disciplinario", y suprimir la función disciplinaria signada mediante el literal "e" del Artículo 12° del Decreto Distrital 109 de 2009. Crear un empleo de Jefe de Oficina Código 006 Grado 05 para la conformación de la Oficina de Control Interno Disciplinario. Modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, en el sentido de crear una nueva ficha para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, Código 006, Grado 05 y se adscribe a la nueva

dependencia, y suprimir la función disciplinaria de primera instancia al empleo Subsecretario de Despacho Código 045, Grado 08 de la Subsecretaría General.

18.- Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA -:Creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno y eliminar de la Subdirección de Gestión Corporativa el numeral 11 del artículo 7 del Acuerdo de la Junta Directiva No. 003 del 11 de julio de 2017. Crear un empleo de Jefe de Oficina Código 006 Grado 01 para la conformación de la Oficina de Control Interno Disciplinario. Modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, en el sentido de adicionar una nueva ficha con el propósito principal, las funciones, las competencias y los requisitos para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, Código 006, Grado 01, que se crea, y ajustar la ficha del empleo de Subdirector de Gestión Corporativa Código 068, Grado 01, suprimiendo la función disciplinaria de primera instancia.

19.- Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio S.A.: Creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno y eliminar, de la Subgerencia General la función contenida en el numeral 7° del artículo undécimo, del Acuerdo de Junta Directiva N° 07 de 2017. Crear un empleo de Jefe de Oficina Código 006 Grado 01 para la conformación de la Oficina de Control Interno Disciplinario. Modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, en el sentido de crear una nueva ficha para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, Código 006, Grado 01, y se adscribe a la nueva dependencia; y suprimir de la ficha del empleo de Subgerente General Código 084, Grado 04, la función disciplinaria de primera instancia.

20.- Instituto Distrital de Turismo – IDT -: Creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno y modificar la denominación de la “Subdirección de Gestión Corporativa y Control Disciplinario” eliminando la expresión “y Control Disciplinario” eliminando también la función disciplinaria. Crear un empleo de Jefe de Oficina Código 006 Grado 01 para la conformación de la Oficina de Control Interno Disciplinario. Modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, en el sentido de adicionar una nueva ficha para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, Código 006, Grado 01, y se adscribe a la nueva dependencia; y suprimir de la ficha del empleo de Subdirector Técnico código 068 grado 01 de la Subdirección de Gestión Corporativa, la expresión “Control Disciplinario”, y se elimina la función disciplinaria.

21.- Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP -: Creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno y eliminar de la Subdirección Financiera y Administrativa la función disciplinaria. Crear un empleo de Jefe de Oficina Código 006 Grado 004 para la conformación de la Oficina de Control Interno Disciplinario. Modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, en el sentido de adicionar una nueva ficha para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, Código 006, Grado 04; Modificar el área funcional del empleo Profesional Especializado, Código 222, Grado 30 existente en la planta actual con funciones de control disciplinario, adscrito a la Subdirección Financiera y Administrativa, para que dependa de la Oficina de Control Disciplinario Interno de acuerdo con la estructura propuesta; y ajustar la ficha del empleo de Subdirector Financiero y Administrativo Código 068, Grado 07, suprimiendo la función disciplinaria.

22.- Jardín Botánico "José Celestino Mutis" – JBB -: Creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno y eliminar de la Oficina Asesora de Jurídica y a la Secretaría General la función disciplinaria. Crear un empleo de Jefe de Oficina Código 006 Grado 001 para la conformación de la Oficina de

Control Interno Disciplinario. Modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, en el sentido de adicionar una nueva ficha para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, Código 006, Grado 01; Ajustar la ficha del empleo de Secretario General de Entidad Descentralizada Código 054, Grado 08, corrigiendo la denominación del Área Funcional a Secretaría General y suprimiendo la función disciplinaria de la primera instancia; Adicionar al perfil del empleo de Jefe de la Oficina Asesora Jurídica Código 115, Grado 05 contenido en la Resolución 240 de 2020, la función disciplinaria.

23.- Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA: Adoptar la estructura organizacional, planta de personal y Manual de Funciones.

24.- Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD -: Crear la Subgerencia de Analítica de Datos (Big Data), la Gerencia de Gestión Jurídica, la Subgerencia de Participación y Atención al Ciudadano y la Subgerencia de Contratación; transformación de la Oficina Asesora Jurídica a Gerencia Jurídica y la Gerencia Comercial a Gerencia Comercial y de Atención a la Ciudadanía; y separación de los roles de investigación y juzgamiento en el proceso disciplinario. Suprimir 4 empleos (2 del Nivel Directivo y 2 del Nivel Asesor), crear 15 empleos (7 del Nivel directivo, 5 del Nivel Asesor y 3 del Nivel Profesional). Modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del organismo, en lo referente a las fichas de los cargos objeto de ajuste, creación o transformación y en las dependencias y el número de cargos de los que se adicionan a los ya existentes.

25.- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD -: Creación de la Subdirección Jurídica y la OCDI y modificación de la denominación y funciones de la actual Subdirección Técnico Jurídica y Oficina Asesora de Planeación. Supresión de 2 empleos y creación de 3 incluido el empleo de Jefe de OCDI. Modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del organismo, en lo referente a las fichas de los cargos objeto de ajuste, creación o transformación y en las dependencias.

26.- Secretaría Distrital De Integración Social – SDIS -: Modificar de la estructura organizacional creando dos (2) dependencias nuevas (Dirección para la Inclusión y las Familias y la Subdirección para la Discapacidad) así como la reubicando dos (2) dependencias existentes. Crear dos (2) empleos del nivel Directivo para dirigir la Dirección para la Inclusión y las Familias, y la Subdirección para la Discapacidad; de igual forma, la entidad presenta la necesidad de crear doscientos (200) empleos para fortalecer la prestación de servicios a cargo de la Subdirección de Infancia. Como consecuencia de los cambios en la estructura y en la planta de empleos, se hace necesario realizar la modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales.

27.- Instituto Distrital De La Gestión Del Riesgo Y Cambio Climático – IDIGER -: Creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno y modificación de la denominación de la “Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios” eliminando la expresión “y Asuntos Disciplinarios” y eliminar, de esta misma área, la función disciplinaria. Crear un empleo de Jefe de Oficina Código 006 Grado 005 para la conformación de la Oficina de Control Interno Disciplinario. Se crea una nueva ficha para el empleo de Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno, Código 006, Grado 05 y se adscribe a la nueva dependencia y a la ficha del empleo Subdirector Administrativo, código 068, grado 07, asignado a la Subdirección de Gestión Corporativa, eliminar la función disciplinaria.

III. Vigencia 2022

Se emitieron doce (12) conceptos técnicos favorables para el rediseño de la estructura organizacional de:

1.- Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público (DADEP): Asistencia técnica para la modificación de la estructura organizacional, planta de personal y actualización de las funciones de las dependencias de acuerdo con las nuevas competencias del departamento.

2.- Operadora Distrital de Transporte - ODT -: Adopción de la estructura organizacional, escala salarial, planta de personal y manual específico de funciones y competencias laborales de la entidad.

3.- Secretaría de Educación Distrital: Modificación de la estructura organizacional, planta de empleos y manual específico de funciones y competencias laborales.

4.- Secretaría Distrital de Planeación - SDP -: Modificación de la estructura organizacional, planta de empleos, escala salarial, y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

5.- Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA -: Modificación de la estructura organizacional, planta de empleos y el manual específico de funciones y competencias laborales, para la supresión de la Oficina Asesora Jurídica y creación de la Oficina Jurídica en el nivel directivo en cumplimiento de la Ley 2094 de 2021.

6.- Concejo de Bogotá: Modificación de la estructura organizacional, la planta de personal, escala salarial y manual específico de funciones y competencias laborales.

7.- Contraloría Distrital: Modificación de la estructura organizacional, la planta de personal, escala salarial y manual específico de funciones y competencias laborales.

8.- Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP -: Implementación de la ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.

9.- Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC -: Implementación de la ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.

10.- Secretaría Distrital de Gobierno: Modificación de la estructura organizacional, planta de empleos y manual de funciones y competencias laborales.

11.- Subred Integrada de Salud Sur Occidente E.S.E: Modificación de estructura organizacional, planta de empleos y manual específico de funciones para la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno.

12.- SECRETARÍA Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia: Modificación de estructura organizacional, planta de empleos y manual específico de funciones y competencias laborales.

Por otro lado, con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley 2094 de 2021 que modificó la Ley 1952 de 2019, en la que se estableció como garantía procesal para los sujetos disciplinados, la separación de funciones de instrucción y juzgamiento del proceso disciplinario, las entidades y organismos distritales avanzaron en el ajuste de sus estructuras organizacionales, planta de empleos y/o manuales específicos de funciones y competencias laborales para garantizar el cumplimiento de la Ley; En este sentido, durante la vigencia 2022, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, asistió a 42 entidades para la adecuación organizacional del proceso disciplinario

III. Vigencia 2023

Durante el año 2023, se han emitido cinco (5) conceptos técnicos favorables para llevar a cabo procesos de rediseño institucional, como se relaciona a continuación:

1.- Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD -: Modificación de la estructura organizacional, la planta de empleos y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

2.- Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E: Modificación de la estructura organizacional, la planta de empleos y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

3.- Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E: Modificación de la estructura organizacional, la planta de empleos y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, con ocasión a la adecuación organizacional para el proceso disciplinario.

4.- Canal Capital: Modificación de la estructura organizacional, la planta de empleos, escala salarial y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

5.- Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - EAAB -: Modificación de la estructura organizacional, la planta de empleos, escala salarial y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

Es importante mencionar que, con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley 2094 de 2021 que modificó la Ley 1952 de 2019, en la que se estableció como garantía procesal para los sujetos disciplinados, la separación de funciones de instrucción y juzgamiento del proceso disciplinario, las entidades y organismos distritales han venido avanzando en el ajuste de sus estructuras organizacionales, planta de empleos y/o manuales específicos de funciones y competencias laborales para garantizar el cumplimiento de la Ley.

Para efectos de orientar dicha adecuación institucional, este Departamento Administrativo emitió lineamientos técnicos mediante la Circular Externa No.004 de 2022, la cual se emite en atención a las competencias del Departamento y en el marco del producto de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, sobre la estandarización de estructuras organizacionales.

En este sentido, en lo que va corrido del año, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, ha asistido a las entidades Distritales para la adecuación organizacional del proceso disciplinario, y en especial, se reportan las que han tenido modificaciones en su estructura organizacional, planta de personal y manual específico de funciones y competencias laborales.

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

Tabla 17. Avance Meta No. 3 - Proyecto 7670

Código meta:	3	Descripción de la meta:	Asistir técnicamente a 52 entidades y organismos en la implementación de acciones que contribuyan a la gestión estratégica distritales de su talento humano		
Tipo de meta:	Constante				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	52	52	52	52	52
Ejecución magnitud	52	52	52	52	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	**100%**				
Presupuesto programado	$28.000.000.00	$139.500.000.00	$ 256.100.000.00	$ 215.000.000.00	$ 157.000.000.00
Presupuesto ejecutado	$28.000.000.00	$139.500.000.00	$ 256.100.000.00	$ 215.000.000.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 7.000.000.00	$ 5.500.000.00	$ 24.350.000.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 7.000.000.00	$ 5.500.000.00	$ 24.350.000.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

Esta meta tiene asociados cuatro (4) productos de la PPGITH, como son, el sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, el Programa de movilidad laboral, el lineamiento

Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado, apostando al fortalecimiento de la gestión institucional, mediante el cumplimiento de estándares mínimos tanto normativos como técnicos, y al tiempo avanzando en la consolidación de un nivel de desarrollo organizacional que apalanque la innovación y las buenas prácticas al interior de las entidades. Y, por último, la Implementación del Expediente Único Laboral del Distrito Capital.

Teniendo en cuenta que, esta Meta está asociada a la implementación del Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano, se ha realizado de manera constante asistencia a las entidades para que logre una implementación efectiva del lineamiento. Dado que dentro de la ejecución de estos, se proyecta la asistencia técnica y la emisión de lineamientos técnicos para las 52 entidades y organismos del distrito, por tanto, esta meta ha sido constante y se ha ejecutado con la asistencia a 52 entidades distritales cada año.

La evolución de la ejecución de la meta se puede ver en cada vigencia de la siguiente manera:

i. Vigencia 2023

A 30 de junio de 2023, se brindó asistencia técnica en la implementación de acciones que contribuyen a la gestión estratégica de su talento humano en 52 entidades del Distrito, de esta forma la meta para la vigencia tiene un cumplimiento del 100%.

Esta meta se mide a través de la cobertura de los servicios de asistencia que brinda el departamento a mediante conceptualización técnica[2] y/o jurídica[3], con los cuales se asiste a las entidades y organismos del Distrito, además, también cuenta la emisión de circulares externa y circulares conjuntas con lineamientos técnicos en materia de empleo público y gestión integral del talento humano y los resultados durante la vigencia fueron los siguientes:

a) **Conceptualización técnica:** Durante la vigencia, emitieron cincuenta y cinco (55) conceptos técnicos favorables a treinta y ocho (38) entidades u organismos del Distrito Capital, el detalle puede ser consultado en el Anexo 1. Conceptualización técnica 2023

b) **Conceptualización técnico-jurídica:** Durante la vigencia, se asistió a Treinta y dos (32) entidades, organismos y/o corporaciones públicas con noventa y tres (93) conceptos técnico-jurídicos. Igualmente, se realizaron dos acompañamientos técnico-jurídicos a la Alcaldía Local de Puente Aranda y Junta Administradora Local de Barrios Unidos. el detalle puede ser consultado en el Anexo 2. Relación entidades conceptualización 2023

Se conceptuó sobre temas como aplicación edad de retiro forzoso para empleos de período fijo, viabilidad de otorgamiento de comisión de estudios para modalidad 100% virtual, acciones Junta Directiva Foncep para prever riesgos, velar por el cumplimiento de preceptos legales y procurar la defensa del patrimonio; acción de repetición sobre el pago de lo no debido por la aplicación defectuosa

[2] Conceptos de carácter vinculante relacionados con los temas establecidos los artículos 6° y 7° del Acuerdo Distrital 199 de 2005, y son requisito para la adopción o modificación de estructura organizacional, planta de personal, manual específico de funciones y de competencias laborales, escala salarial, grupos internos de trabajo y vinculación de supernumerarios de las Entidades y Organismos Distritales.
[3] Conceptos emitidos de carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento, que dan respuesta a las consultas y planteamientos realizados al DASCD por parte de entidades, organismos, servidores públicos, y demás partes interesadas, sobre situaciones particulares o generales relacionadas con la gestión del empleo público, organización administrativa, gestión del talento humano, régimen salarial y prestacional, entre otros.

del Decreto 1498 de 2022, derivado por un actuar de apariencia en Derecho; prima técnica Distrital (artículo 4 del Decreto 1498 de 2022), nombramiento de Trabajador Oficial en cargo de Jefe de Control Interno, contratos de publicidad y propaganda, teletrabajo de empleo del nivel asistencial con criterios de prioridad, cálculo de prestaciones sociales de un empleado de carrera en periodo de prueba en otra entidad y entidad de origen; competencia de la Junta Directiva de la Empresa Metro de Bogotá S.A., para fijar el régimen salarial de sus trabajadores oficiales y sus empleados públicos; Derecho de petición de la Veeduría Nacional de Participación y Acción Comunal, información contractual, reconocimiento por permanencia a empleado incapacitado por más de 540 días, prima de antigüedad distrital en el caso de no solución de continuidad entre entidades descentralizadas.

De igual manera, respecto del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, Concepto relacionado con la Ley 1010 de 2006 para contratistas, disminución de la jornada laboral de 44 a 40 horas en virtud del numeral 2 del artículo 7 de la Ley 1437 de 2011, Ley de garantías - segunda vuelta, gestión de cobro de incapacidades expedidas por médicos particulares no reconocidas por la EPS antes de entrada en vigencia del Decreto 1427 de 2022; información garantía contractual, obligación de reportar declaración de Bienes, Rentas y otros en SIDEAP y SIGEP, lineamientos sobre teletrabajo, prima técnica de trabajadores oficiales, reconocimiento por permanencia a un empleado incapacitado por más de 540 días, reconocimiento de incapacidades, asignación prima técnica a empleados encargados, observaciones al proyecto de Decreto de distribución de funciones trasladadas transitoriamente por la región metropolitana al sector movilidad, naturaleza de cobro coactivo, cesantías para estudio en colegio, incremento y ajuste salarial 2023 para una persona con incapacidad reconocida por la ARL.

Así mismo la aplicación del Decreto 2090 de 2003 y Decreto 1083 de 2015 sobre personal expuesto a actividades de alto riesgo, prima secretarial como factor para liquidar la prima semestral Distrital, concepto de devengado para la liquidación de parafiscales y beneficios tributarios, solicitud de medidas para obtener el pago de licencia de maternidad, Derecho preferencial al encargo de empleados de Carrera Administrativa, viabilidad de pagar subsidio de alimentación a los Trabajadores Oficiales de la Lotería de Bogotá que se encuentran incapacitados, gestiones de cobro de licencia de maternidad sin que se haya cotizado el tiempo de gestación.

Adicional respecto de la vigencia de la Directiva 002 del 8 de marzo de 2017 sobre "*Lineamientos de Bienestar en Entidades Distritales*" y normas sobre protección a la maternidad de los menores, concepto sobre bienestar a los servidores públicos, fechas de pago de prima técnica y gastos de representación en la Planta de Personal de la Operadora Distrital de Transporte S.A.S., reconocimiento y ajuste a la prima técnica por capacitaciones y experiencia profesional, vinculación de pasantes durante la aplicación de Ley de Garantías, concepto sobre si el pago en dinero de los compensatorios se constituye como factor para liquidar cesantías, intereses y prima semestral Distrital; reducción de funciones por incapacidad para su compilación en una única función, reducción de la jornada laboral de los empleados públicos, reconocimiento de prima técnica Distrital a empleados públicos de la Personería de Bogotá, concepto prórroga de licencia no remunerada para adelantar estudios, proceso liquidatario Coomeva EPS en liquidación de incapacidades DASCD, competencia por práctica rural de enfermera jefe, vacaciones a personal expuesto a radiaciones ionizantes, teletrabajo en otra ciudad y reclamación sobre el Derecho Preferencial al encargo.

Por otro lado, durante el primer semestre de 2023, se prestaron ciento cuarenta y dos (142) asesorías a treinta y nueve (39) entidades y organismos del Distrito Capital en asuntos relacionados con la gestión del Talento Humano, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG – (Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH -), mencionadas a continuación.

Tabla 18. Relación entidades con acompañamiento MIPG/GITH a 30 de junio de 2023

No.	Entidades con acompañamiento - MIPG/Política Gestión Integral del Talento Humano - GITH -
1	Secretaría Distrital de Integración Social
2	Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON -
3	Secretaría Distrital de Salud
4	Subred Integrada de Salud Sur Occidente
5	Lotería de Bogotá
6	Contraloría de Bogotá
7	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos (UAECOB)
8	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural (IDPC)
9	Empresa Metro de Bogotá S.A.
10	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia
11	Secretaría Jurídica Distrital
12	Veeduría Distrital
13	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAAB)
14	Instituto Distrital de las Artes (IDARTES)
15	Secretaría Distrital de Movilidad
16	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación Mantenimiento Vial (UAERMV)
17	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital
18	Secretaría Distrital de Hacienda
19	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA)
20	Secretaría Distrital de la Mujer
21	Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA -
22	Subred Integrada de Salud Sur E.S.E
23	Subred Integrada de Salud Norte E.S.E
24	Orquesta Filarmónica de Bogotá (OFB)
25	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público (DADEP)
26	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal (IDPAC)
27	Transmilenio S.A
28	Canal Capital
29	Secretaría Distrital de Ambiente
30	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones (FONCEP)
31	Secretaría Distrital del Hábitat
32	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano
33	Secretaría Distrital de Gobierno
34	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos (UAESP)
35	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
36	Subred Integrada de Salud Centro Oriente E.S.E.
37	Caja de Vivienda Popular (CVP)
38	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
39	Secretaría Distrital de Educación

Avance físico de la meta proyecto en el Plan de Desarrollo

i. Vigencia 2021

A 31 de diciembre de 2021 se logró la asistencia técnica en la implementación de acciones que contribuyen a la gestión estratégica de su talento humano las 52 entidades del distrito, de esta forma la meta para la vigencia tiene un cumplimiento del 100%.

Esta meta se mide a través de la cobertura de los servicios de asistencia que brinda el departamento a mediante conceptualización técnica[4] y/o jurídica[5], con los cuales se asiste a las entidades y organismos del Distrito, además, también cuenta la emisión de circulares externa y circulares conjuntas con lineamientos técnicos en materia de empleo público y gestión integral del talento humano y los resultados durante la vigencia fueron los siguientes:

a) Conceptualización técnica: Durante la vigencia, se asistió a **46** entidades con conceptos técnicos. El detalle puede ser consultado en el Anexo 3. Conceptualización técnica 2021

ii. Vigencia 2022

A 31 de diciembre de 2022 se brindó asistencia técnica en la implementación de acciones que contribuyen a la gestión estratégica de su talento humano en 52 entidades del Distrito, de esta forma la meta para la vigencia tiene un cumplimiento del 100%.

Esta meta se mide a través de la cobertura de los servicios de asistencia que brinda el departamento a mediante conceptualización técnica[6] y/o jurídica[7], con los cuales se asiste a las entidades y organismos del Distrito, además, también cuenta la emisión de circulares externa y circulares conjuntas con lineamientos técnicos en materia de empleo público y gestión integral del talento humano y los resultados durante la vigencia fueron los siguientes:

a) Conceptualización técnica: Durante la vigencia, emitieron 130 conceptos a 52 entidades u organismos del Distrito Capital. El detalle de los conceptos pude ser consultado en el Anexo 4. Conceptualización técnica 2022

b) Conceptualización técnico-jurídica: Durante la vigencia, se asistió a 53 entidades, organismos y/o corporaciones públicas con conceptos técnico-jurídicos. Igualmente, se brindó acompañamiento a 4 organizaciones sindicales Distritales. El detalle de los conceptos pude ser consultado en el Anexo 5. Relación entidades con conceptos técnico-jurídicos 2022

[4] Conceptos de carácter vinculante relacionados con los temas establecidos los artículos 6° y 7° del Acuerdo Distrital 199 de 2005, y son requisito para la adopción o modificación de estructura organizacional, planta de personal, manual específico de funciones y de competencias laborales, escala salarial, grupos internos de trabajo y vinculación de supernumerarios de las Entidades y Organismos Distritales.
[5] Conceptos emitidos de carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento, que dan respuesta a las consultas y planteamientos realizados al DASCD por parte de entidades, organismos, servidores públicos, y demás partes interesadas, sobre situaciones particulares o generales relacionadas con la gestión del empleo público, organización administrativa, gestión del talento humano, régimen salarial y prestacional, entre otros.
[6] Conceptos de carácter vinculante relacionados con los temas establecidos los artículos 6° y 7° del Acuerdo Distrital 199 de 2005, y son requisito para la adopción o modificación de estructura organizacional, planta de personal, manual específico de funciones y de competencias laborales, escala salarial, grupos internos de trabajo y vinculación de supernumerarios de las Entidades y Organismos Distritales.
[7] Conceptos emitidos de carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento, que dan respuesta a las consultas y planteamientos realizados al DASCD por parte de entidades, organismos, servidores públicos, y demás partes interesadas, sobre situaciones particulares o generales relacionadas con la gestión del empleo público, organización administrativa, gestión del talento humano, régimen salarial y prestacional, entre otros.

c) Mediante circulares con lineamientos técnicos se asistieron a las 52 entidades y organismos del Distrito, con 9 circulares emitidas externas, conjuntas o internas.

Tabla 19. Relación circulares emitidas a 31 de diciembre de 2022

CIRCULAR No.	RADICADO	FECHA	DESCRIPCIÓN
Externa 04	2022EE510	8/02/2022	Lineamientos implementación Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.
Externa 07	2022EE1029	25/0/2022	Cuarta medición de madurez del Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud en el Trabajo.
Externa 08	2022EE1122	3/03/2022	Reporte de Información sobre actos administrativos con fundamento en los cuales se reconocen y pagan elementos de salario a los empleados públicos de Bogotá, D.C.
Externa 09	2022EE1146	7/03/2022	Vinculación de servidores/as y contratistas a los procesos y procedimientos incorporados en el módulo de plataforma estratégica – SIDEAP.
Externa 10	2022EE1482	25/03/2022	Ampliación del plazo previsto en la circular externa 09 de 2022
Externa 12	N/A	29/03/2022	Solicitud de información del cumplimiento del decreto 1800 de 2019 1.
Circular Conjunta 0007	N/A	2/03/2022	Lineamientos para institucionalizar la semana del 8 de marzo en las entidades del distrito en el marco del día internacional por los derechos de las mujeres.
Circular Conjunta 0003	N/A	7/04/2022	Modalidades de trabajo y lineamientos de bioseguridad en ambientes laborales.
Externa No 04	Sin	29/06/2022	Actualización Declaración de Bienes y Rentas, Declaración General de Conflicto de Intereses, Declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses

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

Tabla 20. Avance Meta No. 4 - Proyecto 7670

Código meta:	4	Descripción de la meta:	Implementar en 52 entidades y organismos distritales la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y meritocrático de la Administración Pública Distrital		
Tipo de meta:	Constante				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	52	52	52	52	52
Ejecución magnitud	52	52	52	52	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	**100%**				
Presupuesto programado	$29.100.000.00	$180.800.418.00	$ 278.949.987.00	$ 178.750.000.00	$ 208.000.000.00
Presupuesto ejecutado	$29.100.000.00	$ 180.800.418.00	$ 278.949.987.00	$ 178.750.000.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 21.000.000.00	$ 5.000.000.00	$ 5.950.000.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 21.000.000.00	$ 5.000.000.00	$ 5.950.000.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

En esta meta se cuentan las entidades y organismos que participan en la implementación de la estrategia, ya sea con la creación de empleos, provisión de vacantes a través de concursos meritocráticos o de selección objetiva y contratos usando la plataforma "*Talento No Palanca (TNP)*".

Desde que se implementó la estrategia esta se ha aplicado alguno de los tres componentes en al menos cada una de las 52 entidades y organismos propuestos, cumpliéndose al 100%, como se relaciona a continuación:

1) **Componente de Formalización:** Durante 2023, se crearon **347** empleos permanentes en **10** entidades y organismos del Distrito. Se aclara que la Secretaría de Educación Distrital - SED -, creó 10 empleos docentes permanentes pero suprimieron 14 empleos permanentes, a través del Decreto 160 del 26 de abril de 2023. Los empleos creados en la Lotería de Bogotá y el Instituto Distrital de Gestión del Riesgo – IDIGER, durante la vigencia 2022, se incluyen en el informe 2023, toda vez que los actos administrativos con la formalización de los empleos fueron remitidos al DASCD durante la presente vigencia.

Tabla 21. Creación de empleos en entidades del distrito, componente de formalización 2023

Vigencia	Entidad	Tipo de Empleo	Novedad	Cantidad	Acto Administrativo
2022	Lotería de Bogotá	Empleo Permanente	Supresión	2	Acuerdo 24 de 2022 del 10/10/2022
		Trabajador Oficial	Supresión	9	Acuerdo 24 de 2022 del 10/10/2022
		Empleo Permanente	Creación	6	Acuerdo 24 de 2022 del 10/10/2022
	Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER	Empleo Permanente	Creación	16	Acuerdo 11 de 2022 del 13/12/2022
2023	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural - IDPC	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo 002 de 2023 del 10/01/2023
		Empleo Permanente	Creación	41	Acuerdo 002 de 2023 del 10/01/2023
	Secretaría Distrital de Gobierno	Empleo Permanente	Creación	2	Decreto 052 de 2023 del 11/02/2023
	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Empleo Permanente	Supresión	1	Decreto 101 del 16/03/2023
		Empleo Permanente	Creación	1	Decreto 101 del 16/03/2023
	Secretaria de Integración Social - SDIS	Empleo Permanente	Creación	11	Decreto 114 del 23/03/2023
	Secretaría de Educación Distrital - SED	Docente	Creación	10	Decreto 160 del 26/04/2023
		Docente	Supresión	14	Decreto 160 del 26/04/2023
	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	Empleo Permanente	Creación	45	Acuerdo 04 de 2023 2/05/2023
	Secretaría Distrital de Movilidad	Empleo Permanente	Creación	175	Decreto 273 de 2023 de 26 de junio de 2023
	Secretaría Distrital de Hacienda	Empleo Permanente	Creación	40	Decreto 281 de 2023 de 27 de junio de 2023

Por otro lado, en el período comprendido entre 2020 a junio de 2023, se reporta creación efectiva de 3.740 empleos en entidades y organismos del Distrito Capital (resultado neto que se obtiene de restarle al número total de empleos creados, el número de cargos suprimidos). La creación de estos empleos ha estado sustentada en la realización de estudios técnicos desarrollados por las entidades y organismos distritales en observancia de los parámetros definidos en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el Decreto Ley 019 de 2012, así como los criterios establecidos en los artículos 2.2.12.2 y 2.2.12.3 del Decreto Nacional 1083 de 2015 Único Reglamentario de la Función Pública, que han permitido demostrar las razones asociadas a necesidades del servicio o de modernización institucional a partir del análisis de sus procesos técnico misionales y de apoyo, de la evaluación de la prestación del servicio y, de la evaluación de los perfiles y cargas de trabajo según el modelo operacional de cada una de las entidades y organismos del Distrito Capital.

En tal sentido y atendiendo a la naturaleza de los empleos creados, los mismos se distribuyen por tipología de la siguiente manera:

Tabla 22. Resumen de la creación de empleos en entidades del distrito, componente de formalización 2023

TIPO DE EMPLEOS	NUMERO DE EMPLEOS
Empleos Permanentes	2318
Empleos Privados	598
Empleos Temporales	686
Empleos de Trabajador Oficial	128
Empleos Transitorios (Creados en cumplimiento de fallos judiciales)	10
TOTAL	**3740**

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Junio 30

El detalle de la creación de empleos puede ser consultado en el Anexo 6. Detalle de la creación de empleo 2020-2023

2) **Componente de mérito:** En este componente, las entidades del Distrito participaron en las siguientes convocatorias públicas abiertas y procesos de selección objetiva.

2.1) **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, han sido provistos 2020 empleos.

Tabla 23. Relación convocatoria Distrito 4 - 2021 a 31 de diciembre de 2021

No.	ENTIDAD	EMPLEOS	VACANTES
1	Caja de la Vivienda Popular	1	1
2	Concejo de Bogotá	9	9
3	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público – DADEP	13	13
4	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD	19	20
5	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones FONCEP	8	8
6	Fundación Gilberto Álzate Avendaño – FUGA	2	2
7	Instituto de Desarrollo Urbano – IDU	57	73
8	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC	13	13
9	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD	17	26
10	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER	4	4
11	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC	11	11
12	Instituto Distrital de las Artes – IDARTES	5	5
13	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA	28	28
14	Instituto Distrital de Turismo – IDT	1	1
15	Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON	26	51
16	Instituto para la Economía Social – IPES	9	9
17	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP	4	4
18	Jardín Botánico de Bogotá "José Celestino Mutis"	7	9
19	Personería de Bogotá	85	188
20	Secretaría Distrital de Planeación	31	35
21	Secretaría Distrital de Salud	112	150
22	Secretaría Distrital de Ambiente	8	8
23	Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte – SDCRD	5	6
24	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	108	133
25	Secretaría Distrital de Hacienda	202	274
26	Secretaría Distrital de Integración Social – SDIS	94	479
27	Secretaría Distrital de Movilidad	184	386
28	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	9	10
29	Secretaría Jurídica Distrital	1	1

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

No.	ENTIDAD	EMPLEOS	VACANTES
30	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD	36	48
31	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación Y Mantenimiento Vial – UAERMV	9	10
32	Veeduría Distrital	5	5
Total		**1.123**	**2.020**

2.2) **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 – SEVCOM -, se han realizado pruebas de competencias comportamentales para gerentes públicos o candidatos a cargos de Libre Nombramiento y Remoción LNR -, así como cargos de otros niveles jerárquicos como asistencial, técnico y profesional, que ha culminado con la designación efectiva de 221 servidores y servidoras públicas, distribuidos así: en 2020, son **548**; en 2021 con **411**; en 2022 con **441**, en lo corrido del 2023 con **221** para un total de **1.621.** Durante el periodo comprendido entre 2020 a 2023, **51 entidades** participaron en la estrategia, realizando procesos de selección objetiva.

Tabla 24. Entidades usuarias de SEVCOM -, periodo 2020 – junio de 2023

Entidades usuarias - SEVCOM / 2020 - 2023
1. Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y Tecnología. ATENEA
2. Caja de Vivienda Popular - CVP
3. Canal Capital
4. Contraloría de Bogotá D.C.
5. Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP
6. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD
7. Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. - EAAB
8. Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - ERU
9. Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.
10. Fondo De Prestaciones Económicas, Cesantías Y Pensiones - FONCEP
11. Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA
12. Instituto de Desarrollo Urbano - IDU
13. Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER
14. Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC
15. Instituto Distrital de las Artes - IDARTES
16. Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA
17. Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD
18. Instituto Distrital de Turismo - IDT
19. Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC
20. Instituto para la Economía Social - IPES
21. Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP
22. Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON
23. Jardín Botánico "José Celestino Mutis"
24. Lotería De Bogotá
25. Metro de Bogotá S.A.
26. Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB
27. Personería Bogotá
28. Secretaría de Educación del Distrito
29. Secretaría Distrital de Ambiente
30. Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte
31. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
32. Secretaría Distrital de Gobierno
33. Secretaría Distrital de Hacienda
34. Secretaría Distrital de Integración Social
35. Secretaría Distrital de la Mujer
36. Secretaría Distrital de Movilidad
37. Secretaría Distrital de Planeación

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

Entidades usuarias - SEVCOM / 2020 - 2023
38. Secretaría Distrital De Salud
39. Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia
40. Secretaría Distrital del Hábitat
41. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
42. Secretaría Jurídica Distrital
43. Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
44. Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
45. Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
46. Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
47. Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos - UAECOB
48. Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD
49. Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV
50. Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP
51. Veeduría Distrital de Bogotá D.C.

2.3) Selección de Talentos. A través de la plataforma de Selección de Talentos se realizó el proceso para la provisión de 248 empleos temporales de la **Secretaría Distrital de Gobierno, en la que participaron más de 17.000 personas.** A su vez, se realizó la conformación del Banco de Hojas de Vida para el empleo de Jefe o Responsable de Control Interno para el período institucional 2022-2025 para proveer 47 empleos.

Tabla 25.Relación de entidades para las cuales se realizó el Banco de Hojas de Vida de Jefes o Responsables de Control Interno

N	ENTIDAD
1	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
2	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD
3	Secretaría Distrital de Gobierno
4	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público – DADEP
5	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC
6	Secretaría Distrital de Hacienda
7	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones FONCEP
8	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD
9	Lotería de Bogotá
10	Secretaría Distrital de Planeación
11	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
12	Instituto para la Economía Social – IPES
13	Instituto Distrital de Turismo – IDT
14	Secretaría de Educación del Distrito
15	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP
16	Secretaría Distrital de Salud
17	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
18	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
19	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
20	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
21	Secretaría Distrital de Integración Social – SDIS
22	Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON
23	Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte – SDCRD
24	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD
25	Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB
26	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC
27	Fundación Gilberto Álzate Avendaño – FUGA
28	Instituto Distrital de las Artes – IDARTES
29	Canal Capital
30	Secretaría Distrital de Ambiente

N	ENTIDAD
31	Jardín Botánico de Bogotá "José Celestino Mutis"
32	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER
33	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA
34	Secretaría Distrital de Movilidad
35	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UAERMV
36	Instituto de Desarrollo Urbano – IDU
37	Empresa de Transporte Tercer Milenio - Transmilenio S. A.
38	Empresa Metro de Bogotá
39	Secretaría Distrital del Hábitat
40	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP
41	Caja de la Vivienda Popular
42	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano
43	Empresa de Acueducto Alcantarillado y Aseo de Bogotá -EAB-ESP
44	Secretaría Distrital de la Mujer
45	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia
46	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá – UAECOB
47	Secretaría Jurídica Distrital

2.4) **Banco de Hojas de Vida de Selección de Talentos.** En observancia de lo dispuesto en la Circular Externa No.012 de 2021; la Secretaría Distrital de Educación en la vigencia 2021 solicitó acceso al Banco de Hojas de Vida de Selección de Talentos para la realización de nombramientos provisionales en 89 empleos.

2.5) **Banco de Hojas de Vida de Selección de Talentos.** En observancia de lo dispuesto en la Circular Externa No.012 de 2021; la Secretaría Distrital de Educación solicitó, en la vigencia 2022, acceso al Banco de Hojas de Vida de Selección de Talentos para la realización de nombramientos provisionales en 148 empleos.

2.6) **Uso de listas de elegibles:** De otra parte, de acuerdo con la información reportada por las entidades y organismos distritales cincuenta (50) empleos fueron provistos en la U.A.E. Cuerpo Oficial Bomberos Bogotá D.C; el Instituto de Desarrollo Urbano – IDU y la Secretaría Distrital De Hacienda a través del uso de lista de elegibles.

3) **En el componente "Talento No Palanca":** Se han suscrito **22.031** contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión por parte de las diferentes entidades y Organismos Distritales. De los cuales **6.179** Contratos suscritos a 31 diciembre 2020 – fecha consulta 4 de enero 2021, **5.009** contratos suscritos a 31 de diciembre del 2021- fecha consulta 05 de enero de 2022, **9185** contratos suscritos durante la vigencia 2022 (fecha de consulta, 19 de enero de 2023), y con corte a 31 de mayo de 2023, **1658**, fecha de consulta 27 de junio de 2023. Durante 2022, **49 entidades y organismos públicos** hicieron uso de la plataforma Talento No Palanca. Igualmente, se aclara que 16 Fondos de Desarrollo Local, reportaron 235 contratos durante las vigencias 2022 y 2023, que ya se encuentran contabilizados en dichas vigencias.

El detalle de las **de entidades usuarias de la estrategia "Talento No Palanca"/ 2020 – junio de 2023,** se puede consultar en el Anexo 7. Relación de entidades usuarias de talento no palanca

Es importante destacar que para efectos de garantizar el seguimiento y monitoreo sobre la estrategia distrital de Banco de Hojas de Vida de Bogotá, D.C., bajo el dominio de www.talentonopalanca.gov.co y, con el fin de verificar el cumplimiento de la meta de contratación por esta plataforma por parte de cada entidad distrital se ha dispuesto del Tablero de Control de Talento No Palanca en nuestro Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano, que le permite a los y las ciudadanas interesadas, organismos de control y a los grupos de valor, monitorear el desarrollo de la estrategia, tal como puede consultarse en el siguiente link: https://www.serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/talento-no-palanca.

Nota 1: El porcentaje de cumplimiento de cada una de las entidades se calculó tomando como referencia el número de contratos suscritos vigentes a la fecha de corte 30 de abril de 2023 sobre el total de personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios haciendo uso de la Plataforma Talento No Palanca (Se establece una relación directa entre contrato y contratista ya que en la plataforma Talento No Palanca se registra a la persona relacionada con el primer contrato suscrito)

Nota 2: De acuerdo a las orientaciones de la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público, se depuró las entidades que hacen parte de la estrategia Talento No Palanca de acuerdo a la Directiva 001 de 2020, así las cosas no se tienen en cuenta los organismos de control (Veeduría, Contraloría y Personería) como tampoco al Concejo de Bogotá, . Así mismo, se determinó que el uso de la estrategia por parte de la Universidad Distrital era opcional, por lo tanto, se encuentra dentro de su autonomía hacer o no uso de la misma, y de acuerdo con los reportes que arroja la plataforma, no se ha hecho uso del Banco de Hojas de Vida. Tampoco se tiene en cuenta Agencia de Analítica de Datos "Ágata.

Meta 5. Capacitar a 25000 colaboradores y colaboradoras vinculados al distrito capital con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD.

Tipo de Meta	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	Ejecución Presupuestal
SUMA	6.000	4.061	76%

Tabla 26.Avance Meta No. 5 - Proyecto 7670

Código meta:	5	Descripción de la meta:	Capacitar a 25.000 colaboradores y colaboradoras vinculados al Distrito Capital con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD		
Tipo de meta:	Suma				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	1348	6824	8000	6000	2828
Ejecución magnitud	1348	6824	8000	4061	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	**80.9%**				
Presupuesto programado	$291.368.533.20	$261.966.400.00	$ 429.598.449.00	$ 347.109.595.00	$ 1.474.000.000.0
Presupuesto ejecutado	$281.212.291.00	$261.966.400.00	$ 429.574.486.00	$ 264.023.000.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$222.665.238.00	$ 6.564.000.00	$ 18.955.731.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$222.665.238.00	$ 6.564.000.00	$ 14.609.499.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

Durante el periodo comprendido entre 2020 a junio de 2023, se han capacitado en total **20.233** servidoras y servidores públicos del Distrito, lo que resulta un avance del 80.9% en el cuatrienio. En lo que se refiere al 2023 se han capacitado **4.061** personas, en los noventa y cuatro (94) cursos (51 virtuales y 43 presenciales), que hacen parte del Aula del Saber Distrital, en sus ocho líneas de aprendizaje como son, innovación pública, competencias digitales, comportamentales y funcionales, seguridad y salud en el trabajo – SST -, formación para jefes de talento humano, formación integral y formación por alianzas. Estos cursos son ofertados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD -, en modalidad virtual sincrónica, asincrónica o presencial asistida por TIC, a través de cinco (5) estrategias que hacen del Plan de Acción Institucional.

Tabla 27: Número de participantes en cursos y estrategias de capacitación ofertadas por el DASCD 2020 - 2023.

Estrategias Plan de Acción	2020	2021	2022	2023	Total
Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito	1244	3974	4350	2618	**12186**
Competencias Comportamentales	10	1248	1900	165	**3323**
Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	28	818	1237	321	**2404**
Programa de Formación en Competencias Digitales	0	638	303	840	**1781**
Programa de selección y formación de Jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital	0	35	107	16	**158**
Seguridad y Salud en el Trabajo en el Distrito	66	111	103	101	**381**
Total general	**1348**	**6824**	**8000**	**4061**	**20233**

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 observa un incremento de beneficiarios del 406% en el periodo comprendido entre el 2020 a 2022, pasando de 1348 a 8000 servidores y servidoras públicas beneficiarias de las estrategias y programas de Capacitación Distrital. En general, la línea del plan de acción que registra el 60% de personas beneficiarias, es la denominada “Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito”, que contiene los cursos que hacen parte de las estrategias denominadas Red de Especialistas del Conocimiento y Plataforma de Aprendizaje Organizacional, dónde se resalta como características, que se ofrecen en modalidad virtual asincrónica, tienen inscripciones permanentes y las personas usuarias pueden ingresar al Aula del Saber Distrital según su disponibilidad de tiempo. Le siguen los cursos, según temáticas como los relacionados a competencias comportamentales, innovación pública Distrital y competencias digitales, que representan el 37% de servidores y servidoras públicas distritales beneficiarias del procedimiento de Capacitación Distrital, como se observa en las siguientes gráficas.

Gráfico 9. Servidores y servidoras públicas distritales beneficiarias de los programas y estrategias de Capacitación Distrital 2020 – junio de 2023. Por Año

Fuente: Elaboración propia según, bases de datos Capacitación Distrital, vigencias 2020, 2021, 2022, 2023/ Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño.

Gráfico 10. Servidores y servidoras públicas de distritales beneficiarias de los programas y estrategias Capacitación Distrital 2020 – junio de 2023. Por Curso

Fuente: Elaboración propia según, bases de datos Capacitación Distrital, vigencias 2020, 2021, 2022, 2023/ Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño.

En total, 54 entidades y organismos Distritales han participado en los programas de capacitación y los respectivos cursos que hacen parte del Aula del Saber Distrital. En el periodo comprendido entre 2020 a junio de 2023, se registró una mayor participación de servidoras y servidores públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Hacienda, Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos – UAECOB, Secretaría de Educación del Distrito, Secretaría Distrital de Gobierno, Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD, Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia, que representan el 45% del total de personas participantes (8.973 personas). En total el 57% de las personas participantes son mujeres, el 42% hombres, 50 personas se identificaron como intersexuales y 73 personas no incluyeron información según sexo.

Gráfico 11. Servidoras y servidores públicos participantes en los programas de capacitación DASCD, según sexo 2020 – junio de 2023.

Fuente: Base de datos capacitación 2022 (con corte a diciembre de 2022) - Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño.

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

Tabla 28. Entidades usuarias y participantes en los programas y cursos de capacitación ofertados por el DASCD, 2020 – junio de 2023

No.	Entidades Distritales
1	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
2	Secretaría Distrital de Hacienda
3	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos - UAECOB
4	Secretaría de Educación del Distrito
5	Secretaría Distrital de Gobierno
6	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD
7	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia
8	Secretaría Distrital de Integración Social
9	Personería de Bogotá D.C.
10	Contraloría de Bogotá D.C.
11	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
12	Secretaría Distrital de Movilidad
13	Secretaría Distrital de Planeación
14	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD
15	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
16	Secretaría Distrital de Salud
17	Instituto de Desarrollo Urbano - IDU
18	Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON
19	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
20	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP
21	Secretaría Jurídica Distrital
22	Metro de Bogotá S.A.
23	Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD
24	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
25	Secretaría Distrital de la Mujer
26	Secretaría Distrital de Ambiente
27	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
28	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte
29	Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER
30	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES
31	Instituto para la Economía Social - IPES
32	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP
33	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA
34	Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB
35	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC
36	Concejo de Bogotá D.C.
37	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. - EAAB
38	Secretaría Distrital del Hábitat
39	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP
40	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV
41	Caja de la Vivienda Popular - CVP
42	Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC
43	Veeduría Distrital de Bogotá D.C.
44	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - ERU
45	Jardín Botánico "José Celestino Mutis"
46	Lotería de Bogotá
47	Instituto Distrital de Turismo - IDT
48	Universidad Distrital "Francisco José de Caldas"
49	Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.
50	Canal Capital
51	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP

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

No.	Entidades Distritales
52	Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA
53	Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA
54	Capital Salud Entidad Promotora de Salud del Régimen Subsidiado SAS

Estos programas de capacitación se desarrollan a través del Aula del Saber Distrital, como uno de los 39 productos de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano – PPGITH y en el capítulo de logros fueron detallados más elementos sobre este particular.

Meta 6. Asistir y apoyar la implementación de 2 sistemas de gestión del rendimiento y la productividad distrital y del programa de selección y formación de jefes de talento humano en el distrito capital.

Tabla 29. Avance Meta No. 6 - Proyecto 7670

Código meta:	6	Descripción de la meta:	Asistir y apoyar la implementación de 2 sistemas de gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital y del Programa de Selección y Formación de Jefes de Talento Humano en el Distrito Capital		
Tipo de meta:	Creciente				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	0.25	0.75	1.25	1.75	2
Ejecución magnitud	0.25	0.75	1.25	1.52	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	75.8%				
Presupuesto programado	$56.200.000.00	$159.914.496.00	$ 258.305.633.00	$ 155.249.438.00	$ 190.000.000.00
Presupuesto ejecutado	$56.200.000.00	$159.914.496.00	$ 258.305.633.00	$ 150.749.438.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 17.396.000.00	$ 3.194.880.00	$ 3.164.833.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 17.396.000.00	$ 3.194.880.00	$ 3.164.833.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

Esta es una meta de tipo creciente, lo que indica que cada vigencia se ha avanzado de manera progresiva, en el propósito de asistir y apoyar la implementación de 2 sistemas de gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital y del Programa de Selección y Formación de Jefes de Talento Humano en el Distrito Capital. Con corte al primer semestre del 2023, se ha avanzado en un 1,52 soportado en el porcentaje acumulado de 2021 más el avance de los cronogramas del Plan de Acción Institucional - PAI – 2022 y 2023, relacionados con la meta. El avance acumulado del cuatrienio es del 75.8%

A continuación, se describen los avances en los dos componentes de esta meta, el sistema de rendimiento y productividad y la formación y selección de Jefes de Talento Humano.

1.- Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital 2021 - 2023

Como resultado de la fase de agenda pública, durante el diseño de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano, se planteó la necesidad de adoptar instrumentos de gestión del desempeño en el nivel distrital que le apuesten a la productividad y a la generación de valor público a través de la correlación entre los desempeños individuales, organizacionales y el cumplimiento de las metas de los planes de desarrollo y las políticas institucionales; por consiguiente, se propuso la definición de un sistema de gestión del rendimiento y la productividad a escala distrital que logre

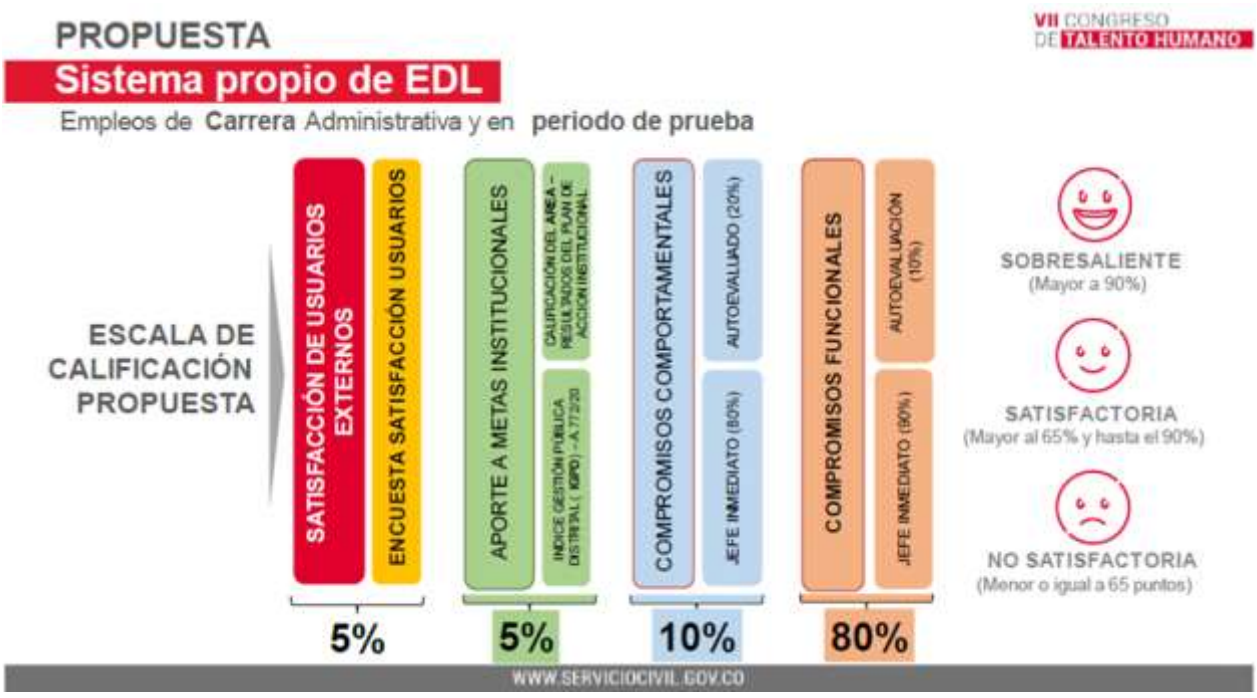
integrar la planeación y ejecución institucional con la gestión del desempeño de los colaboradores distritales.

En este sentido, durante las vigencias 2021 y 2022, se avanzó en el desarrollo de un sistema de medición del rendimiento y la productividad propio, liderado por el DASCD, a través del diseño y puesta en marcha de éste, en tres (3) fases: diagnóstico, diseño y prueba piloto.

El documento de propuesta de Sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral - EDL - con 13 puntos desarrollados, como son, marco normativo, enfoque sistema propio EDL, orientación de la EDL a metas y resultados institucionales, elementos diferenciadores del sistema actual vrs. sistema propuesto, responsables y participantes del proceso EDL, parámetros - clases - periodos - usos y términos de la EDL, métodos, escalas y rangos de evaluación, conductas asociadas a competencias comportamentales a evaluar, procedimientos y estándares para registrar evidencias, opciones de calificación, procesos y metodología funcionamiento EDL, desarrollo y parametrización del aplicativo, y mecanismos para el seguimiento del desempeño laboral de los empleados.

El documento propone una EDL basada en cuatro (4) componentes, con una escala de calificación de 0 a 100%, dónde una calificación menor o igual a 65 puntos implica un desempeño No Satisfactorio, entre el 65% y 90% un desempeño Satisfactorio y mayor al 90% un desempeño sobresaliente, como se relaciona a continuación.

Ilustración 12 Esquema de la propuesta del sistema propio EDL



Fuente: Documento Prueba piloto del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral – EDL. para el DASCD, 2022.

De igual forma en 2022 se avanzó en la estructuración y sistematización de la herramienta que se utilizará para realizar la prueba piloto de la EDL propia pensada inicialmente para el DASCD y se desagrega el procedimiento para llevar a cabo esta prueba iniciando con empleos de Carrera Administrativa con los pasos relacionados a continuación.

1. "*Aprobación de la metodología e instrumento*
2. *Formalización de la metodología e instrumento*
3. *Socialización y capacitación de actores*
4. *Inicio de aplicación*
5. *Evaluaciones parciales de primer y segundo semestre*
6. *Calificación definitiva*
7. *Retroalimentación final*" (Tomado del documento - Prueba piloto del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) para DASCD, diciembre de 2022)

Durante la vigencia 2022, se realizaron al menos, ocho (8) reuniones de socialización y mesas de trabajo del borrador de propuesta del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Laboral y EDL, con acompañamiento de un experto temático para sistematizar recomendaciones y ajustes técnicos o metodológicos a la propuesta. Se buscaba identificar las variables que permitan la evaluación de Gerentes Públicos a partir de herramientas como Planes de Acción Institucional - PAI - , análisis de antecedentes y caracterización del sistema de Evaluación de Desempeño Laboral vigente, dónde participaron servidores y servidoras de la Subdirección Corporativa, Subdirección de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano Distrital, y Oficina de las TIC del DASCD. Así mismo, se realizaron reuniones con la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Jardín Botánico de Bogotá y Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC-, dónde se socializó el avance de la propuesta de Sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral - EDL -, y su objetivo relacionado con llevar a cabo una evaluación integral que responda a los objetivos y estrategias institucionales, evitando centrarse únicamente en las personas de manera individual o aislada de las organizaciones.

No obstante, en el mes de octubre de 2022, se envió la propuesta técnica a la Comisión Nacional del Servicio Civil Distrital – CNSC. La mencionada entidad brindó retroalimentación a través de un oficio radicado en el mes de noviembre de 2022 contentivo de observaciones, las cuales fueron revisadas a la luz del análisis técnico realizado por el DASCD que deben revisarse detenidamente para efectos de establecer el mecanismo efectivo de operacionalización del sistema propio de EDL.

Tomando como referencia los aportes brindados por los participantes de las mesas, durante la vigencia 2023, se está realizando un nuevo análisis técnico y legal para efectos de la implementación efectiva del sistema y su nueva concertación con la CNSC.

Por otra parte, desde el componente de Gerencia Pública, el 28 de febrero de 2023, se expidió la Circular Conjunta 003 con los "*Lineamientos sobre el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial en el Distrito Capital, donde se menciona la "necesidad de avanzar en la profesionalización y gestión de los Gerentes Públicos*" y para esto se ponen a disposición herramientas como el procedimiento para la designación de los mismos, previa evaluación de competencias comportamentales, consolidado en la "*Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial*

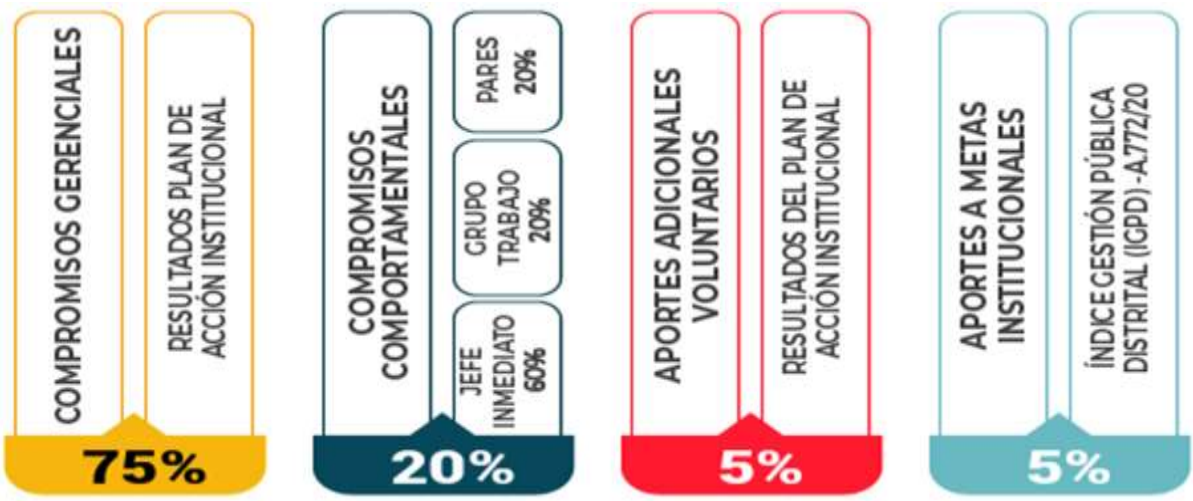
en el Distrito Capital"; dónde se invita a las entidades a desarrollar y participar en actividades de capacitación y formación para estos Gerentes.

Así, se presenta el **Modelo propio de Evaluación de Gerentes Públicos para el Distrito Capital**, como sistema y modelo de gestión del desempeño de los empleos de naturaleza gerencial, sin embargo, se aclara que serán válidos los acuerdos de gestión realizados bajo el modelo de evaluación vigente. La circular se puede consultar en el siguiente enlace: https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=138341#.

Ilustración 13 Modelo propio de evaluación de gerentes públicos

Por otro lado, se finalizó el instructivo para aplicar el "*Modelo propio de Evaluación de Gerentes Públicos para el Distrito Capital*", denominado "*Instructivo acuerdos de gestión Gerentes Públicos - Perfil Gerente Versión 1.0*", el cual se publicó en la página web del DASCD, Centro de Documentación SIDEAP, que se puede verificar en el enlace relacionado a continuación: https://www.serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/info-importante-tablero-de-control/centro-de-documentacion-SIDEAP, que gráficamente se visualiza así

Ilustración 14 Pesos porcentuales de evaluación de gerentes públicos



Igualmente se publicaron videos tutoriales en este mismo centro de Documentación y la entidad se encuentra a disposición de recibir consultas y a brindar el acompañamiento respectivo a las entidades Distritales.

Durante el primer semestre de 2023, se llevó a cabo el acompañamiento a las entidades públicas Distritales en el uso del módulo "*Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos*", a través del grupo de WhatsApp denominado Comunidad SIDEAP – SHARE, dónde se responde las solicitudes de mantenimiento, ajuste o acompañamiento relacionadas con los módulos en SIDEAP, y en especial con este módulo, se realizaron consultas acerca del modelo del acto administrativo para los acuerdos de gestión, enlaces para realizar el proceso de concertación, fechas y enlaces de capacitación, errores en el cargue de información o compromisos gerenciales, corte de fechas para calificar a los servidores y servidoras, cuánto compromisos comportamentales se pueden cargar, entre otro. Por otro lado, se recibieron y contestaron solicitudes a través de SIGA, relacionadas específicamente con consultas sobre el modelo y soporte técnico y validación de fallas.

Así mismo, se atienden solicitudes relacionadas con asistencia técnica a entidades u organismos públicos Distritales, incluyendo el Esquema Asociativo Territorial "Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca", que solicitaron acompañamiento en la implementación del módulo Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos en términos de vigencia, obligatoriedad, plazos de calificación, implicaciones disciplinarias, disfrute de vacaciones en la concertación de acuerdos, disposiciones del DAFP contenidas en la guía 2020, entre otros, así como Evaluación del Desempeño Laboral - EDL -, evaluación por retiro del Gerente Público, Comisiones de Personal, concertación de compromisos, verificación de usuarios SIDEAP, Trámite de recursos de la vía gubernativa y procedencia del silencio positivo o negativo, entre otros.

Durante el mes de mayo de 2023, se realizó asistencia técnica a cuatro (4) entidades Distritales como son Capital Salud EPS -S, Secretaría de Educación Distrital, Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, Secretaría Distrital de Ambiente, y a un servidor público, en temas como situaciones administrativas, derechos de Carrera Administrativa y usos de la Evaluación del Desempeño Laboral - EDL-, Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos, evaluación de la gestión para empleados provisionales, y medición de aportes adicionales en la Evaluación del Desempeño Laboral.

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

Durante el mes de junio de 2023, la oficina de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones – OTIC -, entregó el primer avance al desarrollo Tecnológico del módulo denominado “Acuerdos de Gestión” en SIDEAP, incluyendo evidencias y creando los perfiles “Gerente Público” y “Superior Jerárquico”. Adicionalmente, se respondieron inquietudes derivadas del Facebook Live relacionado con el proceso de “*Evaluación del Desempeño Laboral*”, realizado el 25 de mayo de 2023. En total se respondieron catorce (14) preguntas relacionadas con temas como procedimiento de los recursos de

Vía Gubernativa, el silencio administrativo ante recursos de apelación a la calificación, recursos contra la calificación definitiva, impedimentos y recusaciones, evaluaciones parciales en periodo de prueba y proceso de cargue de evidencias para la Evaluación del Desempeño Laboral – EDL -.

2.- Programa de Selección y Formación de jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital

El programa es un producto de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano Distrital - PPGITH 2019 - 2030, que busca generar estrategias y herramientas para desarrollar capacidades y competencias comportamentales definidas en el Decreto 815 del 8 de mayo de 2018 "*Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos*", como son comunes (compromiso con la organización, trabajo en equipo, adaptación al cambio, aprendizaje continuo, orientación a resultados, orientación al usuario y al ciudadano), por nivel jerárquico - nivel directivo (Visión estratégica, liderazgo efectivo, planeación, toma de decisiones, gestión del desarrollo de las personas, pensamiento sistémico, y resolución de conflictos), entre otras competencias del nivel asesor, profesional, técnico y asistencial.

Dado lo anterior, el programa hace énfasis en la gestionar las competencias comportamentales del nivel directivo, en especial la gestión del desarrollo de las personas, pensamiento sistémico y resolución de conflictos, con el objetivo de mejorar las capacidades de relacionamiento con los equipos de trabajo, identificando el potencial humano y laboral en las servidoras, servidores y colaboradores públicos, comprendiendo el contexto y sistemas organizacionales, gestionado su trabajo autónomo y relacionamiento laboral digno, justo, equitativo y basado en la diversidad, así como el empoderamiento de su equipo de los objetivos estratégicos y misionalidad de las respectivas entidades desde la vocación de servicio.

Igualmente, el programa se divide en dos componentes, el primero se relaciona con la formación y capacitación en las competencias comportamentales mencionadas anteriormente, y la segunda con la selección de jefes de Talento Humano, y gerentes públicos basado procedimientos de selección objetiva, teniendo en cuenta el Decreto 815 del 8 de mayo de 2018; para este componente se desarrolló el Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales - SEVCOM -.

Dado lo anterior, durante la vigencia 2020, se desarrolló el primer curso de Inducción a Jefes de Talento Humano, para dar a conocer el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG -, en especial la dimensión 1 "*Talento Humano*", y la "*Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH-*", que actualmente se encuentra ofertado a través del Aula del Saber Distrital; igualmente, se cuenta con una segunda versión del curso facilitado por una psicóloga especialista en Gerencia de talento humano y magíster en gestión de organizaciones, de la Institución de Educación Superior - Escuela de Administración de Negocios - EAN -. Durante 2021, se avanzó en la construcción de la Cartilla de desarrollo de competencias para Jefes de Talento Humano, se realizó el taller "¿Cómo hacer una entrevista por competencias?", donde se trabajó dos competencias comunes de orientación a resultados, actividades que hacen parte del programa como estrategia integral de entrenamiento.

Por otro lado, en el componente de selección Jefes Talento Humano a través de SEVCOM, durante el 2022, se llevaron a cabo siete actividades en el marco del programa.

1.- Avance en el diseño de una ruta de aprendizaje dirigida a los Jefes de Talento Humano con la oferta que dispone el Aula del Saber Distrital, de acuerdo al Modelo pedagógico, además busca mejorar la capacidad de comprender, aplicar, analizar, evaluar y crear conocimiento a través de aprendizajes experienciales y significativos que se adapten constantemente a las necesidades de las entidades y colaboradores del distrito

Así mismo, se avanzó en la construcción de dos diplomados, como son:

a) DIPLOMADO EN ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DISTRITO CAPITAL

b) DIPLOMADO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL DISTRITO CAPITAL.

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

3.- En el componente Formación Jefes de Talento Humano, se avanzó en el documento con los lineamientos para la implementación de la fase No. 2 del Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital, que contempla cuatro (4) componentes como son I) Los cursos de inducción y profundización para Jefes de Talento Humano, II) Programa integral de entrenamiento y coaching organizacional, III) Plataforma de aprendizaje colaborativo y IV) La estrategia de Talento Humano digital - TH - Digital (Aplicación móvil).

4.- Se llevó a cabo el evento denominado "INSPIRANDO EL TALENTO HUMANO DEL DISTRITO CAPITAL", donde se abordaron temas como tendencias del Talento Humano, Bullet Journal, Sabelotodo Mobbing, Gestiona tu tiempo y Negociación en un cuarto para las tres.

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

tendencias en gestión de talento humano, entre otros. El curso estará a cargo del DASCD, quién diseñará el programa y coordinará su realización en el periodo previsto.

6.- Se desarrolló la propuesta temática y de actividades que dan a conocer herramientas para que los Jefes de Talento Humano, puedan desarrollar cuatro (4) competencias necesarias para su cargo, de manera autónoma, como: Pensamiento sistémico, Competencias comportamentales y comprender y afrontar la realidad.

7.- Se desarrolló el curso denominado Pensamiento Sistémico, ofertado en el Aula del Saber Distrital, con el objetivo de ampliar el conocimiento y gestionar esta habilidad o competencia comportamental definida en el Decreto 815 de 2018, en servidores, servidoras y colaboradoras públicas Distritales. Actualmente, el curso se encuentra disponible en el Aula. Este curso fue grabado por un colaborador del DASCD hasta 2022, psicólogo organizacional.

Durante la vigencia 2023, se han venido llevando a cabo las actividades de planeación de una jornada especial de coaching o laboratorio en analítica de datos en la gestión del talento dirigida a jefes o responsables del talento humano y a sus equipos de trabajo que se desarrollará en el marco del Congreso a realizarse en la presente anualidad.

2.1.- SEVCOM

El Servicio de Competencias Comportamentales, se presta desde el 15 de febrero del año 2019 y se forma a partir de la necesidad de entregar a las entidades una herramienta con las competencias de las servidoras y servidores públicos y que fuera unificada al distrito. Hace parte del producto de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano – PPGITH -, denominado “Programa de Formación y Selección a Jefes de Talento Humano”.

El servicio está dispuesto de manera gratuita para apoyar a las entidades distritales en los procesos de selección de las personas que aspiran a ocupar un cargo como gerentes públicos. Queremos que lleguen a ocupar los cargos gerenciales, los mejores; personas idóneas e íntegras, que lideren las políticas públicas, que fortalezcan la gestión de las entidades del Distrito y que garanticen a la ciudadanía la prestación de un servicio cercano, con eficiencia, eficacia y efectividad. De esta forma

se busca evidenciar en los candidatos a directivos, asesores y servidores de Libre, nombramiento y remoción, que, además de cumplir con los requisitos de estudio y experiencia, también cumplan con las competencias comportamentales comunes a los servidores públicos y las competencias del nivel jerárquico, establecidas en el Decreto 815 del 8 de mayo de 2018. Así mismo, cuenta con instrumentos de alta confiabilidad y validez que serán aplicados con oportunidad y total confiabilidad a los candidatos que las entidades remitan.

El DASCD, apoya a las entidades distritales en los procesos de selección de gerentes públicos, a partir de la evaluación de competencias comportamentales; sin perjuicio de la facultad discrecional de la autoridad nominadora. Lo anterior, da cumplimiento de lo establecido en el Artículo 49 de la Ley 909 de 2004, sobre el Procedimiento de Ingreso a los empleos de naturaleza gerencial.

Desde el 2019, inició la implementación del Servicio de Evaluación de Competencias para los cargos de Libre Nombramiento y Remoción como Directivos y Asesores, sin embargo, a mediados de 2021 se extendió el servicio para los demás niveles jerárquicos que serán provistos en vinculación de provisionalidad o trabajador oficial.

Teniendo en cuenta los antecedentes mencionados, para el periodo comprendido entre 2019 a junio de 2023, se han evaluado **3.170** personas candidatas a ocupar cargos de Libre Nombramiento y Remoción, encargos, provisionalidad o trabajador oficial.

Se observa que SEVCOM, se ha consolidado en este periodo de tiempo, ya que ha aumentado el número de personas evaluadas en un 434%, pasando de 172 personas en 2019 a 919 en 2022; en lo corrido de 2023, se han evaluado 594 personas. Del total de personas evaluadas, el 86% han sido candidatos a ocupar cargos del nivel jerárquico Directivo y asesor con 1991 y 720 personas respectivamente; no obstante, durante el periodo 2021 a 2022 ha aumentado el número de solicitudes y candidatos a ocupar cargos de los niveles profesional, técnico y asistencial en un 186%, pasando de 70 candidatos en 2021 a 200 candidatos evaluados en 2022. Durante lo corrido de 2023, se han evaluado 189 personas en estos tres niveles jerárquicos, que representan el 32% de las solicitudes y candidatos en 2023, cómo se relaciona en las gráficas siguientes.

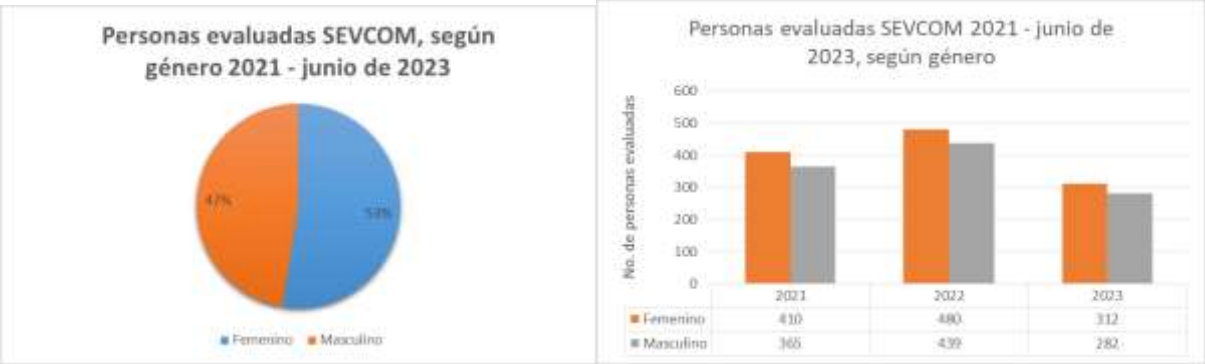
Gráfico 12. Personas candidatas evaluadas SEVCOM, 2019 - junio de 2023, según nivel jerárquico

Fuente: Elaboración propia, con base en Bases de datos e informes SEVCOM 2019 - 2023, SGDBDD.

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

Por otro lado, para el periodo 2021 a junio de 2023, se han evaluado 2.288 personas, de estas, el 53% se identifica con el género femenino y el 47% con el género masculino. Se observa que el número de personas de género masculino aumentó entre 2021 a 2022 en un 20%, mientras que las personas de género femenino aumentaron un 17%, como se relaciona en las siguientes gráficas.

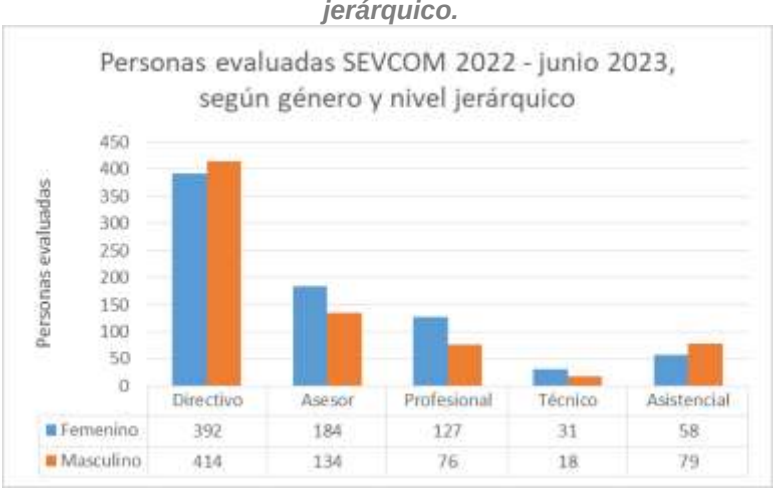
Gráfico 13. Personas candidatas evaluadas SEVCOM 2021 - junio de 2023, según género



Fuente: Elaboración propia, con base en Bases de datos e informes SEVCOM 2019 - 2023, SGDBDD.

Ahora bien, se observa que entre 2022 a junio de 2023, se ha solicitado un mayor número de evaluaciones de personas identificadas con género masculino para el nivel Directivo, es decir el 51% frente al 49% de personas de género femenino, Lo mismo ocurre en el nivel asistencial con el 58% de personas identificadas con género masculino, frente al 42% de personas identificadas con género femenino. En los niveles asesor, profesional y técnico, en promedio el 61% son personas de género femenino, como se observa en la siguiente gráfica.

Gráfico 14. Personas evaluadas según SEVCOM 2022 a junio de 2023, según género y nivel jerárquico.



Fuente: Elaboración propia, con base en Bases de datos e informes SEVCOM 2019 - 2023, SGDBDD.

Desde las vigencias 2020 a 2023, han hecho uso del Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales - SEVCOM -, cincuenta y un (51) entidades y organismos Distritales como se relaciona

a continuación. Es importante mencionar que, en 2022, se apoyó a entidades como Secretaría Distrital de Movilidad, IDIPRON, y Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia en la evaluación de candidatos para sus procesos internos de encargo y, que las siguientes entidades han hecho uso del SEVCOM para la vinculación de gerentes públicos.

1. Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y Tecnología. ATENEA
2. Caja de Vivienda Popular - CVP
3. Canal Capital
4. Contraloría de Bogotá D.C.
5. Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP
6. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD
7. Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. - EAAB
8. Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - ERU
9. Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.
10. Fondo De Prestaciones Económicas, Cesantías Y Pensiones - FONCEP
11. Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA
12. Instituto de Desarrollo Urbano - IDU
13. Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER
14. Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC
15. Instituto Distrital de las Artes - IDARTES
16. Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA
17. Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD
18. Instituto Distrital de Turismo - IDT
19. Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC
20. Instituto para la Economía Social - IPES
21. Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP
22. Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON
23. Jardín Botánico "José Celestino Mutis"
24. Lotería De Bogotá
25. Metro de Bogotá S.A.
26. Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB
27. Personería Bogotá
28. Secretaría de Educación del Distrito
29. Secretaría Distrital de Ambiente
30. Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte
31. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
32. Secretaría Distrital de Gobierno
33. Secretaría Distrital de Hacienda
34. Secretaría Distrital de Integración Social
35. Secretaría Distrital de la Mujer
36. Secretaría Distrital de Movilidad
37. Secretaría Distrital de Planeación
38. Secretaría Distrital De Salud
39. Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia
40. Secretaría Distrital del Hábitat
41. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
42. Secretaría Jurídica Distrital
43. Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
44. Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

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

45. Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
46. Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
47. Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos - UAECOB
48. Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD
49. Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV
50. Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP
51. Veeduría Distrital de Bogotá D.C.

Del total de entidades beneficiarias, al menos ocho (8) entidades han solicitado evaluación en el marco de convocatorias masivas en los años 2021, 2022 y 2023, cómo se relaciona a continuación.

- **Secretaría Distrital de Gobierno - 2021**: Se atendieron dos convocatorias una en el mes de mayo y otra en septiembre; evaluando a 1541 candidatos al cargo de Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1ª Categoría, 9708 candidatos al cargo de Auxiliar Administrativo código 407, grado 13 y 252 candidatos a Profesional universitario código 219, grado 11.

Ilustración 15 Imagen de la convocatoria pública planta temporal Secretaría de Gobierno 2021

- **Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá - 2021**: Se evaluaron 118 candidatos para la conformación del Banco de Hojas de Vida de jefes o responsables del área de control interno.

Ilustración 16. Imagen de la convocatoria para conformar el banco de hojas de vida de Jefes de Control Interno- 2021

- **Secretaría Distrital de Movilidad- 2021:** Se evaluaron 269 personas candidatas a cargos denominados Comandante de tránsito Nivel Profesional 4 candidatos, Subcomandante de Tránsito Nivel Técnico 51 candidatos, Técnico Operativo de Tránsito Nivel Técnico 113 candidatos, Agentes de Tránsito Nivel Técnico 101 candidatos.

- **Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte - 2022:** Se evaluaron 9 personas candidatas a cargos denominados Profesional Especializado código 222, grado 21 (4 candidatos), y Auxiliar Administrativo código 407, grado 27 (5 candidatos).

- **Secretaría Distrital de Hacienda - 2022:** Se evaluaron 73 personas candidatas a encargos, de estos, 34 candidatos del nivel jerárquico profesional y 39 personas candidatas a encargos o provisionalidad, en el nivel jerárquico Técnico.

- **Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON - 2022:** Se evaluaron 34 personas candidatas a procesos de encargos, en el nivel jerárquico Técnico (1 candidato), y Asistencial (33 personas candidatas).

- **Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia e Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON - 2023:** durante el mes de enero de 2023, se realizó el respectivo acompañamiento a dos convocatorias masivas solicitadas por la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, para evaluar a los candidatos al empleo Guardián Código 485, grado 15 a ser provistos en la Dirección del Centro Especial de Reclusión - CER -; así como la evaluación de 13 candidatos para realizar procesos de encargo en el Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON -, en el nivel jerárquico técnico y profesional universitario.

- **Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. - 2023:** Durante el mes de febrero de 2023, se brindó acompañamiento a dos convocatorias masivas de evaluación de competencias comportamentales, solicitadas por la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la provisión de empleos denominados "Auxiliar Administrativo y Guardián"; así como la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E., que solicitó la evaluación de personas que convocadas a empleos denominados "Director Operativo", Subgerente de servicios de salud, Jefe de oficina asesora, asesor y Director Técnico".

Documentos elaborados 2021 - 2023

Durante la vigencia 2021 se elaboraron dos (2) documentos para consolidar el programa SEVCOM, en el marco de gestión del conocimiento, denominados "*Diseño y articulación del Modelo de gestión por competencias laborales Distrital y Propuesta del diccionario de competencias para el Distrito*".

Durante el mes de marzo de 2023, se elaboró un documento borrador denominado "Instructivo para la Evaluación de Competencias Comportamentales - DASCD -",con las reglas para aplicar la batería de pruebas psicométricas que buscar evaluar las competencias comportamentales comunes definidas en el Decreto 815 de 2018, para llevar a cabo la convocatoria para la selección de la persona que ocupará el cargo de director del Esquema Asociativo Territorial "Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca", planeada para el mes de abril de 2023, el cual en todo caso, no se llevó a cabo en razón a la decisión del Consejo Regional de adelantar el proceso con la Universidad Nacional.

Es importante mencionar que, el proceso de selección de SEVCOM inicia con la presentación de pruebas psicométricas bajo estándares de confiabilidad y validez, evaluando las competencias comportamentales de los candidatos, mencionadas en el Decreto 815 del 8 de mayo de 2018, y finaliza con la generación y socialización de informes sobre los resultados y cómo interpretarlos. Así, durante 2023, se modificó el procedimiento, consentimiento informado y formato de retroalimentación.

Publicación de hojas de Vida

Durante el período 2020 a junio de 2023, se han publicado un total de 2010 hojas de vida en la página web de DASCD, en cumplimiento del artículo séptimo del Decreto 189 del 21 de agosto de 2020 "*Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones*", que menciona:

"*Artículo 7. Publicación de candidatos a empleos de libre nombramiento y remoción.* *Modificado por el art. 1, Decreto 159 de 2021<El nuevo texto es el siguiente> En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción pertenecientes a los niveles directivo, asesor y profesional de las entidades y organismos distritales, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrá en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo*".

En este sentido, "*una vez efectuada la evaluación de las competencias laborales realizada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y previo al nombramiento discrecional por parte de la autoridad nominadora, la hoja de vida del aspirante deberá ser publicada durante tres días calendario en la página web del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, para el conocimiento de la ciudadanía y la formulación de observaciones. Para efectos de esta publicación las entidades deberán enviar las respectivas hojas de vida, junto con los antecedentes disciplinarios, penales y fiscales del aspirante. Una vez efectuada la publicación en los términos señalados y la evaluación de los comentarios de la ciudadanía, la autoridad nominadora podrá proceder al nombramiento correspondiente." (Informe de Gestión de la dependencia SGDBDD*, 2020).

Según los datos reportados por las Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público - STDOEP, a la meta Plan de Desarrollo No. 496 "*Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital*", con corte a junio de 2023, se produjo la designación efectiva de 1.621 personas seleccionadas después de realizar el proceso respectivo en SEVCOM *(en 2020, son 548; en 2021 con 411; en 2022 con 441, en lo corrido del 2023*).

Meta 7. Contar con 58000 beneficiarios de los programas de bienestar desarrollados, que generen sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y organismos distritales.

Tabla 30. Avance Meta No. 7 - Proyecto 7670

Código meta:	7	Descripción de la meta:	Contar con 58.000 beneficiados de los programas de bienestar desarrollados, que generen sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y organismos distritales		
Tipo de meta:	Suma				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	4325	25187	17000	8000	3488
Ejecución magnitud	4325	25187	17000	5167	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	89.1%				
Presupuesto programado	$342.975.317.80	$930.847.683.00	$ 1.103.173.333.0	$ 1.079.356.000.0	$ 1.957.000.000.0
Presupuesto ejecutado	$321.766.318.00	$930.780.623.00	$ 1.103.173.333.0	$ 428.650.000.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 63.657.467.00	$ 190.680.666.00	$ 201.118.200.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 63.657.467.00	$ 190.680.666.00	$ 201.118.200.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

Durante el periodo comprendido **entre 2020 a junio de 2023, 51.679** servidoras, servidores, colaboradores públicos participaron en los programas de bienestar Distrital, a través de diferentes estrategias y programas que hacen parte del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, denominado "Elige ser Feliz, nosotros te Ayudamos", como talleres, capacitaciones, líneas de atención y escucha, apoyo emocional, alianzas educativas, recreativas, deportivas, entre otros, como se relaciona a continuación. Lo anterior indica que se cuenta con un avance del 89.1% de la meta.

Del total de personas beneficiadas, el 73.99% son mujeres, 26,48% hombres, 0,06% personas se identificaron como intersexuales y 30 personas decidieron no responder sobre su sexo.

Durante lo corrido de la vigencia 2023 se han beneficiado **5167** personas, a través de los programas "*Alianzas Estratégicas para la Gestión del Talento Humano en el Distrito; Apoyo Emocional Distrital, Construcción de ambientes laborales, diversos, amorosos y seguros, Reconocimiento Distrital para servidoras y servidores públicos; Seguridad y Salud en el Trabajo, promoción de Talentos Artísticos y Culturales y Mesas técnicas sectoriales*".

Tabla 31. Personas beneficiarias o participantes en programas de bienestar – Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral 2020 – junio de 2023.

Ejes modelo	Estrategias y Programas de Bienestar Distrital/ Productos PPGITH*	2020	2021	2022	jun-23	Total programas 2020 - 2023 **	Total Ejes 2020 - 2023
Propósito de vida	Programa de Apoyo Emocional Distrital	495	3967	2370	891	7723	8989
	Programa de Diseño de Vida (antes oportunidades para crecer).	1048	218			1266	
Conocimiento de las fortalezas propias	Programa Escuela de Talentos artísticos y culturales Distritales	5	677	267	119	1068	11044
	Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales.	484	3848	3960	1684	9976	
	Instrumentos para la Gestión Integral del Talento Humano (Evaluación de Impacto)					0	
Relaciones interpersonales	Programa para la Construcción de ambientes laborales, diversos, amorosos y seguros		1337	1244	510	3091	3292
	Instrumentos para la Gestión Integral del Talento Humano (Medición Clima laboral /ambiente organizacional)					0	
	Instrumentos para la Gestión Integral del Talento Humano (Identificación de la cultura organizacional)			201		201	
Estados mentales positivos	Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital	1305	13776	8386	1694	25161	28125
	Programa para el fortalecimiento de la Instancias Bipartitas en el Distrito Capital /Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST -	152		260	173	585	
	Congreso de Talento humano Distrital	836	1231	312		2379	
Otros	Mesas técnicas sectoriales - Socialización y diagnóstico de necesidades Capacitación y Bienestar Distrital		133		96	229	229
Total, personas beneficiarias 2020 - junio 2023		**4325**	**25187**	**17000**	**5167**	**51679**	**51.679**

Fuente: Elaboración propia con información de las Bases de Datos de la meta 7, vigencias 2021, 2022 y 2023, e informe de gestión proyecto 7670, vigencia 2020.

* Durante la vigencia 2023, se reclasificaron los programas y estrategias a cargo de la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño – SGDBDD -, según el modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral "Elige ser Feliz, Nosotros te Ayudamos". No incluye, estrategias financiadas con recursos de Funcionamiento.

En la meta 7, se reporta el número de personas beneficiarias que participan en el programa para la construcción de ambientes laborales, diversos, amorosos y seguros, a pesar de que este programa hace parte de la meta 8 del proyecto 7670, sin embargo, en dicha meta se contabiliza el número de entidades con asistencia técnica para la implementación del programa.

** Durante el período de reporte el número de personas beneficiarias de algunas estrategias o programas se sumó en otros programas, de acuerdo a su nivel de consolidación. Es decir, inicialmente el programa Diseño de Vida se denominó oportunidades para crecer y las personas beneficiarias se contabilizaban de manera independiente en 2020 y 2021, sin embargo, en 2021 también se contabilizaron beneficiarios por el programa denominado Diseño de Vida que se sumaron al programa de Apoyo Emocional Distrital y finalmente en 2022 y 2023, se contabilizan las personas que hacen parte del programa Diseño de Vida, en el programa de Apoyo Emocional.

Igualmente, durante 2021 y 2022, se contabilizaron las personas beneficiarias del instrumento denominado "Medición de Impacto", en el programa de Apoyo Emocional Distrital.

- **Programa de Alianzas Estratégicas para la Gestión del Talento Humano en el Distrito**

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, en cumplimiento de su objeto misional y de sus funciones, consagradas en el Decreto 580 de 2017 "Por el cual se modifica la estructura interna del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se determinan las funciones de las dependencias y se dictan otras disposiciones", tiene la función de "*gestionar alianzas estratégicas con entidades y organismos públicos, organismos no gubernamentales y/o entes académicos y representar al Gobierno Distrital en los asuntos de competencia del departamento, de acuerdo con la normativa vigente.*"

Dado lo anterior, el programa, tiene como objetivo establecer estrategias que permitan al Distrito Capital a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD aumentar el

número de alianzas con entidades públicas y/o privadas de orden nacional e internacional para aunar esfuerzos y lograr que todas las personas vinculadas al Distrito Capital puedan acceder a los beneficios generados a partir de las alianzas establecidas.

Cuenta con ocho (8) diferentes líneas de gestión o también llamadas categorías, las cuales son Educativas, Culturales, Medioambientales, Emprendimiento, Investigación y Desarrollo, Salud y Bienestar, Hogar y entretenimiento familiar, y Solidaridad.

Igualmente, se pretende realizar alianzas con entidades públicas y privadas del orden nacional e internacional para compartir las mejores prácticas en la gestión del talento humano, fortalecer el intercambio de saberes y beneficiar el desarrollo de las competencias de los colaboradores, recibir cooperación técnica nacional o internacional, gestionar beneficios en descuentos de oferta de capacitación, turismo, recreación, etc.

Durante la vigencia 2022, el Programa de Alianzas Estratégicas continuó fortaleciendo sus mecanismos de difusión para dar a conocer aún más la oferta a los colaboradores del Distrito, servidores y contratistas, enfatizando en la posibilidad de extensión de beneficio a familiares en primer grado de consanguinidad con algunas entidades aliadas. También, se articuló con equipos transversales de las entidades y organismos del Distrito, gestores de Bienestar, Capacitación y SST, para que dispongan de la información y apoyen el proceso. Se actualizaron los micrositios de los aliados en la página web del DASCD, sección de Alianzas “beneficios para todos” atendiendo a las solicitudes recibidas. Se llevaron a cabo sesiones informativas virtuales con universidades en el mes de mayo para dar a conocer los beneficios dispuestos para los colaboradores del Distrito. Se diseñó por parte de Comunicaciones del DASCD propuesta de Boletín de Alianzas en formato digital y su primer envío fue en el mes de junio de 2022.

Se elaboró documento con posibilidades de gestión de actividades para beneficio de los colaboradores del Distrito en el marco de las alianzas vigentes del DASCD. A partir de la articulación con los aliados, de enero a diciembre de 2022, se lograron definir 188 actividades en diferentes temáticas. El 38% de las actividades programadas corresponde al convenio con la Secretaría Distrital de Ambiente, y el 22% a las sesiones del Programa de Educación Financiera realizado con la Superintendencia Financiera de Colombia – SFC, en el marco del punto 5. Vivienda del Acuerdo Laboral 2020. Se continuó con la articulación con el Fondo Nacional del Ahorro para definir la programación de sesiones informativas sobre servicios y productos en el marco de vivienda.

En el periodo de reporte, se registraron nuevos beneficiarios en el Programa de Alianzas, producto de las actividades programadas en el marco de las alianzas, convenios vigentes y acuerdo de voluntades, dirigidas a servidores, colaboradores del Distrito y sus familias, realizando entre otros, acciones pedagógicas y recorridos para fortalecer competencias ambientales, charlas sobre temas de bienestar y salud y charlas en el marco de programas académicos. De manera complementaria, se obtienen beneficiarios de descuento en matrículas en programas académicos, estudios de idiomas, compras en establecimientos que ofrecen productos para la salud y el bienestar, boletería para actividades de entretenimiento y diversión para la familia y descuento en servicio de internet para servidores.

A junio de 2023, el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD cuenta con 43 entidades u organizaciones públicas y privadas aliadas y en proceso de gestión. En total, se encuentran firmados

5 convenios interadministrativos o de cooperación, 11 alianzas y 12 acuerdos de voluntades. En proceso de gestión y renovación se cuentan 15 alianzas.

Tabla 32. Alianzas estratégicas renovadas, gestionadas y firmadas, corte junio de 2023.

Programa de Alianzas Estratégicas DASCD - Corte Junio de 2023					
5 Convenios Interadministrativos o Cooperación		11 Alianzas		12 Acuerdos de Voluntades	
N°	Convenios firmados	N°	Alianzas firmadas	N°	Acuerdos de Voluntades (gestión)
1	UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS – IDUD	1	ORTOPÉDICOS FUTURO	1	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR - COMPENSAR -
2	BERLITZ	2	ÓPTICA ALEMANA E Y H SCHMIDT S.A.	2	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO – IDT.
3	SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE	3	CORPORACIÓN MALOKA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - MALOKA	3	FONDO NACIONAL DEL AHORRO - FNA
4	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL – UAECD	4	UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS.	4	SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA - SFC
5	CONVENIO COOPERACIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD	5	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA.	5	INSTITUTO NACIONAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE – IDRD
		6	UNIVERSIDAD SANTO TOMAS (investigación)	6	MUSEO DE BOGOTÁ - INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL (IDPC)
		7	FARMACIA CUANTA S.A.S.	7	MUSEO DEL ORO DEL BANCO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
		8	COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO	8	OIT
		9	UNIVERSIDAD LIBRE	9	ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ. - OFB
		10	CIDER - UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	10	FUNDACIÓN CARLOS SLIM
		11	INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y CERTIFICACIÓN ICONTEC O ICONTEC O ICONTEC INTERNACIONAL	11	IDIPRON
				12	IDARTES

Tabla 33. Alianzas estratégicas nuevas, en proceso de gestión y renovación, corte junio de 2023.

Programa de Alianzas Estratégicas DASCD - Corte Junio de 2023			
11 Alianzas Nuevas		4 Alianzas en Renovación	
N°	Alianzas (nuevas) en proceso de firma	N°	Alianzas en proceso de renovación
1	Academia Prem Shakti	1	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES - ESCUELA DE GOBIERNO
2	Puppis	2	CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ.- CCB
3	Jardín infantil La Comarca	3	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ - UNIEMPRESARIAL
4	Spinning Center GYM	4	TEATRO NACIONAL
5	UNIR		
6	WAI Medical Group		
7	Grupo Planeta		
8	Prever S.A.		
9	Jardines del Apogeo		
10	On Vacation		
11	Círculo de Viajes Universal		

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

Por otro lado, durante la vigencia 2023, se concertó con los aliados, actividades en diferentes temáticas como el curso de diez sesiones del Programa de Educación Financiera con la Superfinanciera de Colombia, acompañamiento e invitación a aliados para las ferias de servicio; una el 21 de junio y otra el 26 de junio.

▪ Se llevaron a cabo sesiones informativas virtuales en el mes de abril y mayo para dar a conocer los beneficios dispuestos para los colaboradores del Distrito. Durante la feria de servicios programada por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y apoyada por el DASCD, se alcanzó la participación de 14 entidades aliadas. Se logró la participación de 2 entidades aliadas en la feria de servicios programada por la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, con acompañamiento del DASCD para la convocatoria.

▪ Renovación, por cuatro años más, de los Convenios Interadministrativos con el ILUD (incluyendo a contratistas) y la Secretaría Distrital de Ambiente; así como la renovación de la alianza educativa con la Universidad Javeriana por dos años más. (Tomado del Documento Técnico, Metodológico, y de Avance - Producto No. 2.3.3 Programa de Alianzas Estratégicas para la Gestión del Talento Humano Distrital, Junio 2023).

- **Programa de Apoyo Emocional Distrital**

El Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED) se enfoca en la promoción de la salud mental, la prevención de los trastornos mentales y el abordaje temprano de los problemas emocionales, lo que puede ser de gran ayuda para las(os) trabajadoras(es) que enfrentan situaciones de estrés y presión en su trabajo.

Dentro de las estrategias que hicieron parte de este programa en 2020, se incluyeron diferentes enfoques y metodologías para abordar las necesidades emocionales de las(os) participantes. Estas estrategias se adaptan a las circunstancias específicas y a las demandas de las(os) colaboradoras(es), proporcionando herramientas prácticas y recursos que les permiten manejar el estrés, fortalecer sus habilidades emocionales y establecer relaciones saludables en el entorno de trabajo. Si bien las acciones del Programa de Apoyo Emocional Distrital se dirigen a la prevención y promoción de una Salud mental, fomento de hábitos saludables y conformación del bienestar humano, es muy importante resaltar otras acciones que contribuyeron a afectar positivamente los determinantes de la misma, es por ello, que es importante mencionar que se llevaron a cabo otras iniciativas durante los primeros cinco meses del año 2020. Estas actividades se centraron en campañas internas destinadas a comunicar y resaltar temas importantes a nivel interno, como fechas especiales, cuestiones medioambientales y la salud física y emocional. Además, se realizaron campañas para visibilizar la labor de los funcionarios de la entidad.

Para el periodo 2023, el Programa de Apoyo Emocional Distrital buscó reestructurar sus estrategias, con el objetivo de potenciar las acciones que se llevaban a cabo en el Programa. A continuación, se presentará la información asociada a las acciones y cambios dispuestos:

El Programa de Apoyo Emocional Distrital ofrece a las(os) servidoras(es) y las(os) colaboradoras(es) que necesitan apoyo emocional, ya sea por el estrés, la ansiedad, la tristeza, el duelo, violencias, entre otros eventos que puedan generar afectación a su Salud mental.

Durante la vigencia 2023, el programa compiló, organizó y reestructuró las estrategias Red de Entrenamiento Emocional del Distrito (REED), Línea de Atención Psicológica del Distrito (LAPD) esta estrategia como novedad tuvo la modificación del nombre de la Línea, así como, la estructuración de sus capacidades administrativas en función de ser garantes para una atención oportuna e integral posterior al primer contacto, para el Centro de Conocimiento (CC) se lograron integrar nuevas acciones que buscan el fortalecimiento de capacidades técnicas/operativas, posicionamiento y reconocimiento a partir del trabajo conjunto de sus participantes.

En el Centro de Expresión Emocional (CEE) se mantuvo la continuidad en el Curso de Brigadas de Apoyo Emocional, el Día de la Felicidad Laboral Distrital (DFLD) y el Curso Programa de Diseño de vida (CPDV) en el cual se le da continuidad a la CII 2022 y se realiza la apertura de una nueva CIII 2023. Cabe resaltar que todas estas estrategias se apalancan en las TICS, de acceso gratuito para promover la libre participación, el bienestar emocional y la prevención de los trastornos mentales en el Talento Humano del Distrito.

Las estrategias que el DASCD ha diseñado para contribuir al bienestar emocional, se encuentran en la página web “Centro de apoyo emocional” https://www.serviciocivil.gov.co/centro-de-apoyo

1. Red de Entrenamiento Emocional Distrital – REED: Brinda contenido audiovisual orientado a promover hábitos emocionales saludables a través de vídeos en vivo, mensajes, tips, imágenes, retos e información de interés para los colaboradores del Distrito. Es un espacio en redes sociales (Instagram - @felicidadenreed en donde se comparten ideas, imágenes e información de valor alrededor del bienestar emocional, salud mental, así como, información sobre los servicios y programas del Programa de Apoyo Emocional Distrital. En este espacio de redes se puede interactuar libremente por medio del enlace: https://www.instagram.com/felicidadenreed/.

   La estrategia finalizó en 2020, con 176 seguidores en Instagram y ha llegado a 3901 seguidores en 2022 y 2023. Durante la pandemia tuvo un impacto significativo en las dinámicas y estilos de vida, lo que llevó a una disminución de la actividad presencial y un aumento en las interacciones virtuales. Ante esta realidad, se impulsaron con mayor énfasis los recursos dispuestos en la REED.

   Durante el primer semestre del 2023, en la Red de Entrenamiento Emocional del Distrito se vienen desarrollando las temáticas de mujer, bienestar y autocuidado, consciencia plena, comunicación efectiva, tenencia responsable de animales de compañía y autosostenibilidad, todas estas temáticas propuestas en publicaciones que contienen información de valor entorno al autocuidado y promoción de hábitos saludables. Así mismo, para el periodo, se han llevado a cabo los encuentros en LIVE “Mujer-es en el autocuidado”, “Consciencia plena”, “Acciones transformadoras”, “Voces para la reconciliación”, “Salud mental en las organizaciones” y “Adopción una oportunidad de ofrecernos felicidad”. Estas acciones reflejan el compromiso de la Red de Entrenamiento Emocional del Distrito en proporcionar contenido valioso y relevante para promover el autocuidado y fomentar hábitos saludables entre sus seguidoras(es). Asimismo, demuestran el impacto positivo que ha tenido esta plataforma en

el bienestar emocional de las personas y su capacidad para brindar apoyo y recursos para enfrentar las dificultades emocionales en el Distrito Capital.

2. Centro de Apoyo Emocional Distrital: En 2020, llevó a cabo acciones para fomentar la exploración, el reconocimiento y la apropiación de las emociones, contribuyendo así a la salud mental de los participantes. A través de 18 sesiones, se brindaron herramientas de Primeros Auxilios Emocionales.

3. Línea de Atención Psicológica del Distrito (LAPD): Inicialmente se denominó ***Línea de apoyo telefónico emocional,*** *como un servicio que presta el Centro de Apoyo Emocional del Distrito a través de la línea 5553050 y el Whatsaap 3057109994; es un canal de atención, para servidores y contratistas del Distrito, con el fin de dar soporte emocional y ayuda de manera inmediata, para prevenir el agravamiento del estado psicológico y orientar en los procesos de autocuidado y de la adecuada resolución de dificultades emocionales****.*** En el año 2022, se realizó la alianza con la Subred Centro-Oriente para remitir casos atendidos a través de la línea. Durante el año 2022, atendieron **124 llamadas**. Las llamadas se relacionan con el interés por conocer acerca de los servicios del centro de apoyo emocional, casos asociados a ansiedad, depresión y duelo y a estrés laboral. ***(Documento – Matriz de atención de la línea de escucha 2022, DASCD)***

   Actualmente, este espacio, tiene como objetivo la escucha y orientación psicológica e intervención en crisis, frente a cualquier situación que, a consideración de las(os) usuarias(os) del Distrito, merezca ser tratada. Reconociendo información suficiente que permita el planteamiento de estrategias que favorezcan el afrontamiento de la situación malestar e impactar positivamente la calidad de vida, en torno a la Salud mental de quien se comunica; funciona de manera no presencial, a través de los canales: Telefónico, Chat de WhatsApp, Correo electrónico y Videollamada.

   De acuerdo con el periodo referido, para el primer semestre del 2023, se logró la consolidación del documento “Protocolo de atención de la Línea de Atención Psicológica del Distrito”, documento en donde se soporta la operación de la Línea de Atención Psicológica del Distrito, el cual contiene parámetros para la constitución de una línea de atención psicológica de primer nivel de atención. Se logró a través del trabajo interinstitucional la vinculación a Sistema Integral de referencia y contrarreferencia, para la activación de rutas a través de la EAPB y espacios transversales; sumado a la vinculación al Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la conducta suicida (SISVECOS) y para Violencias (SIVIM), dos hitos en la reestructuración de la línea, en función de ser garantes del acceso oportuno e integral para la atención de la Salud mental de las(os) usuarias(os) del Distrito.

   Durante la vigencia 2023, **se ha brindado atención psicológica, escucha e intervención en crisis a 102 usuarias(os) de la Línea de Atención Psicológica del Distrito**, reconociendo como principal canal de atención el Chat de WhatsApp con 65 atenciones, seguido por el canal de Correo electrónico con 18 atenciones y el canal Telefónico con 15 atenciones, finalizando con el canal Presencial con 4. El principal motivo de consulta fue la “Búsqueda de red de apoyo”, y la atención oportuna a eventos de interés para la Salud pública

como lo son la conducta suicida y violencias, sin dejar de lado los demás motivos de consulta asociados a la atención de eventos de interés para la Salud mental.

Se logró el desarrollo del Sistema de Información del Programa de Apoyo Emocional Distrital (SIPAED), plataforma web parte del DASCD, en donde se registra toda la información proveniente de la atención de la Línea de Atención Psicológica del Distrito, acciones realizadas, activación de rutas, seguimiento, entre otros. Garantizando el resguardo de la información y calidad del dato, frente a los procesos de activación de Rutas Integrales para la Atención de la Salud Mental.

Se vincula la Línea de Atención Psicológica del Distrito a la Red de Líneas de Apoyo Psicosocial y de Acceso a la Justicia, red que integra las distintas líneas de atención disponibles en el Distrito, en donde se fortalecen las capacidades técnicas y operativas, asociadas a los servicios de atención de primer nivel de atención para la Salud mental. Durante el primer semestre del 2023 se asiste a ocho sesiones de trabajo, en donde se han realizado visitas a las sedes en donde funcionan las líneas, reconociendo las operaciones con base en los objetivos de atención.

4. Centro de Conocimiento: Es una estrategia que inicialmente incluía cursos virtuales y una plataforma de consulta en el sitio web del DASCD. A través de esta plataforma, en 2022 se publicaron de manera constante artículos y materiales relacionados con el bienestar emocional, abordando temas como la resolución eficiente de problemas, la resiliencia, la salud mental laboral, la ansiedad y otros. Asimismo, se llevó a cabo la cuarta cohorte del curso virtual de resolución eficiente de problemas de la vida cotidiana, con la participación de 136 personas. Además, se avanzó en la virtualización de cinco módulos que formarán parte del proceso de capacitación de las brigadas emocionales, enfocándose en temas como primeros auxilios psicológicos, comunicación asertiva, manejo del duelo y procesos de autocuidado del brigadista.

   Para 2023, se propone como un espacio de gestión del conocimiento, capacitación y formación que permite favorecer la autonomía en el aprendizaje. Su objetivo es la conformación y gestión del conocimiento, por medio de acciones de trabajo conjunto, capacitación y formación que faciliten el desarrollo de competencias técnicas, emocionales y el aprendizaje de temas asociados al Bienestar emocional, Salud mental, SST, asociados al bienestar personal propio y de quienes comparten los entornos laborales.

   Para el primer semestre del 2023, desde la estrategia Centro de Conocimiento se han venido desarrollando contenidos que permitan continuar fortaleciendo las acciones de trabajo conjunto que enmarcan el accionar de los objetivos que de allí se derivan. Una de estas propuestas es el Curso de Primeros Auxilios Psicológicos en el Entorno Laboral con una participación de 168 personas parte del Talento Humano del Distrito, distribuidas(os) en cinco encuentros llevados a cabo a la fecha (Sensibilización, Escucha activa, La Libertad mi decisión, Paradigmas de la Salud mental y Comunicación asertiva).

   Se llevó a cabo el conversatorio Inteligencia artificial y Organizaciones Saludables, en donde se abordó como las tecnologías tienen el potencial transformador para mejorar las condiciones

de trabajo al interior de las organizaciones, equilibrando la carga entre la vida laboral y personal. Para este espacio se contó con la asistencia de 69 participantes de las distintas entidades del Distrito.

Se continúa fortaleciendo la Red Psicosocial del Distrito, grupo de profesionales pertenecientes a diversas entidades del Distrito, que por decisión propia se permiten participar activamente de las acciones conjuntas para la co-creación de contenidos en favor del bienestar emocional y la salud mental. Durante el periodo se contó con la participación de 24 personas distribuidas en cuatro encuentros.

En reconocimiento de la necesidad de integrar la academia en los escenarios distritales, como parte del fortalecimiento y gestión del conocimiento que de allí emerge, durante el periodo se logró gestionar la alianza con el Centro de Pensamiento parte de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, en donde se logró la participación conjunta en la celebración del Día de la Felicidad Laboral Distrital liderada por el DASCD, con una participación de 594 personas parte del Distrito, así como, la participación en el evento Gestión del Talento Humano II foro nacional y regional del Centro de Pensamiento TH&OS: Gestión del Talento Humano y Trabajo Decente, con una participación de 116 personas parte de la comunidad general.

5. Centro de Expresión Emocional: Es un servicio con gran acogida entre las entidades Distritales, se caracteriza porque todas sus actividades son del orden grupal, si bien hay algunas temáticas que tienen alta demanda como primeros auxilios psicológicos y bioseguridad emocional, se desarrollaron otras, que responden a la expectativa de algunas entidades y son las que están en orden familiar y de salud mental, entre las que se encuentran “cómo entender y afrontar la ansiedad y la depresión” y sesiones de mindfulness. Adicionalmente, se llevó a cabo un importante trabajo con las brigadas emocionales. Estas brigadas, que iniciaron con un piloto en el DASCD con la participación de 30 personas, graduaron a 10 individuos que han organizado diversas iniciativas para promover la salud mental dentro de la entidad. Además, se formaron brigadas emocionales en otras entidades como IDARTES, Bomberos, Canal Capital, UAESP, Secretaría de Ambiente y Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia. Se realizaron cinco sesiones de capacitación con estos grupos, ofreciendo diferentes horarios para facilitar la asistencia.

   Este Centro es un espacio donde el Talento Humano del Distrito puede participar de manera grupal en diferentes encuentros donde se trabaja en pro de sus emociones (exploración, reconocimiento, control) y las de las personas (empatía, sororidad e inclusión) con quienes comparten su tiempo tanto en el trabajo como en otros contextos.

   Para el periodo 2023 se han realizado cinco encuentros asociados al Curso de Brigadas de Apoyo Emocional, en su tercera cohorte, con una participación de 126 personas parte del Talento Humano del Distrito, distribuidas(os) en cinco encuentros realizados, en donde se han abordado los módulos de la sensibilización sobre las Brigadas de Apoyo Emocional, Primeros Auxilios Psicológicos, el Arte de preguntar y escuchar, Manejo efectivo del Duelo y Resolución de problemas.

6. Semana de la Felicidad Laboral: Es una conmemoración a todo aquello que nos motiva, da significado a nuestras experiencias, motiva con razones de vivir y otorga reconocimiento al valor propio individual/grupal, fomentando un ambiente laboral saludable y positivo para las(os) servidoras(es) públicas(os). En este contexto, la conmemoración del Día De La Felicidad Laboral Distrital es una oportunidad para resaltar la importancia del bienestar de las(os) servidoras(es) y colaboradoras(es) del Distrito, elegir el ser felices en el entorno laboral, y permita promover prácticas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las(os) servidoras(es) públicos.

   El 23 de marzo de 2023, se llevó a cabo la conmemoración del día de la Felicidad Laboral Distrital, dónde se desarrolló una jornada nutrida por actividades de orden presencial y virtual, con la colaboración interinstitucional del Distrito y actores académicos, así como de empresa privada.

   Para este evento se logró la participación de 594 personas parte del Talento Humano del Distrito, así como, comunidad académica y general. Las actividades involucraron "*Instalación de la mesa Día de la Felicidad Laboral Distrital", Conversatorio "Felicidad laboral", Recorrido del "Parque Distrital Ecológico Entre Nubes, Recorrido en el "Estadio Nemesio Camacho el Campin", "Jornada de Yoga", Taller experiencial "Autocontrol emocional", Charla "Liderazgo personal*".

- **Programa de Apoyo Emocional - Programa de Diseño de Vida**

El programa, tiene sus antecedentes en el "*artículo 2 del Decreto Distrital 580 de 2017, en especial la relacionada con: "b) Establecer las directrices técnicas respecto de la gestión del talento humano para el Distrito Capital en lo referente a las siguientes materias: planeación del talento humano, estructuras organizacionales internas, nomenclatura y clasificación de empleos, plantas de personal, manuales específicos de funciones y competencias, vinculación, permanencia y retiro de empleados públicos, sistema salarial, bienestar social e incentivos al personal, en la gestión del desarrollo y rendimiento de talento humano, así como en las materias propias de la gestión de relaciones laborales*" (Circular Externa No. 035 del 14 de octubre de 2021 – DASCD), e inicialmente se denominó, "Oportunidades para crecer: Desvinculación y Acompañamiento para el Retiro", dónde se buscaba generar estrategias y actividades para acompañar la desvinculación y retiro de personas provisionales y contratistas que salen de las entidades a partir de los concursos para la vinculación de empleados públicos en Carrera Administrativa, e igualmente se realizaron estrategias para la acogida de las personas que se posesionaron en estos cargos.

En este sentido, durante el 2021, se realizó la semana "Oportunidades para Crecer", con charlas y talleres de emprendimiento, elaboración de hojas de vida, finanzas personales, entrevistas laborales, Evaluación del Desempeño Laboral – EDL -, oferta institucional, ferias de servicios, rutas de empleabilidad y de emprendimiento, a través de alianzas con la Agencia de Empleo Público del SENA, Compensar, Cámara de Comercio de Bogotá – CCB -, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, y expertos del DASCD. Finalmente se brindaron charlas y herramientas de acompañamiento psicosocial para la desvinculación laboral.

Desde 2022, el programa Diseño de Vida, se dirige a las personas que se encuentran a menos de 10 años de pensionarse y tiene una duración de 2 años (4 módulos). Su finalidad es facilitar la adaptación

a una nueva vida como pensionados, a través de una constante reflexión sobre su relación consigo mismo y los distintos ámbitos de su vida, como son pareja, familia, trabajo y sociedad. Durante el programa los asistentes pueden diseñar los planes que van a seguir en el futuro, y desarrollar competencias para administrar, organizar y evaluar todos los aspectos que hacen parte de su vida, profundizar el conocimiento de sí mismo, asumir el cambio de manera positiva, optimizar la perspectiva de futuro, construir redes de apoyo, lograr un balance financiero y cimentar el camino a la calidad de vida y la felicidad personal.

En 2022, el programa de Diseño de Vida se desarrolló a través de tres pilares fundamentales:

1) Dar herramientas e instrumentos a los participantes para que puedan alcanzar sus objetivos y proyectos de forma efectiva
2) Realizar acompañamiento y seguimiento en la consecución de sus sueños.
3) Aprender metodologías innovadoras alineadas a las necesidades sociales actuales.

Durante el primer semestre del 2022, se llevó a cabo el proceso de virtualización del curso en el Aula del Saber Distrital, y su respectiva divulgación para promover la inscripción de servidores y servidoras públicas próximas a pensionarse en los siguientes 10 años.

El curso inició en abril del 2022 con la participación de **162 servidores y servidoras** del Distrito, con los módulos área personal y área emocional. El Programa cuenta con tutorías de acompañamiento mediante reuniones virtuales donde los participantes exponen sus avances, comparten experiencias y resuelven las inquietudes que se les ha presentado en la realización de las actividades. La metodología del curso permite la calificación de las actividades realizadas por las personas participantes y el tutor realiza una retroalimentación de los avances identificados en el programa.

Actualmente, el Programa de Diseño de Vida (PDV), busca planificar, administrar, organizar y evaluar todos los aspectos que hacen parte de la vida de una persona, con miras a profundizar en el conocimiento de sí misma(o), asumir el cambio de manera positiva, optimizar la perspectiva de futuro, construir redes de apoyo, lograr un balance financiero y cimentar el camino a la calidad de vida y la felicidad personal.

Para el primer semestre del 2023, se dio continuidad a la cohorte CII 2022 con un total de 134 servidoras(es) participantes, avanzando en los temas de trabajo “Plan de acción personal”, “Diálogo y negociación”, “Roles”, “Redes de Apoyo” y “Resiliencia”, los cuales se desarrollan de manera mensual a través de las actividades del Aula virtual y un encuentro virtual a través de la plataforma Google Meet. En estos encuentros han participado 52 servidoras(es) del Distrito. Así mismo, para este periodo, se dio apertura a la CIII 2023 con un total de 100 servidoras(es) inscritos, y un total de 203 asistentes en los encuentros virtuales mensuales, en donde se desarrollaron los temas de “Sensibilización”, “Autosaboteo”, “Autoconocimiento” y “Lecciones aprendidas”.

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

- **Programa para la promoción de Talentos Artísticos y Culturales**

Este programa pretende identificar y apoyar los talentos artísticos y culturales de los servidores, servidoras y contratistas de la administración pública de Bogotá, D.C. Para cumplir estos propósitos se avanzó, en dos líneas de acción, como son, concursos distritales y cursos de formación en áreas de teatro, audiovisuales, artes electrónicas, literatura, música, artes plásticas y fotografía. En total, durante las vigencias de 2021 a 2023, se logró beneficiar a 1.063 personas participantes en el programa y/o escuela de formación.

En 2022, se realizó el II Concurso de Creación Literaria, se recibieron 62 escritos en total (41 cuentos y 21 poesías). Para la preselección se contó con la participación de cuatro (4) jurados, 2 del Instituto Distrital de las Artes – IDARTES -, 1 de la Secretaría Distrital de Planeación y 1 del DASCD. El jurado eligió los tres primeros puestos en las categorías de cuento y poesía. El 05 de agosto de 2022 fueron publicados los resultados del concurso en la página web del DASCD https://serviciocivil.gov.co/ii-concurso-distrital-de-creacion-literaria Como actividad de cierre del curso de creación literaria, se realizó “el café literario” donde los servidores, servidoras y colaboradores del Distrito participantes compartieron sus creaciones y disfrutaron del trabajo de sus compañeros.

Durante 2023, se continuó con los cursos de formación mencionados anteriormente, y desde el 27 de marzo al 03 de mayo de 2023, se llevó a cabo el concurso Distrital de creación denominado "*Serie Fotográfica*", dirigido a servidores y servidoras públicas que participaron con sus obras y que se expusieron a la ciudadanía a través de las redes sociales del DASCD para su votación y elección de las creaciones ganadoras. Se presentaron 29 personas con sus respectivas creaciones, de estas, 27 cumplieron requisitos, posteriormente el DASCD seleccionó 12 obras que desarrollaban los criterios visuales, técnicos y temáticos; estas fueron enviadas a los jurados (2 del DASCD y 2 de IDARTES), quienes pre-seleccionaron 4, que se publicaron para votación de la ciudadanía. Estás son:

1.- "Mi colorida infancia en la ciudad”: Ganadora con 692 votos.
2.- "Charcografías": Ganadora con 512 votos.
3.- "Una fábrica de agua en nuestro territorio": Ganadora con 328 votos.
4.- "Formas de resistir": Preseleccionada.

El incentivo, se relacionó con la publicación de las obras en el sitio denominado "Galería" por parte del DASCD y la entrega de 4, 3 y 2 pasaportes a los ganadores del primer, segundo y tercer puesto, respectivamente, cada uno por valor de $120.000 redimibles en establecimientos de IDARTES incluyendo el Planetario Distrital.

Finalmente, se actualizó el Mapa de Talentos Distrital, con la información disponible de personas participantes en cursos de formación y en concursos artísticos y culturales desde 2021, así como con un auto reporte de habilidades artísticas y culturales, realizada a través de una encuesta en 2022, donde participaron 907 personas vinculadas a las entidades Distritales. Estás habilidades se relacionan a las siguientes líneas de formación.

1.- Música (273 personas).
2.- Danza (187 personas).
3.- Artes plásticas (179 personas).
4.- Literatura (112 personas).

5.- Teatro (83 personas)
6.- Artes electrónicas (5 personas).

- Programa de Reconocimiento para colaboradores y colaboradoras de las entidades Distritales

A través del programa de Reconocimiento se busca influir positivamente en el fortalecimiento institucional, en el crecimiento personal y profesional y en la relación entre la ciudadanía y servidoras, servidores y colaboradores públicos(as) 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.

Este programa, es un producto de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano – PPGITH – 2019 – 2030, aprobada mediante el documento CONPES 07 de 2019, aportando al objetivo específico 1 "*Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales*" en temas de transparencia en la gestión del empleo público, mejorar la cultura organizacional de la integridad y reconocimiento y exaltación de la labor de la población objetivo.

1. Semana de la Mujer: En el periodo comprendido entre 2021 a 2023, se han realizado tres versiones de la semana de la mujer, llevadas a cabo durante el mes de marzo de cada anualidad, con una participación total de 1.520 personas.

   Estas actividades se llevan a cabo con el acompañamiento de la Secretaría Distrital de la Mujer, con el objeto de promover conjuntamente los derechos humanos de las Mujeres, en el marco de la Ley 1257 del 04 de diciembre de 2008 "*Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres* [...]".
   En su primera versión, se realizaron conferencias que buscaban sensibilizar a las personas participantes acerca de la necesidad del empoderamiento de las mujeres a partir del reconocimiento de las subjetividades y diversidades que permitieran visibilizar las diferentes formas de opresión basadas en estereotipos sociales. En este sentido, se presentaron las charlas denominadas "Emprendimiento y sostenibilidad – historia de vida, Empoderamiento de los Derechos de la Mujer en salud sexual y reproductiva, Sororidad un acuerdo entre mujeres, Menos flores más Derechos, ¿qué es el enfoque de género en los procesos de construcción de paz?, Mujeres inspiradoras, y se realizó el Lanzamiento del Sistema Distrital de Cuidado SIDICU, desde la Secretaría Distrital de la Mujer.

   En su segunda y tercer versión correspondiente a las vigencias 2022 y 2023, se continuó promoviendo los Derechos de las mujeres en las entidades Distritales, su reconocimiento en la construcción social, la diferencia, diversidad, la prevención de las Violencias Basadas en Género - VBG -, visibilizar las prácticas del cuidado realizadas por las mujeres desde su diversidad y dar a conocer las diferentes acciones afirmativas que se han llevado a cabo desde Distrito para reducir desigualdades en poblaciones de protección especial como las mujeres.

   En estas dos versiones se realizaron 29 actividades, a través de charlas o conferencias virtuales y presenciales, en temáticas como antecedentes del Día Internacional de los Derechos de las mujeres, liderazgo, bienestar, empoderamiento, autonomía económica, servicios ecosistémicos, salud y enfermedades con enfoque de género, algunas derivadas de

"*Condiciones Crónicas No Transmisibles*", igualdad de género desde el marco normativo internacional, enfoque de género e interespecie, resignificación del cuidado y autocuidado para la prevención de Violencias Basadas en Género - VBG -, roles de las mujeres y salud mental.

La versión de la vigencia 2023 fue planeada para promover el goce efectivo de los derechos de las mujeres a través de actividades de recreación, cuidado de la salud, autonomía económica, empoderamiento así como la reflexión en torno a las brechas de equidad de género.

A su vez, reconocer y exaltar prácticas institucionales adoptadas por entidades y organismos distritales tanto en la vinculación preferente de mujeres como frente a la incorporación del enfoque de género en el desarrollo de sus actividades de bienestar laboral y capacitación a servidores y servidoras públicas con iniciativas como el Teletrabajo Rosa, la Orquesta Filarmónica de Mujeres o el enganche de mujeres en la Operadora Distrital de Transporte “La Rolita” para ejercer el cargo de conductoras.

2. Conmemoración del día de las Secretarias y Secretarios del Distrito: Durante el periodo comprendido entre 2021 a 2023, se han realizado tres versiones de la celebración o conmemoración del día de las Secretarias y Secretarios del Distrito, con el objeto de reconocer su labor, entrega, compromiso diario y vocación de servicio en las entidades Distritales.

   Ha contado con la participación de 5.523 servidoras y servidores públicos en cargos de nivel asistencial, específicamente, Secretarias o Secretarios o auxiliares con funciones secretariales, quienes han recibido sensibilizaciones e incentivos virtuales y presenciales como talleres o charlas acerca del referente cultural e histórico de la labor secretarial, herramientas de bienestar personal y laboral, finanzas personales y eventos culturales, especialmente en temas denominados “Cultura turística y apropiación de la ciudad, Felicidad en REED "Historia de vida una secretaria en el Distrito”, Yoga de la risa, Cultivando la Resiliencia; en segundo lugar se realizó la entrega de incentivos relacionados con mensajes de agradecimiento (Tarjeta virtual de conmemoración), rosas, café y pocillo Mug con la entrega de los respectivos refrigerios en cada espacio.

   Para la vigencia 2023, este evento se llevó a cabo el día 18 de abril de 2023, en cabeza del DASCD y con la gestión de alianzas estratégicas con entidades y organizaciones públicas y privadas, es decir, se logró la participación de IDARTES con un equipo de artistas musicales, circenses y escénicos quienes realizaron una intervención denominada "*Show URAI (Unidad de Reacción Artística Inmediata)*". Igualmente, a través del aliado COMPENSAR, se gestionó el espacio del evento, logística y el Show principal con el artista denominado "*Yo me llamo Juan Gabriel*". Es importante mencionar que, el número de participantes es un acumulado de las vigencias, pero las mismas personas pueden participar en las diferentes versiones de la Conmemoración.

3. Gala de Reconocimiento: Durante el periodo comprendido entre 2016 a 2022, se han realizado siete versiones de la Gala de Reconocimiento; desarrollada como un espacio para elevar el

nivel de motivación, compromiso y autoestima de esta población objetivo, visibilizar las buenas prácticas en el sector público distrital y motivar el aumento de la productividad.

A través de esta estrategia se reconocen las y los servidores y colaboradores/as que contribuyen a los procesos de gestión del conocimiento y la innovación, fortalecimiento de las competencias digitales, desarrollo de iniciativas y acciones afirmativas con enfoque de género, diferencial, poblacional o ambiental que contribuyen al mejoramiento de la gestión pública y a la prestación de un mejor servicio a la ciudadanía.

Además, se reconocen las iniciativas, que involucran a la ciudadanía en espacios de diálogo, facilitan el fortalecimiento de las relaciones entre el Estado y sociedad y aumentan la confianza en las instituciones públicas.

Tabla 34. Número de Beneficiarios Gala de Reconocimiento a servidores y servidoras públicas del Distrito 2016 – 2022

Beneficiarios Gala de Reconocimiento a servidores y servidoras públicas del Distrito 2016 – 2022				
Año	**Versión**	**No. Asistentes presenciales**	**No. Asistentes virtuales**	**No. Categorías Reconocimiento**
2016	I/ Gala de reconocimiento a la labor del servidor público	1300	0	1
2017	II/ Gala de Reconocimiento Innovación que deja huella	992	0	3
2018	III/ Gala de Reconocimiento del Servidor Público Distrital	773	0	5
2019	IV/ Gala "Talento que Ama Bogotá"	630	0	5
2020	**V/ Gala - "Talento al Servicio de Bogotá"**	**2**	**480**	**4**
2021	**VI/ Gala "Talento comprometido con el renacer de Bogotá"**	**120**	**500**	**7**
2022	**VII/ "Talento al Servicio de la Bogotá que estamos construyendo"**	**800**	**100**	**7**
Total		**4617**	**1080**	

Las siete (7) categorías de participación en la VII Gala de Reconocimiento "*El Talento al servicio de la Bogotá que estamos Construyendo*", se relacionan a continuación.

1.- Evaluación del Desempeño Laboral – EDL
2.- Innovación Pública
3.- Equidad de Género
4.- Competencias Digitales
5.- Competencias Ambientales
6.- Participación ciudadana y/o control social
7.- Cultura Ciudadana para el Cuidado Ambiental

En esta estrategia se ha gestionado la participación o presentación de artistas invitados como "*Orquesta la 33, Adriana Lucía, Jorge Celedón, Checo Acosta y Willy García*".

Para la vigencia 2023, se ha previsto el desarrollo de la VIII Gala de Reconocimiento a Servidores y Colaboradores Públicos bajo el eslogan "Talento Haciendo Historia" a través de cuatro categorías: 1) Reconocimiento a los y las mejores servidores o servidoras de carrera administrativa con evaluación definitiva de desempeño sobresaliente de cada entidad y organismo distrital; 2) Reconocimiento a la innovación pública y competencias digitales; 3) Equidad de Género y, IV) Participación ciudadana y/o control social, que se llevará a cabo el

próximo 28 de septiembre de 2023, tal como lo precisa la Circular Externa DASCD No. 13 de 15 de junio de 2023.

Ilustración 17 Banner Informativo de la Gala de Reconocimiento 2023

Durante el primer semestre de la vigencia 2023 se adelantó el proceso de planeación de la Gala de Reconocimiento, así como el proceso de licitación pública tendiente a la contratación de los servicios de operación logística para llevar a cabo las actividades de reconocimiento.

4. Conmemoración de la labor de conductores y conductoras del Distrito: Para esta conmemoración se han entregado herramientas, canastas de picnic, pasadías a un centro vacacional para servidores que ocupan cargos cuya denominación es “Conductor o conductora”. Este incentivo, además de reconocer su labor, les brinda espacios para compartir en familia. En total, se han beneficiado 1.147 personas en las vigencias 2021 y 2022.

   En la vigencia 2023 según las actividades de planeación realizadas para el desarrollo de la conmemoración de la labor de conductores y conductoras vinculadas al Distrito Capital, se ha previsto efectuar una jornada en la que se pueda visibilizar la gestión adelantada por este grupo de trabajadores que han hecho posible una “Bogotá sobre ruedas” a llevarse a cabo el próximo 24 de agosto de 2023, con diferentes actividades:

Ilustración 18 Publicidad Bogotá sobre ruedas 2023

Finalmente, durante el primer semestre de 2023, en el programa para la *Construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros*, se realizaron jornadas de sensibilización, acompañamiento o asistencia técnica a las entidades para la implementación del programa y seminarios de profundización relacionados con gestión del conflicto y estructuras normativas; en el programa de *Seguridad y Salud en el Trabajo*, se realizó la semana de la salud Distrital con eventos denominados: "Naturaleza y Cultura", taller de autocuidado y recorrido planetario Distrital. Igualmente, se realizó la capacitación denominada "Fortalecimiento al Plan Estratégico de Seguridad Vial; y se llevaron a cabo 6 mesas técnicas sectoriales, para socializar el avance de los programas y estrategias a cargo de la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño – SGBDD -, en especial los relacionados en la meta 7 del proyecto de inversión 7670, e identificar sus las necesidades de asistencia técnica de la entidades y organismos Distritales.

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

Tabla 35. Avance Meta No. 8 - Proyecto 7670

Código meta:	8	Descripción de la meta:	Asistir y apoyar a 52 entidades, organismos para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros y dependencias en las entidades distritales		
Tipo de meta:	Creciente				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	5	20	31	44	52
Ejecución magnitud	9	20	31	31	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	**59.6%**				
Presupuesto programado	$136.100.000.00	$247.620.587.00	$ 169.376.667.00	$ 150.633.333.00	$ 136.000.000.00
Presupuesto ejecutado	$122.100.000.00	$247.620.587.00	$ 169.376.667.00	$ 150.633.333.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 43.533.985.00	$ 1.024.000.00	$ 21.246.667.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 43.533.985.00	$ 1.024.000.00	$ 20.986.667.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

Esta meta es de tipo creciente y su avance estará medido en el número de entidades u organismos distritales que implementen el lineamiento para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en las entidades distritales, adicionalmente se incluye el avance en la

implementación del Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente. **En lo corrido del cuatrienio se cuenta con 31 entidades que hacen parte de esta estrategia, llevándose con corte a junio del 2023 un avance del 59.6%**

El programa cuenta con diferentes líneas de acción que además contempla la generación de capacidades institucionales con la creación de grupos dinamizadores por entidad. Las líneas de trabajo del Programa, en primer lugar, están determinadas por un proceso de orientación permanente frente a la construcción de planes de acción, concepción de actividades, puesta en marcha de estrategias y procesos de articulación de estas con líneas y programas existentes en las respectivas entidades.

En segundo lugar, se cuenta con procesos de formación diseñados con el propósito de ofrecer herramientas teórico prácticas en temas de gestión y transformación de conflictos, reconocimiento del contexto laboral en sus diferencias, conflictos, instancias de gestión, y elementos del paradigma de cuidado para la construcción de espacios laborales amorosos, diversos y seguros. Desde estas posibilidades de reflexión las entidades han definido planes de trabajo: a. Han desarrollado estrategias de sensibilización, formación y divulgación en temas de género (Prevención de violencias, lenguaje incluyente, población LGBTI, entre otras), han construido estrategias para mostrar la relevancia de la transformación de conflictos a partir del arte, como el teatro; b. Evidencian estrategias que han sido consistentes desde que empezaron el proceso, es decir que se han sostenido en el tiempo, relacionadas por ejemplo a los espacios de cuidado y de salud mental; c. Las entidades en general han estabilizado acciones formativas en diferentes temas que se adelantan con relativa frecuencia.

Durante las vigencias 2021, 2022 y 2023, se beneficiaron **3.091** servidoras, servidores y colaboradoras del Distrito, mediante jornadas de sensibilización y acompañamiento o asistencia técnica. Así mismo, se consolidaron **31 grupos dinamizadores** (20 conformados en 2020 y 2021; y 11 conformados en 2022) encargados de la mejora continua de los ambientes laborales, que participaron en **41 jornadas de sensibilización y asistencia técnica** durante el periodo reportado, y **5 seminarios de profundización** del programa. Durante 2022, se avanzó en la elaboración de un diagnóstico para conocer el estado de implementación del programa y apoyar a las entidades en el desarrollo de cada fase del programa cómo se relacionan a continuación.

Etapa 1 - Equipos dinamizadores: Conformación de grupos dinamizadores en las entidades distritales (mínimo 3 personas, servidores/as o contratistas pertenecientes a cualquier área o dependencia) quienes serán los puntos focales o personas responsables de implementación del programa en las organizaciones respectivas.

Etapa 2- Formación y Asistencia Técnica: Las personas que hacen parte de los equipos dinamizadores participan en las jornadas de sensibilización y asistencia técnica que buscan socializar el objetivo del programa, sus elementos conceptuales, metodologías y herramientas para su implementación, y los enfoques de género, diferencial (edad, etnia, discapacidad), género diferencial por orientación sexual y Derechos Humanos, entre otros, así como mecanismos de solución de conflictos; esto permitirá formar a servidoras y servidores públicos para abordar los diferentes elementos contextuales y situaciones conflictivas en los ambientes laborales.

Etapa 3 - Iniciativas, proyectos y/o Plan de Acción: Cada entidad Distrital contará con un documento - plan de acción con objetivos, resultados, productos y actividades para la implementación del programa que aporte al cierre de brechas de género, diferencial, Derechos Humanos y poblacional - territorial.

Etapa 4 - Implementación del Plan de Acción: Cada entidad Distrital implementará las actividades propuestas con acompañamiento y seguimiento del DASCD, de manera concertada con las entidades.

Seminarios realizados 2023:

1.- Seminario de profundización 1_2023_Mi Mundo / Mi Territorio: Se amplió el concepto de Estructura Normativa en los ambientes laborales como insumo en el establecimiento de culturas, especialmente la cultura organizacional, inicialmente reconociendo el entorno, las pautas de comportamiento que se normalizan o se convierten en costumbre, su influencia sobre los cuerpos y coacción y posterior función de regulación en la conducta colectiva. "*El ejercicio adquiere relevancia en la medida que posibilita que desde las normas sociales se comprendan los tipos de conflictos, las manifestaciones de violencias contra las mujeres, la división sexual del trabajo, el reconocimiento de la diversidad a partir de las diferencias normativas*. (Fabio Castro, 2023_Tomado del Cronograma PAI Marzo 2023).

2.- Seminario de profundización 2_2023_Geografías del conflicto en los espacios laborales: "*Se realizó el seminario en torno a los aciertos de la gestión de conflictos. La propuesta se realizó a partir de las siguientes premisas; a. Leer los espacios sociales, en este caso las entidades del distrito, implica el reconocimiento de aquellas actividades, valores, estrategias, acuerdo, que contribuye a la convivencia democrática en la entidad. b. Es importante adiestrar, diseñar la mirada para comprender las potencialidades que existen en los espacios, en este caso en la gestión transformadora y creativa del conflicto*" (Fabio Castro, PAI DASCD 2023).

Por otro lado, se promueve la consolidación de buenas prácticas de intervención y transformación del conflicto en los espacios laborales, para esto se hizo énfasis en las diferentes etapas del conflicto, como son incomodidad, malentendidos, incidentes, tensiones y crisis, en este sentido se menciona que es importante abordar el conflicto en todas su etapas, especialmente en el momento de los Incidentes, ya que implican comentarios hirientes, irrespetuosos y amenazantes que afectan la integridad personal desde la diferencia. Así mismo se mencionan los roles de las personas que pueden intervenir en un conflicto, según su objetivo (prevenir, resolver o contener) y sus causas (necesidades, habilidades, relaciones, intereses, derechos, poder y/o limitaciones). En un segundo momento se trabajó el tema relacionado con la práctica del autocuidado y cuidado (de sí, de la otra, otro, del contexto y de lo público) en el espacio laboral; se aclara que el cuidado se entiende como una actitud, preocupación y relación protectora de la otra u otro, ambiente y entorno, de manera amable, amorosa y respetuosa.

3.- Seminario de profundización 3_2023_"Paradigma del Cuidado": "*La propuesta estuvo orientada a identificar los espacios que nos permiten establecer criterios de intervención, protección y de transformación de conflictos. @El cuidado de sí, desde donde el cuerpo como territorio implica un lugar de reconocimiento de derechos y también de conciencia sobre el bienestar. El cuidado del otro*

plantea el respeto por la diferencia, el respeto frente al cuerpo del otro como criterio de garantía de los derechos." (Fabio Castro, Documento Técnico, Metodológico y de Avance 2023).

Igualmente, se 3 publicaciones en las redes sociales del DASCD para la difusión del avance en la implementación de tres (3) entidades públicas Distritales como son la Secretaría de Integración Social, Jardín Botánico de Bogotá – José Celestino Mutis – JBB -, y Fundación Gilberto Alzáte Avendaño – FUGA.

Se cuenta con treinta y un (31) entidades participantes e implementadoras del programa, con sus respectivos planes de acción.

1.- Instituto Distrital de Turismo - IDT -
2.- Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD -
3.- Secretaría Distrital del Hábitat
4.- Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA -
5.- Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá – ERU –
6.- Concejo de Bogotá
7.- Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial Bomberos Bogotá – UAECOB –
8.- Caja de Vivienda Popular
9.- Canal Capital
10. Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV
11.- Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON –
12.- Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC –
13.- Jardín Botánico de Bogotá
14.- Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
15.- Veeduría Distrital
16.- Secretaría distrital de Integración Social
17.- Secretaría Jurídica Distrital
18.- Departamento Administrativo de La Defensoría Del Espacio Público – DADEP –
19.- Secretaría Distrital de Movilidad
20.- Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA –
21.- Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia
22.- Instituto Distrital de las Artes – IDARTES –
23.- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD –
24.- Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC –
25.- Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP –
26.- Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – Bogotá
27.- Secretaría Distrital de la Mujer
28.- Secretaría Distrital de Educación
29.- Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP –
30.- Secretaría Distrital de Planeación
31.- Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá.

- **Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente**

Este programa busca fomentar el cambio de paradigmas y pautas de comportamiento cotidianos conflictivos que invisibilizan contextos o condiciones personales y sociales, en espacios laborales y de atención o relacionamiento con la ciudadanía, es decir cambios en la cultura organizacional Distrital, desde la comunicación inclusiva (verbal y no verbal) basada en el lenguaje como herramienta de equidad y motor de igualdad que aporta a la visibilidad a todos y todas como ciudadanía activa de la sociedad. (Documento metodológico Producto de Política Pública GTIH: 2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente, 2020); así como, fomentando el análisis y aplicación de los enfoques de género, diferencial (edad, etnia, discapacidad), género diferencial por orientación sexual, de Derechos Humanos, poblacional y territorial.

Esto contribuye a prevenir y disminuir la exclusión, discriminación y /o estigmatización, producto de un lenguaje que busque perpetuar los estereotipos, entendidos éstos como creencias que se asumen como verdades absolutas e incuestionables y que por lo general establecen relaciones de poder desiguales. (Documento metodológico Producto de Política Pública GTIH: 2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente, 2020).

En tal sentido, para garantizar la continuidad año tras año de este producto, se adelantará a partir de un nivel de implementación que fue pensado en tres fases, relacionadas a continuación.

Primera Fase 2020	Segunda Fase 2021	Tercera Fase 2022
40%	80%	100% - Sostenibilidad y vigencias en adelante.

De conformidad con la ficha del producto Plan de Comunicaciones con Lenguaje Incluyente, estas tres fases las han sido fundamentales para cumplir con la metodología así:

- **Primera fase:** socializar entre las y los integrantes de las oficinas o equipos de comunicación distritales la información en la materia de lenguaje incluyente.
- **Segunda fase:** modificar los manuales o planes de comunicación de cada entidad adoptando los lineamientos y la de lenguaje incluyente del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD.
- **Tercera fase:** promover y mantener un lenguaje inclusivo libre de discriminación y de sesgos, desde las oficinas o equipos de comunicaciones de las entidades y organismos distritales teniendo como referencia los lineamientos y/o la guía de lenguaje incluyente del DASCD.

Durante las vigencias 2020 a 2023, se han llevado a cabo diferentes actividades para la consolidación de las fases mencionadas así:

1. Documentos guía: se escriben, definen y publican los Lineamientos de la Política de Comunicación Incluyente https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/Nuestra_Entidad/LINEAMIENTOS-DASCD.pdf y la Guía de Lenguaje Claro – En Lenguaje Incluyente Está Toda la Gente https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/Nuestra_Entidad/Guia_lenguaje_claro_vr2.pdf.

Al ser la Secretaría Distrital de Planeación corresponsable de este producto participó en la creación de la Guía para así proceder a su difusión y socialización.

2. Sensibilizaciones: con el objetivo de impactar a los servidores, servidoras y colaboradores del Distrito, grupos de interés y la ciudadanía en general, se realizó un Facebook Live con Florence Thomas quién abordó la importancia del uso y apropiación del lenguaje incluyente, además se socializó el Plan de Comunicación con Lenguaje Incluyente, los lineamientos y la Guía. Se realizaron reuniones con los y las integrantes de las oficinas de comunicaciones para así realizar la entrega del material para el desarrollo de las campañas que se crean al interior de las entidades y se explicaron los aspectos a tener en cuenta para el cumplimiento del Plan.

3. Firma de Pacto Distrital por el Lenguaje Incluyente: El 10 de Noviembre en las instalaciones del Archivo distrital de Bogotá, se firma el Pacto con la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Margarita Barraquer Surdís, la directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Nidia Rocío Vargas y el Subsecretario de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, Henrry Murraín, junto con las oficinas de comunicaciones y los y las jefes de talento humano del distrito capital reafirmando así el compromiso de usar y apropiarse de un lenguaje inclusivo e incentivarlo en la administración distrital.

4. Comercial Lenguaje Incluyente: Otro de los resultados alcanzados es la gestión de manera exitosa la emisión sin costo del comercial de televisión a través de la Comisión de Regulación de Comunicaciones, lo que permitiría cubrimiento en todos los canales de televisión privados (RCN, CARACOL, CITY TV) y públicos del orden nacional, regional y local. Producto audiovisual que es parte de la estrategia establecida en el marco de este Plan.

5. Proceso adopción de manuales o planes de comunicación por parte de las entidades y organismos distritales: Se inició el acompañamiento con las y los integrantes de diferentes oficinas de comunicaciones entidades y organismos distritales para la modificación de los Planes y/o Manuales de Comunicación con lenguaje incluyente.

6. Proceso de Acompañamiento: Se realiza el acompañamiento a todas las entidades y organismos distritales mediante reuniones con las y los integrantes de las oficinas de comunicaciones a quienes se les guía y brindan herramientas para la apropiación y uso de un lenguaje inclusivo en sus campañas internas y externas y se les brindan los insumos correspondientes para la modificación de sus manuales o planes de comunicaciones con el apartado y mención de la importancia de emplear un lenguaje incluyente.

7. Modificación y recepción de los Planes y/o Manuales de Comunicación con lenguaje incluyente del Distrito: el DASCD cuenta el 100% de los Planes y/o Manuales del Distrito con la modificación de lenguaje incluyente. Modificación posible a partir de las sesiones virtuales e insumos como la Guía y Lineamientos del Departamento.

8. Segundo año de emisión del Comercial: Durante el 2022, se continuó con la difusión a nivel nacional, regional y local. Entre mayo y junio se realizaron las gestiones correspondientes con la Comisión de Regulación de Comunicaciones - CRC, para lograr la autorización por segunda vez y sin costo de la emisión del comercial "*En el lenguaje incluyente está toda la gente*" en canales privados nacionales, canales públicos nacionales y canales públicos regionales y locales. La transmisión del comercial inició el 18 de junio hasta el 18 de diciembre, el tiempo máximo que ofrece la CRC y la

emisión en horario prime, logrando impactar no solo a quienes hacen parte de las diferentes entidades y organismos distritales sino también a la ciudadanía en general en todo el país.

Ilustración 19 Imagen referencia de comercial Lenguaje Incluyente

Comercial disponible en: https://m.youtube.com/watch?v=LPifSOcUq_8

Finalmente, durante la vigencia 2023, el Proceso Gestión de la Comunicación se dedicó al fortalecimiento del uso y apropiación del lenguaje incluyente como parte de su Plan de Comunicación. A lo largo del periodo, se alcanzaron diversos hitos y logros significativos que impulsaron esta iniciativa.

En primer lugar, se logró difundir una noticia en dos portales web en enero. Esta noticia destacaba el trabajo liderado por el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital (DASCD) con el objetivo de consolidar espacios laborales incluyentes, libres de discriminación y cada vez más apropiados para el uso de un lenguaje que visibiliza a todos los actores de la sociedad.

Además, en febrero de 2023, se elaboró y distribuyó la Circular N. 04 de 2023[8], dirigida a diferentes entidades y organismos del Distrito, esta circular brindó recomendaciones para el uso y apropiación de un lenguaje inclusivo en las estrategias y campañas de comunicación que realizan estas entidades, con el objetivo de seguir los lineamientos y la guía de lenguaje incluyente establecidos por el DASCD.

En marzo, se diseñó una campaña que buscaba promover la importancia de la comunicación adecuada, utilizando las palabras correctas y evitando faltas de respeto hacia las demás personas. Esta campaña se basó en la Guía en el Lenguaje Incluyente "Está toda la gente" y tuvo como propósito impactar a los servidores, colaboradores y ciudadanía en general, promoviendo el respeto, la transformación cultural y la visibilidad de la diversidad en la sociedad.

En abril de 2023, se realizó una campaña para el uso y apropiación de un lenguaje inclusivo. Esta campaña tenía como objetivo continuar transformando los imaginarios y resaltar la importancia de

8 La circula esta disponible en: https://www.serviciocivil.gov.co/transparencia/marco-legal/lineamientos/circular-externa-04-0

visibilizar a todas las personas que conforman la sociedad. Se difundieron los Lineamientos de la Política de Comunicación Incluyente, y la campaña se implementó a través de piezas de correo, pantallas, redes sociales y correos electrónicos, llegando tanto a los servidores y colaboradores vinculados a la administración distrital como a la ciudadanía en general.

En mayo, se llevó a cabo la campaña **"Un día en la vida de"**, la cual tenía como objetivo principal promover la inclusión y la comprensión de las realidades de las personas transgénero y aquellas con discapacidad visual. A través de dos historias de vida inspiradoras, se buscó generar conciencia y fomentar la empatía en la sociedad, haciendo hincapié en la importancia de utilizar un lenguaje apropiado y respetuoso. La campaña fue difundida en redes sociales, la página web y a través del envío de correos electrónicos, llegando tanto a la ciudadanía como al personal vinculado a la administración distrital.

Ilustración 20 Imágenes de referencia de campaña "Un día en la vida de"

#UnDíaEnLaVidaDe Lorena Miranda https://www.youtube.com/watch?v=6I4AAoIzoDg&t=1s

#UnDíaEnLaVida Manuel Sánchez https://www.youtube.com/watch?v=s5LKGUnU6ow&t=1s

Finalmente, en junio se implementó una campaña enfocada en evitar situaciones de subordinación, inferioridad, sometimiento o victimización en las piezas comunicacionales relacionadas con las comunidades negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras, Rom (gitanas) e indígenas. El objetivo era garantizar la inclusión y la participación activa de todas las personas, contribuyendo al reconocimiento, la visibilidad y el respeto de la diversidad étnica y cultural presentes en Bogotá.

Ilustración 21 Imágenes de referencia de campaña sobre diversidad étnica y cultural

Finalmente se listan a continuación las entidades con plan de comunicaciones con Lenguaje Incluyente:

1. Capital Salud
2. Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
3. Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
4. Metro de Bogotá S.A.
5. Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.
6. Canal Capital
7. Lotería de Bogotá

8. Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP
9. Instituto Distrital de Turismo – IDT
10. Jardín Botánico ""José Celestino Mutis""
11. Caja de Vivienda Popular – CVP
12. Instituto de Desarrollo Urbano – IDU
13. Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER
14. Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. - EAAB
15. Secretaría Jurídica Distrital
16. Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos - UAECOB
17. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD
18. Secretaría de Educación del Distrito
19. Secretaría Distrital de Hacienda
20. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
21. Secretaría de Movilidad
22. Secretaría Distrital del Hábitat
23. Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal – IDPAC
24. Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC
25. Secretaría Distrital de Planeación – SDP
26. Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público – DADEP
27. Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB -
28. Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD
29. Secretaría Distrital de Salud
30. Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia
31. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
32. Secretaría Distrital de Integración Social
33. Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente
34. Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UAERMV
35. Secretaría Distrital de Ambiente
36. Secretaría Distrital de la Mujer
37. Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA
38. Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON
39. Fundación Gilberto Álzate Avendaño
40. Instituto Distrital de Ciencia, Biotecnología e Innovación en Salud – IDCBIS
41. Instituto Distrital de las Artes – IDARTES -
42. Subred Integrada de Servicios de Salud Norte
43. Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP
44. Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital
45. Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – ATENEA -
46. Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP
47. Personería de Bogotá.
48. Secretaría Distrital de Gobierno
49. Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá – ERU
50. Veeduría Distrital
51. Instituto Distrital para la Economía Social – IPES
52. Contraloría Distrital
53. Concejo de Bogotá.

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

Meta 9. Actualizar 1 sistema poniendo en operación nuevas funcionalidades en el sistema de información distrital del empleo y la administración pública (SIDEAP), que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la gestión del talento humano en el distrito capital.

Tabla 36. Avance Meta No. 9 - Proyecto 7670

Código meta:	9	Descripción de la meta:	Actualizar 1 sistema poniendo en operación nuevas funcionalidades en SIDEAP, que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital		
Tipo de meta:	Creciente				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	0.1	0.35	0.65	0.9	1
Ejecución magnitud	0.1	0.35	0.65	0.77	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	**77%**				
Presupuesto programado	$295.200.000.00	$727.397.248.00	$ 804.310.651.00	$ 720.099.634.00	$ 878.000.000.00
Presupuesto ejecutado	$250.272.000.00	$727.247.495.00	$ 804.310.651.00	$ 674.513.631.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 62.926.600.00	$ 16.814.926.00	$ 19.716.300.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 62.926.600.00	$ 16.814.926.00	$ 19.716.300.00	

En el marco del Plan de Desarrollo *Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI 2020-2024*, **SIDEAP representa un avance del 77%** en la gestión del talento humano y la administración pública a nivel distrital, garantizando la centralización de información, la transparencia

y el cumplimiento de deberes legales y normativos. Su implementación ha sido resultado de procesos normativos, mejora continua y de innovación en la gestión de la administración pública distrital permitiendo mejorar la toma de decisiones en el ámbito laboral y organizacional de las entidades y organismos distritales.

Durante lo corrido de las vigencias 2020 a 2023, se fortaleció SIDEAP con el fin de generar valor a través de los datos, presentado un gran avance en su proceso de mejora tanto en su funcionamiento como en la experiencia de usuario, estos cambios en la forma de captura de información, en el modelamiento de datos, en la implementación de líneas de tiempo que permiten la consulta de información acorde a la temporalidad requerida (datos históricos) y la incorporación de nuevas variables, le ha permitido lograr su consolidación y el reconocimiento a nivel distrital como un sistema útil y de vital importancia en la gestión integral del talento humano.

Así las cosas en la vigencia 2020 se desarrollaron y perfeccionaron veintidós (22) Módulos y funcionalidades, equivalente al 10% de la actualización del sistema , en la vigencia 2021 , se avanzó en el desarrollo, potencialización y mantenimiento de veintisiete (27) módulos y funcionalidades equivalente al 35% de la actualización de SIDEAP, por su parte, durante el año 2022 se sumaron dos (2) nuevas funcionalidades y módulos (Horarios escalonados y Medición del Índice del Desarrollo Civil) para así llegar a la meta propuesta de 29 funcionalidades y/o módulos en operación a disposición de la ciudadanía, entidades y organismos distritales, lo anterior equivalente al 65% de actualización. Una vez cumplida la meta el sistema entró desde la vigencia 2023 en la etapa de estabilización, mantenimiento y optimización asimismo avanzo con corte 30 de junio en el desarrollo de 3 módulos y funcionalidades (Permuta y Traslados, Mejoras y Nuevo régimen salarial y Acuerdos de Gestión Gerentes Públicos).

Esta etapa de consolidación del sistema es la evidencia del compromiso institucional por implementar y promover un modelo de gestión distrital eficiente y transparente, que sea también generador de conocimiento; ahora bien al incluirse como una meta del actual Plan Distrital de Desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024: *"Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI"*, logró su máxima visibilidad en el distrito capital y muestra de ello es que hoy es identificado y reconocido por la ciudadanía, grupos de interés, entidades y la administración pública distrital como una herramienta que también contribuye a la promoción del control social sobre el cumplimiento de las metas previstas.

Hoy la administración distrital cuenta con el **Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP)**, que le permite a la ciudad contar con datos abiertos relacionados con la caracterización sociodemográfica del talento humano vinculado a la administración pública, sobre la composición y forma de provisión de las plantas de personal, la contratación por prestación de servicios, así como de los procesos de selección abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica que adelantan las entidades distritales.

En este sentido, el SIDEAP es una herramienta transformadora, que se ha adaptado a las necesidades y requerimientos de la ciudadanía y de la administración pública en general un sistema que se encuentra en constantemente crecimiento, mejora y mantenimiento con el fin de asegurar que uno de los activos más importantes que a hoy tiene el mundo contemporáneo que es la información cuente con la veracidad, calidad requeridos así como el cumplimiento y aplicación de la seguridad de la información y la protección de datos personales

La potencialización y fortalecimiento del **SISTEMA DE INFORMACIÓN DISTRITAL DEL EMPLEO Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - SIDEAP** además de ser una herramienta generadora de conocimiento e información con el tiempo ha venido adquiriendo un nuevo espacio en el campo de la toma de decisiones, transparencia, es así, que se han realizado esfuerzos para intensificar las oportunidades de mejora del sistema, alineándolo con herramientas con capacidad analítica, interpretativa mediante las cuales se pueda dar más sentido a las grandes cantidades de datos y aprovechar todo su valor en todo el quehacer de la gestión del distrito, desde los servicios al ciudadano hasta la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En este escenario, el SIDEAP se articuló con la puesta en operación del Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital, que tiene como objetivo brindar a los ciudadanos y demás grupos de valor, una herramienta que les permita acceder y conocer de forma organizada, sencilla y en tiempo real los datos de las principales variables del talento humano que se encuentra al servicio de Bogotá, como mecanismo para fortalecer el proceso permanente de rendición de cuentas, el fortalecimiento de la participación ciudadana incidente y la toma de decisiones para la administración distrital.

En resumen, el avance de la meta No 9 "***Actualizar 1 sistema poniendo en operación nuevas funcionalidades en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital.***" se da de acuerdo con el avance porcentual del cronograma de actualización y fortalecimiento SIDEAP de cada vigencia en el que se programó el desarrollo de los 33 módulos y funcionalidades.

Meta 10. Efectuar la estructuración técnica, de 1 sistema de información con sus requerimientos funcionales y el análisis de datos para la puesta en funcionamiento del tablero de control del talento humano en el territorio de Bogotá D.C.

Tabla 37. Avance Meta No. 10 - Proyecto 7670

Código meta:	10	Descripción de la meta:	Efectuar la estructuración 1 sistema de información con sus requerimientos funcionales y el análisis de datos para la puesta en técnica, de funcionamiento del Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio de Bogotá D.C.		
Tipo de meta:	Creciente				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	0.1	0.35	0.65	0.9	1
Ejecución magnitud	0.07	0.35	0.65	0.83	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	**83%**				
Presupuesto programado	$103.970.667.00	$88.719.360.00	$ 88.459.947.00	$ 68.970.000.00	$ 168.000.000.00
Presupuesto ejecutado	$103.757.334.00	$88.473.600.00	$ 88.459.947.00	$ 68.970.000.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 9.186.667.00	$ 3.372.373.00	$ 3.891.200.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 9.186.667.00	$ 3.372.373.00	$ 3.891.200.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

Esta meta está asociada a la implementación del producto de la PPGITH Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio que permitirá que de forma organizada y estandarizada se identifique el talento humano en cada localidad y así mismo se dirigen acciones para el fortalecimiento de sus capacidades; adicionalmente, permitirá tomar decisiones que mejoren la relación entre las necesidades específicas de los territorios y el perfil del talento humano destinado a cubrir dichas necesidad.

Este Tablero de control Talento humano en el territorio se desarrolló desde la vigencia 2020 y hace parte del producto denominado: *2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital* de la política pública distrital de gestión integral del talento humano, aprobada por documento CONPES 07 de 2019. En este tablero se brinda información sobre la presencia de las diferentes entidades y organismos distritales que presentan sus servicios en el territorio, es decir, que se encuentran a disposición de la ciudadanía, así como también la presencia del talento humano que desarrollan sus funciones y obligaciones directamente en contacto con la ciudadanía en cada una de las localidades que conforman el distrito capital, no sólo para la prestación de servicios sino también para la recolección de información que son el insumo principal para la formulación e implementación de políticas para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía.

Ilustración 22 Imagen de la Visualización del tablero de control del talento humano en el territorio.

Con corte a junio del 2023, se cuenta con un avance del 83% de esta meta, que da cuenta del avance de cuatro fases de la ejecución de la misma, las cuales se relatan a continuación:

i. Vigencia 2020

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

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

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

- Se adelantó el documento metodológico del producto quedando en versión final para revisión de la jefe de Planeación y se realizaron algunas pruebas de visualización de los datos que se contaban respecto de la encuesta a 33 mil servidores y los datos de la funcionalidad de territorialización y se presenta los tableros de control de Composición del Empleo Público Distrital y el tablero de Movilidad Segura.

- El rezago del 30% se presentó dado que la formulación de los documentos metodológicos y el desarrollo tecnológico requirió mayor tiempo, generando que la puesta en funcionamiento en el ambiente de producción y la mesa de concertación técnica con la Secretaria General se reprogramará para la vigencia 2021

ii. **Vigencia 2021**

Durante la vigencia 2021, se avanzó en el **0,35 (acumulado)** de la estructuración técnica del Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio de Bogotá D.C. equivalente al 100% de lo programado durante la vigencia. Este porcentaje que corresponde al desarrollo de la Fase No 2, establecida para el tablero , el cual consistió en la concreción del diseño conceptual y metodológico, así como la consolidación de actividades como: i) Aprobación de funcionalidades del SIDEAP necesarias para brindar el soporte de datos del tablero, ii) elaboración de cinco mesas de trabajo con la Secretaría de Gobierno (Subsecretaría de Gestión Local) para conceptualizar el diseño metodológico del tablero, analizar sus utilidades en el territorio y precisar observaciones en las primeras pruebas de visualización del Tablero, y iii) Consolidación de la versión Beta de las visualización del tablero en Power Bi, la cual cuenta con información relacionada con Territorialización de las diferentes Entidades Distritales, distribuidas por localidad y UPZ; Territorialización del lugar de residencia de Servidores Públicos y Contratistas del Distrito desagregado por grupo etario y nivel jerárquico; Densidad por localidad de sitios de trabajo y una visualización que compara los lugares de trabajo y lugares de residencia por localidad.

El Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio de Bogotá D.C esta disponibles en:

https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMWNhYjgyMGEtNGEyYy00NWU2LTlhNjgtYjQ0ZjQ1MjQwYmY0IiwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOjR9

iii. **Vigencia 2022**

Con corte al 31 de diciembre del 2022, la meta cuenta con un avance del **65%** que representa el 100% programado para vigencia y los logros se concentran en:

i) Elaboración de ocho mesas de trabajo en el 2022 con la secretaría de gobierno, esta actividad ha sido indispensable porque esta entidad es corresponsable del producto de la política pública y por su misionalidad es la llamada a dimensionar las complejidades de la gestión pública a nivel territorial y las particularidades que estas presentan en el distrito.

ii) Avances en la visualización del tablero de forma preliminar en el siguiente link: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJlNDliYWItMzgwZi00YWVjLTgxMDctOWRkZWVlMTk3MDFkIiwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZ

SIsImMiOjR9&pageName=ReportSectioncf57384dae5b67caf264. Contando para la fecha con las siguientes vistas: 1.Hoja de estructura distrital; 2. Hoja de territorialización de entidades por servicios. En esta hoja se muestra la información de las sedes por entidad y localidad y debidamente georeferenciada; 3. Colaboradores por localidad de trabajo; 4. Caracterización de colaboradores por localidad de trabajo y género; 5. Caracterización de colaboradores por localidad de trabajo y enfoques diferenciales (discapacidad, víctimas, grupo etario, pertenencia étnica); 6. Caracterización de colaboradores por localidad de trabajo y características socioeconómicas.

iii) Contar con la información especializada en el Tablero de los servicios prestados por 43 entidades distritales, la cual fue proporcionada por las mismas entidades (para los casos de la Secretaría de Integración social y la Secretaría de Educación) e información suministrada por la Unidad Administrativa de Catastro Distrital a través de la estrategia de Mapas Bogotá.

iv) Socializar los avances del tablero en el marco del Comité de Gestión y Desempeño del DASCD con el fin de recibir la retroalimentación de los avances y tener como punto de partida en la próxima vigencia esas observaciones recibidas.

La programación para el 2023 constituye el 90%. Se trata de la **FASE 4: Puesta en Operación del Tablero.** Constituye la terminación, capacitación y socialización de las funcionalidades que hayan surgido en la fase anterior, así como la visualización final del Tablero, y la divulgación, apropiación y socialización del tablero en cabeza del DASCD a través de su participación en ferias de servicio, redes sociales u otros canales de difusión.

Esta fase avanza porcentualmente en un **83% el producto**

En esta etapa se consolidaron las visualizaciones de “Estructura Distrital”, “Territorialización Entidades” con la actualización de los portafolio de servicios de 29 de las 54 entidades distritales con corte a marzo de 2023 (manteniendo la información reportada y consolidada de la vigencia 2022 para las demás entidades que no ha remitido la información correspondiente), “Colaboradores y colaboradoras por localidad de desempeño” donde ya se cuenta con un listado de funcionarios y sus datos de contacto, que se desempeñan puntualmente en cada localidad y son los enlaces para temas de importancia para el territorio, y la Caracterización de los contratistas vinculados mediante la estrategia Talento No Palanca (Fondos de desarrollo local)

Se presentan grandes logros en el desarrollo del producto ya que se cuenta con la versión final del tablero de control, donde no solamente se relaciona información consolidad por el DASCD, sino que se ha tenido en cuenta las cifras de presupuesto de las localidades, la información del portal de datos abiertos Bogotá, y datos poblacionales extraídos de la encuesta multipropósito del DANE, que orientan un poco más a la ciudadanía frente a la presencia de las entidades en el territorio y las cifras necesarias para analizar la intervención del distrito en cada localidad.

Es de resaltar la participación de las entidades en la consolidación de los servicios que se prestan en cada territorio, y el importante trabajo que se ha realizado desde el Departamento, al disponer del talento humano y los recursos necesarios para generar un tablero que no solo genere datos fijos a los

territorios, sino que sea capaz de evolucionar y mantener actualizada la información del talento humano que se desempeña en cada uno de ellos y los servicios que más y más llegan a la ciudadanía del Distrito Capital en general. Los logros se detallan a continuación:

1. Elaboración de tres mesas de trabajo con la Secretaría de Gobierno (Subsecretaría de Gestión Local - Abril, marzo y junio de 2023) para abordar el plan de trabajo respecto al aporte conceptual de esta entidad en la visualización del tablero y el apoyo en su divulgación y apropiación, mesas claves para consolidar en su totalidad el desarrollo y puesta en producción del tablero de control.

2. Avances en módulos y funcionalidades del SIDEAP que son soporte indispensable para proporcionar los datos que alimentan el tablero, como son los ajustes en los módulos de territorialización de entidades y caracterización de colaboradores, donde se pretende tener los cortes de información más recientes disponibles en el DASCD.

3. Visualización final del tablero en el link: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJlNDliYWItMzgwZi00YWVjLTgxMDctOWRkZWVlMTk3MDFkIiwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOjR9 y que cuentas con la siguiente información: 1.Hoja de estructura distrital; 2. Hoja de Territorialización de entidades por servicios. 3. Colaboradores por localidad de trabajo; 4. Caracterización de colaboradores por localidad de trabajo y enfoques diferenciales (discapacidad, víctimas, grupo etario, pertenencia étnica, cabeza de familia, estrato social) y formación académica; 5. Contratistas vinculados mediante estrategia Talento No Palanca.

4. Contar con la información especializada en el Tablero de los servicios prestados por 54 entidades distritales y 20 fondos de desarrollo, de las cuales ya fueron actualizadas 29 entidades y las demás se tomó la información publicada en sus páginas web e información suministrada por la Unidad Administrativa de Catastro Distrital a través de la estrategia de Mapas Bogotá.

5. Socializar los avances del tablero en el marco del Comité de Gestión y Desempeño del DASCD, en el JUEVES DE SIDEAP espacio que destina el DASCD para presentar los avances en el aplicativo y los productos a disposición de la ciudadanía, con el fin de recibir la retroalimentación de los avances y tener como foco las necesidades o sugerencias que se identifiquen por parte de los usuarios del tablero.

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

Tabla 38. Avance Meta No. 11 - Proyecto 7670

Código meta:	11	Descripción de la meta:	Consolidar 1 batería de indicadores diseñados e implementados sobre la gestión del talento humano del sector público de Bogotá, D.C		
Tipo de meta:	Creciente				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	0.1	0.35	0.65	0.9	1
Ejecución magnitud	0.08	0.35	0.65	0.71	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	**71%**				
Presupuesto programado	$32.000.000.00	$85.600.000.00	$ 156.933.333.00	$ 142.600.000.00	$ 168.000.000.00
Presupuesto ejecutado	$32.000.000.00	$ 85.600.000.00	$ 156.933.333.00	$ 142.600.000.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 22.933.334.00	$ 0.00	$ 8.266.666.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 22.933.334.00	$ 0.00	$ 8.266.666.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

Durante lo corrido del Plan de Desarrollo "Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI" se avanzó en un **71% de lo programado** Dicho avance se concentra en la consolidación de **19 indicadores** sobre la gestión del talento humano del sector público de Bogotá, D., la cual ya se

encuentra publicada en el sistema de analítica de datos de la Entidad y puede ser consultada por la ciudadanía en general.

Se espera que esta sea una herramienta estratégica que contribuya al fortalecimiento de las unidades de personal y al desempeño de los órganos centrales del servicio civil, que han sido considerados factores estratégicos de la política pública de GITH, a través de la integración de mediciones de los diferentes frentes que atiende hoy en día la gestión del talento humano.

Los indicadores toman como fuente de información los datos del Sistema de Información Distrital de Empleo y la Administración Pública -SIDEAP, permitiendo que el Sistema de Indicadores de Talento Humano se convierta en una herramienta para la toma de decisiones y formulación de políticas en el Distrito.

Durante lo corrido del cuatrienio se han desarrollado 19 Indicadores. A continuación, se enuncia cada uno, de conformidad con su año de creación y frecuencia de medición:

Los siguientes indicadores constituyen la línea base con la que se inició la ejecución de este producto en el marco de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, y constituían mediciones que el DASCD ya venía realizando previamente a la expedición de la Política Pública. Estos indicadores para ese momento no estaban calculados ni tenían hojas de vida creadas, éstas fueron realizadas en la vigencia del 2020.

Tabla 39. Número Indicadores correspondientes al 2019

	Indicador	Frecuencia de medición	Año creación
1	Ley de cuotas (Ley 581 del 2022)	Anual corte Agosto	2019
2	Participación de las personas con discapacidad en el Distrito	Trimestral	2019
3	Plan Anual de Vacantes (carrera administrativa)	Anual corte diciembre	2019
4	Índice de desarrollo del servicio civil distrital	Bienal (antes anual)	2019
5	Nivel de Madurez en SST	Anual corte diciembre	2019

Tabla 40. Número Indicadores correspondientes al 2020

	Indicador	Frecuencia de medición	Año creación
6	Incidencia de la Enfermedad laboral	Mensual	2020
7	Frecuencia de accidentalidad	Mensual	2020
8	Estándares mínimos en SST	Anual corte diciembre	2020

Tabla 41. Número Indicadores correspondientes al 2021

	Indicador	Frecuencia de medición	Año creación
9	Participación efectiva de la mujer	Anual corte Diciembre	2021
10	Plan Anual de Vacantes Distritales	Anual corte Diciembre	2021

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

	Indicador	Frecuencia de medición	Año creación
11	Indicador de avance de la ejecución de la Política pública de GITH	Trimestral	2021
12	Ausentismo por causa médica	Mensual	2021

Tabla 42. Número Indicadores correspondientes al 2022

	Indicador	Frecuencia de medición	Año creación
13	Participación de la mujer en el Distrito	Mensual	2022
14	Participación de Jóvenes en el Distrito	Mensual	2022
15	Indicador de Vejez	Mensual	2022
16	Participación pluriétnica del Talento Humano Distrital	Mensual	2022
17	Bienes y rentas	Anual corte julio	2022
18	Fortalecimiento de capacidades	Semestral	2022

Tabla 43. Número Indicadores correspondientes al 2023

	Indicador	Frecuencia de medición	Año creación
19	Indicador de Rotación	Trimestral	2023

En la presente vigencia del 2023, se destaca la consolidación del **Indicador No 19 de Rotación**, que tiene por objeto: poner a disposición la información de servidores públicos activos y retirados en un mismo periodo de tiempo, para que se puedan hacer análisis sobre las posibles causas y consecuencias de esos movimientos.

Para cumplir la meta de cada vigencia se han realizado acciones como:

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

Estos indicadores se encuentran publicados en la página web del DASCD para la consulta de la ciudadanía y grupos de interés en la siguiente ruta: https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-del-talento-humano. Y se organizan temáticamente como lo indica la siguiente imagen del menú:

Ilustración 23. Visualización del menú de los indicadores existentes

En el Anexo 8. Relación temática de los 19 indicadores de gestión del talento humano, se pueden consultar los contenidos temáticos de cada uno de los indicadores disponibles en la batería.

5.2 Proyecto de inversión 7567 "Modernización de la arquitectura institucional del DASCD Bogotá

5.2.1 Objetivo general del proyecto:

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

5.2.2 Objetivos específicos:

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

5.2.3 Cumplimiento de metas:

Meta 01 - Racionalizar 16 procesos y procedimientos de la entidad.

Tabla 44 Avance meta proyecto No.01 - Proyecto de inversión 7567

Código meta:	1	Descripción de la meta:	Racionalizar 16 procesos y procedimientos de la entidad		
Tipo de meta:	Suma				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	1	4	5	5	1
Ejecución magnitud	1	4	5	1.46	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	71.6%				
Presupuesto programado	$82.390.360.00	$ 143.588.500.00	$93.134.159.00	$85.509.402.00	$208.309.773.00
Presupuesto ejecutado	$82.390.360.00	$ 141.588.500.00	$93.134.159.00	$73.207.870.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 23.786.360.00	$20.748.480.00	$ 1.400.000.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 23.786.360.00	$ 20.748.480.00	$ 1.400.000.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

El proyecto de inversión 7567 ha alcanzado significativos logros en su meta de racionalizar 16 procesos y procedimientos durante las vigencias 2020 a 2023. **A la fecha, se han logrado racionalizar exitosamente 10 de estos procesos**, y está en proceso la racionalización completar los cinco programados en esta vigencia. Lo que evidencia el compromiso continuo de la Entidad con la mejora continua y la búsqueda de la excelencia en el servicio público.

La racionalización de estos procesos ha permitido una eficiencia operativa destacable, al eliminar actividades innecesarias, simplificar procedimientos y estandarizar prácticas. Esta mejora en la

eficiencia se ha traducido en una mayor agilidad en la prestación de servicios y trámites a los ciudadanos, quienes ahora experimentan tiempos de respuesta más cortos y una atención más efectiva.

Además, la estandarización y simplificación de los procesos ha conllevado a una mejora sustancial en la calidad del servicio que brinda la Entidad. Los procedimientos más consistentes y confiables reducen la posibilidad de errores, lo que ha generado una mayor satisfacción entre los usuarios.

El proceso de racionalización también ha implicado un ahorro significativo de recursos, tanto humanos como financieros. La eliminación de actividades redundantes y la optimización de procedimientos han permitido redirigir los recursos hacia áreas más estratégicas y productivas, maximizando el valor público generado.

La innovación también ha sido un resultado destacado de la racionalización de procesos. La revisión profunda de la forma en que se hacen las cosas ha generado ideas innovadoras y nuevas formas de abordar desafíos, fomentando una cultura de mejora continua y adaptación al cambio en la Entidad.

Adicionalmente, es importante destacar el trabajo constante para el Mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad, que tiene como objetivo garantizar la ejecución de las actividades mínimas para el cumplimiento de los requisitos de este sistema de gestión, especificados en la Norma Internacional ISO 9001:2015. En este sentido, se han realizado diversas actividades como planificación y desarrollo de auditoría internas y externas del SGC, revisión general del Sistema de Gestión de la Calidad, identificación y validación de posibles cambios que puedan afectar la capacidad del DASCD de lograr los resultados previstos del SGC, entre otros.

En resumen, la racionalización de los procesos ha tenido un impacto significativo en la Entidad, mejorando de manera notable su eficiencia operativa, calidad de servicio, transparencia y rendición de cuentas, al mismo tiempo que ha fomentado la innovación y la adaptabilidad. Estos logros estratégicos han sentado las bases para convertir a la Entidad en una institución más eficiente, ágil y comprometida con el servicio a la ciudadanía y el cumplimiento de sus objetivos institucionales. La racionalización de procesos ha sido uno de los medios hacia la modernización de la Entidad, y se espera que esta mejora continúe en el futuro para seguir avanzando hacia la excelencia en la gestión pública.

A continuación, se describe el trabajo realizado frente a este tema en las vigencias 2020-2023:

Vigencia 2020:

En el 2020 se logró la racionalización del proceso de Recursos Físicos y Ambientales. Se realizaron cambios en formatos y responsables, se actualizó la normatividad y se eliminaron actividades innecesarias, lo que permitió mejorar significativamente la gestión de este proceso.

Vigencia 2021:

En esta vigencia, se avanzó en la racionalización de 4 procesos: Talento Humano, Gerencia Estratégica, Organización del Trabajo y Atención al Ciudadano. Se realizó una revisión profunda de procedimientos, formatos y normatividad, la cual estuvo acompañada de sesiones de sensibilización y acompañamiento por parte de la Subdirección de Planeación, para fortalecer el conocimiento técnico del talento humano involucrado en el proyecto.

Vigencia 2022:

Para la vigencia 2022, se planteó la meta de racionalizar 5 procesos: Sistema de Gestión, Gestión del Conocimiento, Gestión de la Comunicación, Gestión Financiera y Gestión Contractual. Se implementó un cronograma que abarcó desde la preparación hasta la evaluación y ciclo continuo de racionalización para cada proceso. Se logró actualizar los documentos, optimizar las actividades y mejorar la comunicación interna y externa.

Vigencia 2023:

Para esta vigencia, se definió la meta de racionalizar 5 procesos adicionales: Seguridad de la Información, Gestión Documental, Gestión de las TIC, Control y Seguimiento, y Bienestar, Desarrollo y Medición del Rendimiento - Bienestar Laboral Distrital. A la fecha, se han realizado gestiones y estandarización en cada proceso, logrando avances significativos en la simplificación y unificación de lineamientos institucionales, así como en la optimización de formatos y procedimientos.

Tabla 45 Resumen del avance de los procesos programados para el 2023

PROCESO	DOCUMENTOS PLAN DE TRABAJO A RACIONALIZAR	DOCUMENTOS RACIONALIZADOS	PORCENTAJE DE AVANCE
Gestión Documental	9	3	33.3%
Seguridad de la Información	14	4	28.57%
Gestión de las Tics	26	14	53.85%
Bienestar, Desarrollo y Medición del Rendimiento	8	0	0%
Control y Seguimiento	4	0	0%

Fuente: E-GES-FM-010 – Proyecto de inversión 7567 - Fecha de corte: 30/06/2023

Si bien para esta vigencia hay 2 procesos que no han avanzado en la racionalización de los documentos, sí han presentado gestión en su revisión integral para determinar los documentos que se deben racionalizar y ya cuentan con un plan de trabajo definido para lograr este objetivo. Este plan de trabajo será desarrollado en el segundo semestre del año.

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

Meta 02 - Optimizar 8 procesos y procedimientos a través de herramientas tecnológicas.

Tabla 46 Avance meta proyecto No.02 - Proyecto de inversión 7567

Código meta:	2	Descripción de la meta:	Optimizar 8 procesos y procedimientos a través de herramientas tecnológicas		
Tipo de meta:	Suma				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	0	0	3	3	2
Ejecución magnitud	0	0	3	1.77	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	59.6%				
Presupuesto programado	$ 0.00	$ 0.00	$ 106.833.333.00	$ 77.000.000.00	$ 90.000.000.00
Presupuesto ejecutado	$ 0.00	$ 0.00	$ 106.833.333.00	$ 77.000.000.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 0.00	$ 0.00	$ 0.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 0.00	$ 0.00	$ 0.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

Para el período comprendido entre 2020 y 2023, la Entidad se propuso como meta la optimización de 8 procesos y procedimientos mediante el uso de herramientas tecnológicas. Esta meta fue concebida como parte de una estrategia integral para mejorar la eficiencia y efectividad de sus operaciones, reconociendo la importancia de adaptarse a los cambios del entorno y la demanda generada por la revolución digital en la administración pública.

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

En los años 2020 y 2021, debido a la priorización de otros temas estratégicos y la asignación de recursos a diferentes iniciativas, la ejecución de esta meta se pospuso. No obstante, se mantuvo vigente en el plan de acción para su implementación en futuras vigencias.

Fue en el año 2022 cuando la Entidad comenzó a trabajar en la consecución de la meta. Se destinaron recursos y esfuerzos para abordar tres de los ocho procesos identificados para la optimización. Estos avances marcaron un hito significativo hacia la modernización de los procesos administrativos y la adopción de tecnologías innovadoras para mejorar la calidad de los servicios y la atención a ciudadanos y grupos de interés.

En el año 2023, la Entidad continuó con el compromiso de avanzar hacia la consecución de la meta, trabajando en la optimización de otros tres procesos y procedimientos a través de herramientas tecnológicas. Este enfoque ha reafirmado la visión de la administración pública como un entorno dinámico y adaptable, donde las tecnologías desempeñan un papel fundamental para optimizar la gestión y generar valor para la ciudadanía.

Durante el período 2022-2023, se han optimizado los siguientes seis procesos y procedimientos a través de herramientas tecnológicas:

i. **Talento Humano – Reporte de Situaciones Administrativas:**

Se han logrado avances significativos en la optimización de las actividades de reporte de Situaciones Administrativas de los funcionarios del DASCD. Desde el año 2022, se ha trabajado en el desarrollo de un formulario en línea que permite a los servidores del DASCD reportar solicitudes de permisos remunerados, situaciones administrativas y novedades de manera ágil y eficiente.

Gracias a este formulario, el proceso de autorización y registro de situaciones administrativas en SIDEAP se agilizará significativamente. Los registros se cargan automáticamente en el sistema a través de servicios web, lo que garantiza una actualización rápida y precisa de la información.

Adicionalmente, en el marco de esta optimización, se ha integrado el programa "Haz Puntos por tu Bienestar". Este programa permite a los servidores acumular puntos por medio de acciones y actividades relacionadas con su bienestar. Los puntos acumulados pueden ser canjeados por permisos remunerados, lo que promueve un ambiente laboral saludable y mejora la satisfacción de los servidores públicos.

Con estas mejoras implementadas en el proceso de Talento Humano, el DASCD fortalece su capacidad para gestionar de manera eficiente las situaciones administrativas de sus servidores, brindando un entorno laboral más ágil y motivador. Además, estas iniciativas demuestran el compromiso de la entidad con la implementación de tecnologías que faciliten la interacción con los servicios internos y optimicen el desarrollo de sus funciones.

ii. **Talento humano- Certificación de Validación de requisitos mínimos para servidor público:**

Se ha optimizado el proceso de Talento Humano, específicamente en la certificación de validación de requisitos mínimos para empleados públicos. Para lo cual, se está implementando un sistema automatizado que extrae la información validada de las hojas de vida almacenadas en SIDEAP mediante servicios web.

Este avance permitirá una generación eficiente de los certificados de validación de requisitos mínimos para los empleados públicos del DASCD. Gracias a la automatización, el proceso de emisión de los certificados se ha agilizado considerablemente, asegurando la precisión y veracidad de la información.

La incorporación de esta tecnología ha fortalecido la transparencia en los procesos internos del DASCD y ha facilitado la gestión de recursos humanos en la entidad. Además, brinda mayor confiabilidad y agilidad en la toma de decisiones en la vinculación y verificación del cumplimiento de requisitos mínimos en educación y experiencia para los empleados públicos.

iii. **Atención al Ciudadano:**

En 2022, se implementó una plataforma en línea que ha permitido a los ciudadanos realizar sus solicitudes y recibir respuestas de manera ágil y rápida. Para mejorar la gestión de estas solicitudes, se desarrolló un formulario de Soporte que se integra con el Sistema Integrado de Gestión Documental (SIGA) y la Plataforma SIDEAP. Gracias a esta automatización, las solicitudes y peticiones de los usuarios externos de SIDEAP y Talento No Palanca son capturadas de manera eficiente, lo que contribuye a una gestión más efectiva y ágil de las demandas ciudadanas.

En el marco de esta optimización, también se llevó a cabo la unificación de la encuesta de satisfacción del portafolio de servicios ofrecidos por el DASCD. Esta encuesta permite evaluar de forma integral la calidad de los servicios brindados por la entidad, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones y la mejora continua.

Gracias a estas acciones, el DASCD ha fortalecido significativamente el proceso de atención al ciudadano, brindando una experiencia más satisfactoria y eficiente a los ciudadanos que interactúan con los servicios y recursos de la entidad. La implementación de tecnologías y la integración de plataformas han sido fundamentales para agilizar y mejorar la gestión de solicitudes y la medición de la satisfacción, consolidando así el compromiso del DASCD con la excelencia en la atención y los servicios que ofrece a la ciudadanía.

iv. **Bienestar, desarrollo y medición del rendimiento - bienestar laboral distrital:**

Se desarrollaron componentes de software que permitieron la integración de los aplicativos de Bienestar con SIDEAP. Gracias a estos componentes, se facilitó el registro de participantes

en eventos y actividades organizadas por el Distrito, lo que a su vez mejoró el proceso de entrega de incentivos a los servidores públicos del DASCD durante dichos eventos.

Además, la implementación de servicios web ha permitido el acceso a información de los servidores y contratistas con vinculación activa en el Distrito Capital. Esto ha enriquecido los procesos de seguimiento y medición del rendimiento del bienestar laboral en la entidad. Para facilitar la integración de información de los aplicativos de bienestar, se dispuso una bodega de datos en la nube pública de Azure, brindando un panorama completo y actualizado de las actividades y eventos relacionados con el bienestar de los empleados del DASCD.

Estos avances han sido fundamentales para fortalecer la calidad de vida laboral de los servidores públicos y garantizar un ambiente de trabajo positivo y motivador. La optimización del proceso de Bienestar, Desarrollo y Medición del Rendimiento ha permitido agilizar y mejorar significativamente la gestión de eventos y actividades, promoviendo el bienestar integral de los empleados y reafirmando el compromiso del DASCD con el desarrollo humano y profesional de su equipo.

v. **Gestión Contractual:**

En el año 2023, se inició la optimización del proceso de Gestión Contractual con la implementación de la generación automatizada de certificados de idoneidad. A través de un sistema que extrae información validada de las hojas de vida almacenadas en SIDEAP mediante servicios web, se logra la generación eficiente de certificados de verificación de idoneidad y experiencia requerida para contratos de servicios y/o de apoyo a la gestión. Esta automatización busca agilizar los procesos de contratación y garantiza la precisión de la información.

Simultáneamente, se está trabajando en el desarrollo de la generación automatizada del Certificado de Obligaciones de Contratistas, lo cual representa un avance estratégico para agilizar la emisión de certificados que detallen el cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de los contratistas.

Estas mejoras en la Gestión Contractual han sido significativas y han permitido avanzar hacia la modernización y optimización de los procesos administrativos del DASCD. La automatización en la generación de certificados de idoneidad y la próxima implementación del Certificado de Obligaciones de Contratistas simplificarán los trámites y fortalecerán el proceso de contratación de servicios en la entidad.

vi. **Gestión TIC - Automatización de Respuestas a través del Chat:**

Se realizó la automatización de respuestas a través del Chat, destacando la implementación y potencialización del chatbot PAO del DASCD. Para alcanzar este progreso, se llevaron a cabo ajustes y actualizaciones en el Chat Bot del DASCD, el PAO, con el objetivo de mejorar la eficiencia y precisión en las respuestas brindadas a los usuarios de SIDEAP y Talento No

Palanca. Estas optimizaciones han permitido una interacción más fluida y satisfactoria, mejorando la experiencia de los usuarios al acceder a la información y recibir soporte técnico.

Además, se están realizando ajustes adicionales para mejorar aún más la experiencia del usuario mediante la integración de la herramienta Open AI en la nube pública de Azure. Esta integración permitirá explorar tecnologías avanzadas que enriquecerán la capacidad de respuesta del Chat PAO. La incorporación de inteligencia artificial y aprendizaje automático ha elevado significativamente la calidad del servicio, ofreciendo respuestas más precisas y relevantes a las consultas de los usuarios.

Gracias a estos avances tecnológicos en la gestión de Tics y la mejora del Chat PAO, el DASCD ha fortalecido su capacidad para brindar un servicio ágil, eficiente y de calidad a sus usuarios. La optimización en las respuestas del Chat PAO ha generado mayor satisfacción entre los usuarios, al recibir soluciones más rápidas y precisas. Esto ha consolidado al DASCD como una entidad líder en la utilización estratégica de tecnologías para mejorar la atención y los servicios ofrecidos.

En resumen, a lo largo del periodo 2022-2023, la Entidad ha trabajado en la optimización de seis procesos y procedimientos a través de herramientas tecnológicas, demostrando su compromiso con la mejora continua y la modernización de la gestión pública para brindar un servicio eficiente, ágil y de calidad a los ciudadanos y grupos de interés. La revisión de acciones tecnológicas ha sido fundamental para impulsar la adaptación a los cambios del entorno y la revolución digital, y ha permitido ir más allá de las acciones normativas y administrativas para generar valor y satisfacción en la ciudadanía.

Meta 03 - Realizar las mejoras locativas a 2 sedes para asegurar la adecuada prestación del servicio, asegurando un enfoque poblacional, diferencial.

Tipo de Meta	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	Ejecución Presupuestal
CONSTANTE	2	1.2	49.2%

Tabla 47 Avance Meta Proyecto No.03 - Proyecto 7567

Código meta:	3	Descripción de la meta:	Realizar las mejoras locativas a 2 sedes para asegurar la adecuada prestación del servicio, asegurando un enfoque poblacional, diferencial		
Tipo de meta:	Constante				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	1	0	2	2	2
Ejecución magnitud	1	0	2	1.2	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	55.0%				
Presupuesto programado	$40.000.000.00	$ 0.00	$ 68.577.220.00	$ 40.372.990.00	$ 10.000.000.00
Presupuesto ejecutado	$40.000.000.00	$ 0.00	$ 68.577.220.00	$ 0.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$19.109.288.00	$ 0.00	$ 26.929.524.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 19.109.288.00	$ 0.00	$ 13.257.699.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

Durante el periodo 2020-2023, se han llevado a cabo mejoras locativas en las 2 sedes del DASCD para asegurar la adecuada prestación del servicio, con un enfoque poblacional y diferencial. Estas acciones son fundamentales para la modernización institucional del DASCD y su adaptación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca fortalecer la organización y simplificar procesos, con énfasis en una gestión adecuada de instalaciones, bienes y servicios, y una atención diferencial a los usuarios.

Para cumplir con esta meta, se han realizado las siguientes actividades:

Vigencia 2023:

En la vigencia 2023 se contempló en la planeación institucional el proceso contractual para “Realizar la mejora y modernización de la infraestructura y mobiliario de las sedes del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital" y el cronograma PAI “Adecuaciones locativas y dotación zona coworking DASCD”.

En este contexto, se llevaron a cabo actividades para garantizar el cumplimiento de la meta, las cuales incluyeron el análisis del sector y el estudio de mercado específico para este proceso contractual. Estos estudios tuvieron como propósito principal identificar las necesidades y requerimientos para llevar a cabo las adecuaciones locativas y mejoras necesarias en las sedes.

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

Posteriormente, se elaboraron documentos detallados de estudio previo y una matriz de riesgo específicos para el proceso de "mejora y modernización". Estos documentos fueron sometidos a una revisión y ajustes rigurosos por parte de la Subdirección Jurídica, asegurando así que el proceso cumpliera con todas las normativas y directrices legales vigentes.

Además, se trabajó en el desarrollo y presentación de propuestas de diseño del espacio Coworking, considerando su relevancia dentro de las mejoras y modernización de las sedes. Estas propuestas fueron presentadas ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su evaluación y aprobación.

Con estos pasos completados, el proceso contractual continúa avanzando y con este se espera lograr la entrega e instalación de los bienes adquiridos, de acuerdo con las especificaciones técnicas establecidas. Esta iniciativa busca dotar la nueva área de coworking de la entidad con el mobiliario adecuado para prestar servicios de sala de juntas y espacios de trabajo individuales, así como garantizar otros muebles para dotar diferentes espacios de trabajo en la organización.

Estos esfuerzos se realizan con el propósito de mantener un funcionamiento adecuado y cumplir con los objetivos misionales e institucionales del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, asegurando áreas de trabajo apropiadas, cómodas y dignas para los funcionarios y colaboradores. Contribuyendo así al propósito de mantener la adecuada y oportuna prestación del servicio del DASCD en cumplimiento de sus objetivos misionales e institucionales.

Vigencia 2022:

Durante la vigencia 2022, se llevaron a cabo diversas acciones cruciales para asegurar la adecuada prestación de los servicios del DASCD a través de mejoras locativas en sus dos sedes, y para la adquisición de equipos que permitieran el monitoreo y control de las condiciones ambientales en los depósitos de Archivo de Gestión y el Archivo Central.

Con el propósito de garantizar la conservación y preservación a largo plazo de los acervos documentales, se adquirieron equipos como el Termo higrómetro Datalogger, Luxómetro, Medidor de Radiación Ultravioleta y Deshumidificadores. Dispositivos que son esenciales ya que los soportes documentales son muy frágiles y requieren condiciones ambientales óptimas para su preservación. Lo que contribuyó a mitigar el riesgo de posibles afectaciones causadas por el exceso de humedad o cambios extremos de temperatura.

Asimismo, durante el mismo período, se realizó un mantenimiento locativo preventivo y correctivo con el objetivo de asegurar el óptimo funcionamiento de las instalaciones locativas en ambas sedes del DASCD y en las zonas comunes del piso 9 costado oriental del Centro Administrativo Distrital (CAD). El mantenimiento preventivo estuvo enfocado en prevenir posibles fallas o incidencias que pudieran afectar la prestación de servicios, mientras que el mantenimiento correctivo se centró en corregir los defectos o daños identificados en los equipos e instalaciones locativas.

Adicionalmente, se llevaron a cabo adecuaciones locativas y obras de mejora, entre las cuales se destacó la habilitación de una nueva sala de capacitación. Esta área, cedida por el Departamento

Administrativo del Espacio Público, se ubicó junto a las instalaciones del DASCD y se destinó a mejorar y ampliar los espacios destinados a la capacitación en la entidad.

Estas acciones conjuntas contribuyeron significativamente al avance hacia la meta de mejorar y modernizar la infraestructura y mobiliario de las sedes del DASCD, asegurando un ambiente de trabajo adecuado y una prestación de servicios óptima para los funcionarios y colaboradores de la entidad.

Vigencia 2021:

Durante la vigencia 2021, no fue posible llevar a cabo actividades para cumplir con la meta, debido a cuestiones presupuestales que llevaron a priorizar otras actividades en lugar de las mejoras locativas planificadas. Sin embargo, es crucial reconocer la importancia de establecer prioridades y tomar decisiones basadas en la disponibilidad de recursos para garantizar el funcionamiento adecuado de la entidad.

Vigencia 2020:

Durante la vigencia 2020, se alcanzó la meta mediante la intervención física en una de las dos sedes del Departamento. La sede del archivo central fue objeto de una serie de actividades destinadas a mejorar y adecuar las instalaciones, las cuales se llevaron a cabo con éxito.

Para comenzar, se proporcionó una charla de seguridad industrial y se estableció el protocolo de bioseguridad a los trabajadores encargados de ejecutar el proyecto. A continuación, se procedió con la demolición del enchape de muros y pisos en los baños tanto del primer piso como de la bodega, y se desmontaron los sanitarios existentes.

En el proceso de mejoras, se llevó a cabo el pañete de los muros en los baños del primer piso y la bodega con mortero 1:3, seguido de la nivelación del piso con el mismo mortero para permitir la correcta instalación del enchape. Dicho enchape de muros y pisos se realizó utilizando formatos específicos aprobados por el Supervisor del contrato, incluyendo boquillas blancas en los baños del primer piso y boquillas negras en los pisos.

Se implementaron cambios en la iluminación, donde se efectuó la acometida con tubería EMT galvanizada y se instalaron lámparas de 60x60 y 18w en un 90% y 95% de las áreas, respectivamente. Además, se procedió con la instalación de baños tipo ahorradores (sanitarios y lavamanos) en los baños del primer piso.

En paralelo, se realizaron acciones en el área del archivo central, incluyendo el desmonte del cielo raso en fibra mineral con su estructura existente, para luego proceder con la instalación de un nuevo cielo raso en PVC, completando la obra con la adecuación del cuarto de residuos peligrosos.

Finalmente, se pintaron puertas, marcos de madera y rejas de acceso en todas las áreas, y se llevó a cabo la pintura de muros en oficinas, baños, archivos, bodegas y áreas bajo placa. Asimismo, se instalaron lámparas de 18w en un 95% de las áreas.

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

Con la realización de estas actividades en la sede del archivo central, se garantiza un ambiente funcional y apropiado para el desarrollo de las actividades y una prestación óptima de servicios para los funcionarios y usuarios de la entidad

Meta 04 - Ejecutar y hacer 4 seguimientos anuales a las políticas, planes, programas y proyectos de las diferentes áreas.

Tabla 48 Avance Meta Proyecto No.04 - Proyecto 7567

Código meta:	4	Descripción de la meta:	Ejecutar y hacer 4 seguimientos anuales a las políticas, planes, proyectos y programas de las diferentes áreas		
Tipo de meta:	Constante				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	2	4	4	4	4
Ejecución magnitud	2	4	4	2	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	75.0%				
Presupuesto programado	$200.647.200.00	$ 413.527.664.00	$ 420.772.600.00	$ 332.599.500.00	$ 505.675.586.00
Presupuesto ejecutado	$200.647.200.00	$413.527.664.00	$ 420.772.600.00	$ 318.192.000.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 42.501.194.00	$ 8.788.520.00	$ 20.720.133.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 42.501.194.00	$ 8.788.520.00	$ 20.670.966.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

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

Esta meta se enmarca en la búsqueda de la excelencia en la gestión pública y se alinea con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que promueve el fortalecimiento organizacional y la simplificación de procesos, con especial énfasis en la gestión adecuada de instalaciones, bienes y servicios, así como en la atención diferencial a usuarios.

Para lograr este propósito, el DASCD ha implementado una estrategia integral de acompañamiento, apoyo, asesoría y seguimiento técnico a través de la transferencia de herramientas de gestión y conocimiento en políticas, planes, proyectos y programas de apoyo a la dirección y gestión de la administración territorial. Esta estrategia ha sido transversal a todas las vigencias (2020-2023) y ha involucrado la participación de personal competente y altamente calificado para brindar el apoyo necesario en cada etapa del proceso.

Esta es una meta de carácter constante, y con los avances que se han tenido entre el 2020 y lo corrido del 2023, se cuenta con un avance del 75% en el cuatrienio. Durante todas las vigencias, se han llevado a cabo diversas actividades de seguimiento y control para garantizar la ejecución efectiva de la meta. Entre estas actividades se encuentran:

1. Seguimiento Mensual en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Se realizan reuniones periódicas en el Comité para revisar y analizar el avance mensual de los cronogramas que conforman el Plan de Acción Institucional y de los proyectos institucionales. Estas sesiones permiten generar alertas tempranas y tomar decisiones oportunas para asegurar el cumplimiento de los objetivos planteados.

2. Actualización de la Información en la Herramienta de Visualización de Avance del PAI: Se mantiene un registro actualizado de los avances en la herramienta de visualización del PAI, permitiendo una gestión más eficiente y una fácil consulta por parte de los interesados y la ciudadanía en general.

3. Revisión y Reprogramación de Actividades: Se realiza una revisión constante de las actividades planificadas para identificar aquellas que requieren reprogramación con su debida justificación, garantizando así una gestión proactiva y flexible frente a los cambios y contingencias.

4. Seguimiento Trimestral Integral con Publicación en la Página Web: A lo largo de cada vigencia, se realizan seguimientos trimestrales de manera integral a los cronogramas del PAI y de los proyectos institucionales. Estos resultados son publicados en la página web del DASCD, en la sección de transparencia, como muestra del compromiso de la entidad con la rendición de cuentas y la transparencia en la gestión.

Para asegurar la adecuada formulación, ejecución, reporte y seguimiento de los diferentes cronogramas que hacen parte del PAI y los proyectos de la entidad, se ha contado con personal altamente capacitado que brinda asistencia técnica especializada. Este equipo de profesionales ha llevado a cabo una serie de actividades clave para prestar el apoyo necesario a la entidad, entre las cuales se encuentran:

- Diseño de estrategias: El personal de asistencia técnica ha colaborado en la formulación de estrategias específicas para cada área, considerando sus particularidades y objetivos. Esto ha permitido que cada proyecto cuente con una hoja de ruta clara y realista para su ejecución.

- Implementación de buenas prácticas: Los profesionales han transferido conocimientos y experiencias exitosas en gestión pública, promoviendo la aplicación de buenas prácticas en la ejecución de los cronogramas y proyectos. Esto ha contribuido a mejorar la eficiencia y eficacia en el logro de resultados.

- Monitoreo y seguimiento: El equipo de asistencia técnica ha realizado un seguimiento constante de la ejecución de los cronogramas y proyectos, evaluando su avance y detectando posibles rezagos o desviaciones. Esta retroalimentación ha sido esencial para tomar decisiones oportunas y garantizar el cumplimiento de los objetivos.

- Apoyo en la toma de decisiones: Los profesionales han brindado apoyo en la toma de decisiones estratégicas, identificando áreas de mejora y proponiendo ajustes necesarios al Plan de Acción Institucional. Su experiencia y conocimiento han sido fundamentales para optimizar los resultados.

- Fortalecimiento de capacidades internas: Además de brindar asistencia técnica directa, el equipo ha trabajado en el fortalecimiento de las capacidades internas del DASCD. Han capacitado al personal de la entidad en aspectos clave de la gestión, permitiendo que la entidad cuente con un equipo competente y preparado para enfrentar los retos presentes y futuros.

En resumen, el cumplimiento exitoso de la Meta 4 ha sido posible gracias a la implementación de una estrategia integral de acompañamiento y seguimiento técnico proporcionada por el equipo de asistencia técnica. Las actividades transversales de seguimiento y control, sumadas al apoyo de personal altamente calificado, han permitido mejorar la calidad de la gestión pública y brindar soluciones efectivas a los desafíos institucionales del DASCD.

A continuación, se presentan los avances logrados en cada una de las vigencias:

Vigencia 2023:

En el primer semestre del año se realizaron 2 seguimientos al PAI: El primero en enero, para dar cierre al año 2022, y el segundo en abril, para evaluar los resultados del primer trimestre del año. Los resultados de este ejercicio se publicaron en la página web para garantizar transparencia y rendición de cuentas.

Vigencia 2022:

Se realizó un seguimiento trimestral, para un total de 4 al año, al cumplimiento de los cronogramas del PAI. Alcanzando el 100% de la meta establecida. Los resultados de este ejercicio se publicaron en la página web para garantizar transparencia y rendición de cuentas.

Vigencia 2021:

Se realizó un seguimiento trimestral, para un total de 4 al año, al cumplimiento de los cronogramas del PAI. Alcanzando el 100% de la meta establecida. Los resultados de este ejercicio se publicaron en la página web para garantizar transparencia y rendición de cuentas

Vigencia 2020:

Aunque la meta es realizar 4 seguimientos anuales, el año 2020 fue atípico debido a que el proyecto de inversión inició a mitad de año. Por lo tanto, se ajustó la meta a 2 seguimientos anuales para cumplir con el tiempo disponible. En ese sentido, se logró cumplir en su totalidad con la meta establecida, realizando los 2 seguimientos planificados durante el período de 6 meses.

Meta 05 - Capacitar a 63 personas de la entidad en el manejo de herramientas tecnológicas e innovación con enfoque poblacional-diferencial.

La entidad ha enfrentado desafíos significativos en la ejecución de la Meta 5, que consistía en capacitar a 63 personas en el manejo de herramientas tecnológicas e innovación con enfoque poblacional-diferencial. La principal razón detrás de la no ejecución de esta meta ha sido la asignación presupuestal insuficiente, que ha obligado a la entidad a priorizar otras metas que han sido consideradas más transversales y con un mayor impacto en el cumplimiento de los objetivos del proyecto de inversión.

Es importante destacar que la decisión de no ejecutar la Meta 5 no ha sido tomada a la ligera, sino que se ha fundamentado en una evaluación exhaustiva de las necesidades y recursos disponibles. La priorización de otras metas con mayor alcance ha sido una estrategia necesaria para optimizar el uso de los recursos y maximizar el impacto de las acciones realizadas. No obstante, se reafirma el compromiso de la entidad con la capacitación y el desarrollo de su talento humano, por lo que se trabajará en la búsqueda de soluciones para superar las limitaciones presupuestales y poder avanzar en la consecución de esta importante meta en el futuro

Meta 06 - Realizar a 63 personas capacitaciones que aborden el enfoque de derechos, género, diferencial, ambiental y poblacional.

De igual manera la entidad ha enfrentado desafíos significativos en la ejecución de la Meta 6, que implicaba realizar capacitaciones a 63 personas abordando los enfoques de derechos, género, diferencial, ambiental y poblacional. La asignación presupuestal asignada para el proyecto no ha sido la esperada, lo que ha llevado a la necesidad de priorizar otras metas que se consideraron más transversales y estratégicas para el cumplimiento de los objetivos del proyecto de inversión.

La decisión de no ejecutar la Meta 6 se tomó luego de una cuidadosa evaluación de los recursos disponibles y de la importancia de cada meta en el logro de los resultados esperados. Aunque la capacitación en los enfoques de derechos, género, diferencial, ambiental y poblacional es de vital importancia para el desarrollo de una entidad comprometida con la equidad y la inclusión, la priorización de otras metas ha sido una medida necesaria para optimizar el uso de los recursos disponibles y garantizar el máximo impacto de las acciones realizadas.

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

Meta 07 - Adelantar 2 acciones anuales para la implementación del sistema de gestión documental.

Tabla 49 Meta Proyecto No.07 - Proyecto 7567

Código meta:	7	Descripción de la meta:	Adelantar 2 acciones anuales para la implementación del sistema de gestión documental		
Tipo de meta:	Constante				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	2	2	2	2	2
Ejecución magnitud	2	2	2	0.9	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	100%				
Presupuesto programado	$82.134.840.00	$ 95.198.254.00	$ 59.490.000.00	$ 30.400.000.00	$ 140.593.126.00
Presupuesto ejecutado	$60.073.610.00	$ 92.029.600.00	$ 59.490.000.00	$ 28.800.000.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 28.382.730.00	$ 1.107.600.00	$ 0.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 28.382.730.00	$ 1.107.600.00	$ 0.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

Durante el período comprendido entre 2020 y 2023, el DASCD se comprometió con el cumplimiento de la meta 7, y para esto alineó su desarrollo con la estrategia de fortalecimiento del modelo de gestión del conocimiento de la entidad, enfocándose en la importancia de una adecuada documentación y

conservación de la memoria institucional para facilitar la continuidad de los procesos y el acceso a la información relevante. La meta es de tipo constante y a la fecha cuenta con un 100% de avance.

A continuación, se describen las actividades y logros que se han dado en el marco de esta meta:

Vigencia 2023

Para cumplir con la meta establecida para la vigencia 2023, se incluyeron en los planes de acción dos aspectos clave: el Plan Institucional de Archivo - PINAR, y la Implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Documento Electrónico de Archivo - SIGA.

PINAR: Se han realizado actividades estratégicas para lograr la ejecución del PINAR. Entre estas, se destacan las socializaciones en temas de gestión documental, la actualización del PINAR 2021-2024 y la socialización y seguimiento a la actualización del Banco Terminológico y tablas de control de acceso. Además, se realizó un seguimiento al proceso de centralización del archivo físico, y se llevó a cabo una revisión exhaustiva del Programa de Gestión Documental y del Sistema Integrado de Conservación. También se realizó un cotejo minucioso del inventario físico del archivo de gestión centralizado, asegurando su integridad y confiabilidad.

SIGA: En el marco de la implementación y mantenimiento del SIGA, se llevaron a cabo mesas de trabajo para establecer los requisitos técnicos de infraestructura necesarios para la implementación del flujo de firmas en SIGA. Asimismo, se parametrizó en el Módulo de Gestión Archivo Documental de SIGA la versión de la TRD correspondiente al Decreto 580 de 2017, con el objetivo de migrar los expedientes de ICD a SIGA. Se efectuó la migración de la información cargada de las vigencias 2020 a 2022 del aplicativo Inventario Control Documental - ICD a SIGA, y se realizó una verificación minuciosa de cada uno de los archivos cargados en SIGA.

Además, se realizó la implementación de un requerimiento funcional en SIGA para ajustar que únicamente los subdirectores y jefes de oficina tengan la capacidad de finalizar los oficios, garantizando así una gestión y respuesta adecuadas. Así como un seguimiento y control riguroso al cuadro de clasificación documental, asegurando su correcta actualización y administración

Vigencia 2022

En el año 2022, el Departamento se embarcó en la ejecución de dos cronogramas estratégicos incluidos en el Plan de Acción Institucional 2022, los cuales arrojaron resultados destacables en diferentes frentes.

En primer lugar, se llevó a cabo la "Actualización de la Tabla de Retención Documental del DASCD", que tenía como objetivo adaptarla a la nueva estructura orgánico-funcional de la entidad. Para ello, se diseñó meticulosamente una metodología basada en las mejores prácticas del Archivo de Bogotá y en el Acuerdo 04 de 2019 del AGN.

A través de mesas de trabajo colaborativas con todas las dependencias del DASCD, se logró consensuar un sólido Cuadro de Clasificación Documental, pieza fundamental para la parametrización del aplicativo SIGA. En paralelo, se revisó y ajustó el Cuadro de Caracterización Documental,

garantizando su alineación con el Listado Maestro de Registros de la entidad. Además, se identificaron y elaboraron nuevas Fichas de Valoración Documental para una gestión efectiva de las nuevas series documentales. Como resultado, la Tabla de Retención Documental fue revisada y actualizada, siendo presentada al Consejo Distrital de Archivos para su revisión y convalidación.

Por otra parte, el DASCD avanzó en el desarrollo del Plan Institucional de Archivos - PINAR, que es un componente crucial para el fortalecimiento de la gestión documental. Se revisó y actualizó minuciosamente el PINAR 2021-2024, lo que permitió una planificación técnica y efectiva en la gestión documental del DASCD. También se realizaron importantes ajustes en documentos, caracterizaciones, procedimientos y formatos relacionados con el proceso de Gestión Documental, asegurando su adecuación a los cambios establecidos en el Decreto 436 de 2021, que modificó la estructura organizacional del DASCD.

En este contexto, se realizaron diversas campañas de sensibilización y socializaciones, se promovió la cultura institucional en torno a la gestión documental, y se crearon procedimientos específicos de Conservación y Preservación Documental a largo plazo, garantizando la conservación óptima de los registros más valiosos de la entidad. Además, se actualizaron el Banco Terminológico de tipos, series y subseries documentales, así como la Tabla de Control de Acceso, para garantizar la correcta clasificación y seguridad de los documentos.

En paralelo, se llevó a cabo un seguimiento constante a la migración de los Documentos Electrónicos de Archivo a los repositorios del Archivo de Gestión Electrónico, asegurando la adecuada resguarda y accesibilidad de la información en todo momento. También se implementaron módulos de Administración, Gestión de Correspondencia y Ventanilla Web en la herramienta SIGA, lo que agiliza los procesos y simplifica la interacción con la documentación.

Gracias a estos avances significativos, el DASCD fortaleció su Sistema de Gestión Documental, brindando un manejo más eficiente y efectivo de la documentación, generando una mayor transparencia en los procesos de la entidad, asegurando la disponibilidad y conservación de la información y garantizando la continuidad y el desarrollo óptimo de las actividades tanto para los funcionarios como para los usuarios del DASCD.

Vigencia 2021

Durante la vigencia 2021, el Departamento llevó a cabo importantes acciones para avanzar en la implementación del Sistema de Gestión Documental. Estas acciones estuvieron enfocadas en dos proyectos clave que forman parte del Plan de Acción Institucional, y los logros alcanzados durante este período fueron significativos.

En el primer proyecto, relacionado con el Sistema de Gestión de Documento Electrónico de Archivo (SGDEA), se llevaron a cabo diversas acciones con miras a su implementación efectiva. En primer lugar, se realizaron actualizaciones tanto en el Programa Específico de Gestión de Documento Electrónico de Archivo, incorporando una estrategia de implementación del SGDEA, como en la Política de Gestión Documental. Esta última abarcó las políticas tanto del Sistema Integrado de Conservación como del propio SGDEA.

Asimismo, se llevó a cabo la identificación de los flujos documentales electrónicos, basándose en procedimientos y la Matriz de Caracterización de Activos de Información; se adelantó la migración de los Documentos Electrónicos de Archivo a los repositorios del Archivo de Gestión Electrónico y se realizó una depuración de los repositorios de trabajo colaborativo.

Por otro lado, el segundo proyecto, el Plan Institucional de Archivos (PINAR) y el Programa de Gestión Documental (PGD), tuvo como objetivo el desarrollo técnico y planificado de la gestión documental del DASCD. Para lograr esto, se llevaron a cabo diversas acciones importantes: En primer lugar, se brindaron capacitaciones a los colaboradores del DASCD en temas de gestión documental, con el propósito de generar una cultura organizacional orientada hacia la importancia de una adecuada gestión de la documentación. Posteriormente, se llevaron a cabo actualizaciones en el Manual del Subsistema Interno de Gestión Documental y Archivo y el Reglamento Interno de Archivo y Correspondencia.

Además, se actualizaron e implementaron instrumentos archivísticos, asegurando su articulación con el SGDEA, y se procedió a ajustar las Tablas de Control de Acceso para establecer categorías adecuadas de derechos y restricciones de acceso y seguridad a los documentos. De manera complementaria, se realizaron ajustes en los Bancos Terminológicos de tipos, series y subseries documentales, con el objetivo de optimizar la clasificación y gestión de la información. Por último, se avanzó en la digitalización de documentos, incluyendo historias laborales, contratos, actas de comités, resoluciones, entre otros, facilitando así la disponibilidad y acceso a la información.

Estos avances significativos en la implementación del Sistema de Gestión Documental fortalecieron la capacidad del DASCD para manejar y organizar eficientemente su documentación. La adecuada conservación de la memoria de la entidad y el acceso fluido a la información han contribuido a mejorar la continuidad y eficacia de los procesos, impulsando así el cumplimiento de los objetivos misionales del DASCD. Además, estos logros fomentaron una cultura de gestión documental en la entidad, enriqueciendo la eficiencia y transparencia de sus operaciones en beneficio de sus funcionarios y usuarios.

Vigencia 2020

Durante el año 2020, el DASCD se embarcó en el cumplimiento de su meta anual para implementar el sistema de Gestión Documental, llevando a cabo dos acciones clave para este propósito.

En primer lugar, se dedicaron esfuerzos significativos al diseño del Sistema de Gestión de Documento Electrónico de Archivo (SGDEA). Esta etapa involucró la definición de los pilares fundamentales del sistema y la búsqueda de una solución tecnológica acorde con las necesidades específicas de la entidad. Los requerimientos funcionales oficiales del DASCD fueron cuidadosamente considerados para asegurar que el sistema se adapte perfectamente a sus operaciones y demandas.

Como parte del desarrollo del SGDEA, se creó el Formato Único de Inventario Documental Electrónico (FUID Electrónico), una herramienta crucial para el control eficiente de los documentos en el acervo del Departamento. Esta aplicación permitió una gestión ágil y efectiva de la documentación, independientemente de su soporte, lo que supone un gran avance en la organización y conservación de los archivos.

Para asegurar que toda la institución estuviera preparada y consciente de la importancia de la implementación del SGDEA, se llevó a cabo una campaña de comunicación interna en torno a la Circular interna 015 de 2020 sobre el Documento Electrónico de Archivo (DEA). Además, se realizaron diversas sesiones de socialización de la circular y se generó una campaña de expectativa para involucrar a todas las áreas en las mesas de trabajo relacionadas con el sistema.

Por otro lado, el DASCD también se enfocó en la actualización del Diagnóstico Integral de Archivos y la elaboración del Plan Institucional de Archivos para el periodo 2021-2024. Estos documentos fundamentales se presentaron y fueron aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, garantizando una gestión documental más efectiva y coherente con los requerimientos del Departamento.

En resumen, el año 2020 fue un período de significativos avances para el DASCD en lo que respecta a la implementación del sistema de Gestión Documental. Con la creación del SGDEA, la introducción del FUID Electrónico, la sensibilización y socialización entre los colaboradores, y la actualización de documentos clave, la entidad dio pasos firmes hacia una gestión más eficiente y organizada de su valiosa información. Estas acciones sientan las bases para una cultura organizacional más orientada a la importancia de una adecuada gestión documental y el fortalecimiento del compromiso institucional con el manejo efectivo de los archivos.

Meta 08 - Desarrollar 1 modelo de gestión del conocimiento efectivo e incluyente.

Esta meta consistía en desarrollar un modelo de gestión del conocimiento efectivo e incluyente, no pudo ser ejecutada debido a la falta de presupuesto asignado para su implementación. La insuficiencia de recursos financieros hizo inviable llevar a cabo las actividades necesarias para diseñar y establecer el modelo de gestión del conocimiento planificado. En consecuencia, la entidad se vio en la necesidad de priorizar otras metas que eran consideradas más factibles de alcanzar con los recursos disponibles en ese periodo.

Meta 09 - Implementar 1 modelo integral de atención a la ciudadanía incorporando el enfoque poblacional, diferencial.

Tabla 50 Avance Meta Proyecto No.09 - Proyecto 7567

Código meta:	9	Descripción de la meta:	Implementar 1 modelo integral de atención a la ciudadanía incorporando el enfoque poblacional, diferencial		
Tipo de meta:	Suma				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	0.1	0.2	0.3	0.3	0.1
Ejecución magnitud	0.1	0.2	0.3	0.13	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	73.5%				
Presupuesto programado	$23.400.000.00	$50.319.150.00	$ 81.647.870.00	$ 76.436.333.00	$ 130.809.876.00
Presupuesto ejecutado	$23.400.000.00	$ 50.319.150.00	$ 81.647.870.00	$ 73.100.000.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 10.608.000.00	$ 958.460.00	$ 11.504.840.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 10.608.000.00	$ 958.460.00	$ 11.431.000.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

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

La Meta "*Implementar 1 Modelo Integral De Atención A La Ciudadanía Incorporando El Enfoque Poblacional Diferencial*" se erigió como un eje fundamental para consolidar una cultura organizacional enfocada en la transparencia y la atención inclusiva a la ciudadanía. El objetivo principal de esta meta ha sido diseñar e implementar un modelo que aborde los temas de atención a la ciudadanía como un tema transversal, involucrando a todo el talento humano de la entidad, y que permita eliminar las barreras presentadas por el uso de tecnologías de la información, discapacidades físicas o intelectuales, entre otros. A la fecha se cuenta con un 73.5% de avance en el cuatrienio en la implementación de este modelo.

Para lograr este objetivo, el DASCD ha priorizado la formulación del Modelo Integral de Atención a la Ciudadanía, la mejora continua y la adaptación a las necesidades cambiantes de la población objetivo. En este sentido, se han realizado diversas acciones transversales que han contribuido al fortalecimiento del modelo de atención a la ciudadanía. Entre estas acciones se encuentran la actualización de documentos clave del proceso, y la capacitación y sensibilización del personal para brindar una atención inclusiva y respetuosa hacia todos los ciudadanos, mediante la formación en Lengua de Señas y enfoque poblacional-diferencial.

Además, se han implementado mejoras tecnológicas y digitales para mejorar la calidad y eficiencia del servicio, como la actualización de la Ventanilla Virtual y la incorporación de un chatbot en la página web de SIDEAP, la estandarización de encuestas de satisfacción y la medición de competencias de servicio a la ciudadanía, lo que ha permitido tomar decisiones basadas en datos sólidos para mejorar la satisfacción de los usuarios.

En resumen, a lo largo de los años 2020 a 2023, el DASCD ha realizado un esfuerzo continuo y dedicado para implementar un modelo integral de atención a la ciudadanía con un enfoque poblacional diferencial. Lo que se ha visto reflejado en el desarrollo de actividades enfocadas en la actualización, capacitación, y mejora tecnológica, que han contribuido a avanzar hacia una atención más inclusiva, transparente y participativa en la entidad, garantizando un servicio de calidad y en consonancia con los principios de servicio al ciudadano.

A continuación, se presentan las acciones adelantadas en cada vigencia en el marco de esta meta:

Vigencia 2023

Durante el dinámico año 2023, el DASCD ha alcanzado significativos avances en la implementación de su modelo integral de atención a la ciudadanía, priorizando la mejora continua y la adaptación a las necesidades de la población objetivo.

- Actualización del Modelo Integral de Atención a la Ciudadanía:

El DASCD llevó a cabo una exhaustiva revisión de su modelo integral de atención a la ciudadanía para garantizar que la información sobre las diferentes instancias de participación y canales de

atención estuviera actualizada. Se aseguró que el modelo estuviera en consonancia con la normativa vigente, como el Marco Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía (Decreto 197 de 2014). Asimismo, se actualizaron las etapas que lo comprenden, desde la formulación de la estrategia hasta la divulgación y retroalimentación, asegurando una atención ciudadana efectiva y transparente.

- Actualización de la Caracterización de Usuarios y Partes Interesadas:

Con el objetivo de enfocar las acciones del proceso de atención ciudadana, el DASCD procedió a actualizar la caracterización de usuarios y partes interesadas. Esta actualización proporcionó datos certeros y reales sobre las características y necesidades de la población objetivo, permitiendo una atención más personalizada y efectiva.

- Actualización de la Guía para la Gestión de PQRSDF:

El DASCD trabajó en la revisión de la normativa que rige la adecuada atención de PQRSDF. Se incluyeron aspectos relacionados con la gestión de peticiones especiales, contempladas en la Ley 1755 de 2015, como peticiones incompletas y desistimiento tácito, entre otras. Se revisaron los apartados del documento para asegurar su coherencia con las políticas de servicio a la ciudadanía en desarrollo y garantizar la transparencia y el acceso a la información.

- Actualización del Procedimiento de Gestión y Atención de PQRSDF:

En aras de garantizar una gestión eficiente de PQRSDF, el DASCD actualizó el procedimiento de gestión y atención de estas solicitudes. Se aseguró de que estuviera en sintonía con el nuevo gestor documental de la entidad y se consideraron todos los canales de recepción y gestión de PQRSDF, incluyendo Bogotá te Escucha. Además, se especificó el tratamiento adecuado para las peticiones que se consideran especiales.

- Capacitación y Concientización sobre la Atención de PQRSDF:

El DASCD continuó su labor de capacitación y concientización para asegurar una adecuada atención de PQRSDF. En colaboración con el proceso de Gestión de Talento Humano, se logró que el SENA realizará el proceso de evaluación de competencias de servicio a la ciudadanía para los servidores y contratistas, asegurando un servicio de calidad y enfocado en las necesidades de los ciudadanos.

- Mejora de la Encuesta Unificada de Satisfacción:

Con el objetivo de atender las necesidades de todas las áreas, el DASCD revisó y mejoró la encuesta unificada de satisfacción. Lo que se complementa con una acción realizada en conjunto con la OTIC, que consistió en un desarrollo para que el indicador de satisfacción de los usuarios se produzca automáticamente a partir de dicha encuesta. Esto asegura la confiabilidad de la información y facilita la toma de decisiones basadas en datos sólidos.

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 Ruta de Atención Telefónica y Estrategia de Comunicaciones:

Para garantizar una adecuada prestación de servicio telefónico, el DASCD generó una ruta de atención telefónica y desarrolló una estrategia de comunicaciones para sensibilizar sobre la importancia de esta modalidad de atención al ciudadano. Esto permitió mejorar la calidad y eficiencia del servicio ofrecido a través del teléfono, brindando una experiencia más satisfactoria a los ciudadanos.

Con estos logros y avances estratégicos, el DASCD ha reforzado su compromiso de servir a la ciudadanía de manera eficiente y efectiva, impulsando una atención ciudadana centrada en sus necesidades y garantizando la transparencia y calidad en cada interacción con los usuarios.

Vigencia 2022

Durante la vigencia 2022, se realizaron avances significativos en la implementación del modelo integral de atención a la ciudadanía, incorporando un enfoque poblacional diferencial. Para lograr este propósito, se diseñó el cronograma estratégico "Relacionamiento ciudadano" en el Plan de Acción Institucional, el cual incluyó 15 actividades agrupadas en diversas temáticas.

- Capacitación y Sensibilización:

Se llevaron a cabo diversas sensibilizaciones y capacitaciones dirigidas a los gestores de atención al ciudadano de diferentes áreas y subdirecciones. Estas acciones abordaron temas importantes como la gestión de PQRSDF en línea con la Política Pública Distrital de Servicio al Ciudadano, redacción y ortografía con lenguaje claro, asuntos disciplinarios y atención ciudadana, entre otros. Además, se promovió la capacitación en "Bogotá Sin Barreras", enfocada en reconocer el enfoque diferencial desde la perspectiva de discapacidad.

- Información y Comunicación:

Se logró actualizar el Listado de Preguntas Frecuentes del DASCD, el cual se publicó en la página web de la entidad, y se realizó la caracterización de usuarios, utilizando la información obtenida durante el ejercicio de Rendición de Cuentas. Para fortalecer aún más el servicio a la ciudadanía, se desarrollaron campañas de comunicación tanto internas como externas. Estas campañas se difundieron a través de las pantallas del DASCD y las redes sociales, con el objetivo de informar y promover una mayor participación ciudadana.

- Mejora de Procesos y Servicios:

En este contexto, se implementó un informe mensual de PQRSDF, que se publicó en la Red de Quejas y en la página web de la entidad. Además, se adoptó el Manual de Servicio a la Ciudadanía mediante la Resolución No. 225 del 03 de agosto de 2022, buscando estandarizar y mejorar los procesos de atención al ciudadano. También se alcanzó la interoperabilidad entre el "Sistema de Gestión

Documental Integrado a Bogotá Te Escucha" y el gestor documental SIGA, facilitando la gestión eficiente de la información.

- Evaluación y Mejora Continua:

Se implementó un instrumento de medición de competencias de servicio a la ciudadanía, el cual se aplicó a los servidores que interactúan con los ciudadanos. Esta herramienta permitió identificar fortalezas y áreas de mejora, brindando una visión sobre la probabilidad de desempeño exitoso e idoneidad de las características asociadas al servicio. Además, se estandarizó la encuesta de satisfacción de la entidad, permitiendo unificar resultados y tomar decisiones para mejorar la satisfacción de los usuarios.

- Cumplimiento de Políticas Públicas:

En el marco del cumplimiento de los productos de la Política Pública de Servicio a la Ciudadanía, se destaca la adopción de objetivos específicos orientados al mejoramiento del servicio, así como la participación en el SuperCADE Virtual mediante un acuerdo de nivel de servicios. Además, se incluyó un capítulo de servicio a la ciudadanía en los esquemas de rendición de cuentas.

Con estas acciones estratégicas y el enfoque poblacional diferencial, se ha logrado un importante avance en la implementación del modelo integral de atención a la ciudadanía, fortaleciendo la relación con los ciudadanos y promoviendo una participación activa en la entidad. Este compromiso con la mejora continua y la satisfacción del ciudadano sigue siendo fundamental para el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Vigencia 2021

Durante el año 2021, se impulsó decididamente la implementación de un modelo integral de atención a la ciudadanía, incorporando un enfoque poblacional diferencial. El objetivo principal fue generar condiciones que favorezcan la participación ciudadana y comunitaria, promoviendo así la corresponsabilidad social. Para alcanzar esta meta, se diseñó el Modelo Integral de Atención a la Ciudadanía y se estableció un cronograma estratégico denominado "Relacionamiento ciudadano" en el Plan de Acción Institucional.

- Actualización y Alineación de Documentos:

En el marco de esta iniciativa, se llevaron a cabo importantes actualizaciones en los documentos clave para la atención a la ciudadanía en la entidad. Se logró la actualización del Normograma de Atención al Ciudadano, el cual proporciona los lineamientos para brindar un servicio óptimo a los usuarios. Además, se alineó el Modelo Integral de Atención a la Ciudadanía con la Planeación Estratégica de la entidad y su Sistema Integrado de Gestión, garantizando una coherencia en los procesos.

- Mejoras en la Gestión de Peticiones y Quejas:

Se elaboró y adoptó el Reglamento Interno para la gestión de peticiones y quejas, estableciendo un marco normativo claro y eficiente para la atención de solicitudes de la ciudadanía. Asimismo, se actualizó la Caracterización del Proceso de Atención al Ciudadano, lo que permitió conocer mejor a la población objetivo y adaptar la atención a sus necesidades específicas. Además, se revisó y actualizó el documento de la carta de trato digno, reafirmando el compromiso de la entidad con un servicio humanizado y respetuoso hacia los ciudadanos.

- Mejoras Tecnológicas y Digitales:

Con el objetivo de mejorar la atención y la percepción de los usuarios, se realizaron diversas mejoras tecnológicas y digitales. Se ajustó el aplicativo para el registro de usuarios atendidos a través de los diferentes canales, lo que permitió un seguimiento más preciso de la demanda de atención. También se actualizó la caracterización de usuarios, brindando una mayor comprensión de sus necesidades y características.

Se realizaron ajustes en la Ventanilla Virtual en la página web del DASCD, facilitando la interacción de los ciudadanos con la entidad. Adicionalmente, se llevó a cabo el lanzamiento del chatbot en la página web de SIDEAP, brindando una herramienta adicional de atención y orientación para los usuarios.

- Capacitación y Difusión de Protocolos:

Para asegurar una atención óptima a los usuarios, se realizaron capacitaciones y campañas de difusión de los protocolos de atención al ciudadano. Estas acciones permitieron que los colaboradores de la entidad estén en la capacidad de brindar una atención de calidad y en línea con los principios de servicio al ciudadano.

Con estas acciones estratégicas y la implementación de mejoras tecnológicas y de capacitación, se ha avanzado significativamente en la construcción de un modelo integral de atención a la ciudadanía que incorpora un enfoque poblacional diferencial. Este enfoque busca garantizar una atención inclusiva, respetuosa y eficiente, fortaleciendo la relación con los ciudadanos y promoviendo una participación activa y comprometida en la entidad.

Vigencia 2020

Durante la vigencia 2020, se inició el camino para lograr la implementación del modelo integral de atención a la ciudadanía en el DASCD. Para lograr este objetivo, se llevaron a cabo diversas acciones estratégicas y operativas desde el proceso de atención al ciudadano y su plan de acción.

- Recopilación de información y elaboración del plan de implementación:

Con el objetivo en mente de lograr la implementación de un modelo integral de atención a la ciudadanía que incorpore el enfoque poblacional diferencial, se iniciaron diversas acciones estratégicas para sentar las bases de este novedoso enfoque en el servicio a los ciudadanos.

En un esfuerzo por diseñar un plan efectivo, se llevó a cabo una exhaustiva recopilación de información, tomando como referencia las actividades ya existentes en el Modelo Integral de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía. Lo que permitió identificar oportunidades de mejora en el Proceso de Atención al Ciudadano y evaluar los riesgos de gestión asociados. La idea era contar con una visión clara y fundamentada para desarrollar un modelo que brindara una atención óptima y eficiente a todos los ciudadanos, independientemente de sus particularidades.

Adicionalmente, se estudió la Directiva 005 de 2020 sobre Gobierno Abierto Bogotá, emitida por la alcaldesa Mayor de Bogotá D.C., Claudia López. Directiva que brinda las directrices que debían incluirse en el Plan de implementación del Modelo Integral de Atención a la Ciudadanía, para asegurar la incorporación de los principios de transparencia y participación ciudadana.

Una vez recopilada y analizada la información, el equipo de trabajo del DASCD procedió a definir las fases clave del Modelo Integral de Atención a la Ciudadanía que se implementarían en el futuro. Estas fases se presentaron ante las instancias pertinentes para su aprobación, asegurando así la validación y respaldo necesario para seguir adelante con el proyecto. Como resultado, las fases planificadas fueron incorporadas en el Plan de Acción de Atención al Ciudadano para la vigencia 2021.

Estos esfuerzos iniciales marcaron el inicio de una transformación significativa en la forma en que el DASCD se relacionaría con la ciudadanía. La visión estratégica y la planificación cuidadosa sentaron las bases para un modelo que priorizaría la satisfacción del ciudadano, la inclusión de enfoques diferenciales y la transparencia en la gestión. A partir de este punto, el Departamento se encontraba en una posición sólida para seguir avanzando en la implementación de un modelo que fortalecería el vínculo entre la institución y los ciudadanos, fomentando una relación más cercana, colaborativa y empática.

- Capacitación y sensibilización:

Se llevó a cabo la capacitación de Lengua de Señas y enfoque poblacional-diferencial, dirigida a los funcionarios. Esta formación tuvo como objetivo sensibilizar y preparar al personal para una atención inclusiva y respetuosa hacia todos los ciudadanos, considerando sus particularidades y necesidades específicas.

En resumen, durante el año 2020, el DASCD realizó avances significativos en la implementación del modelo integral de atención a la ciudadanía, fortaleciendo la relación con los ciudadanos y promoviendo una participación activa en la entidad. Estas acciones estratégicas y operativas sentaron las bases para seguir avanzando hacia una atención más inclusiva, transparente y participativa en los años siguientes.

Meta 10 - Desarrollar 1 Estrategia De Gobierno Abierto Y Transparencia En El DASCD

Tabla 51 Avance Meta Proyecto No.10 - Proyecto 7567

Código meta:	10	Descripción de la meta:	Desarrollar 1 estrategia de gobierno abierto y transparencia en el DASCD		
Tipo de meta:	Suma				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	0.1	0.2	0.3	0.3	0.1
Ejecución magnitud	0.1	0.2	0.3	0.14	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	73.5				
Presupuesto programado	$63.700.000.00	$148.546.432.00	$154.347.000.00	$150.997.000.00	$155.027.421.00
Presupuesto ejecutado	$63.700.000.00	$ 148.546.432.00	$ 154.347.000.00	$ 149.997.000.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 11.717.333.00	$ 8.985.472.00	$ 7.700.000.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 11.717.333.00	$ 8.985.472.00	$ 7.700.000.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

Durante el periodo comprendido entre 2020 y 2023, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) diseño e implementó una estrategia de gobierno abierto y transparencia con el objetivo de transformar la gestión pública y fomentar una gobernanza orientada hacia la ciudadanía. Para alcanzar esta meta, se desarrollaron diversas acciones que han sido fundamentales para el logro

de los objetivos planteados. A la fecha se cuenta con un avance del 73.5% de la estrategia, la cual se ha desarrollado progresivamente en cada una de las vigencias, dando cumplimiento a las siguientes acciones:

- **Actualización de la Estrategia de Gobierno Abierto y Principios:** La estrategia de gobierno abierto del DASCD se ha mantenido actualizada y fundamentada en los siguientes principios: Gobierno transparente; Función pública orientada a la ciudadanía, participación incidente y directa; Diálogos para la paz y la reconciliación; y Lucha contra la corrupción. Estos principios han sido pilares fundamentales para guiar las acciones del DASCD en su compromiso con la transparencia y la participación ciudadana

- **Implementación del Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano:** Se creó y publicó un sistema que permite el análisis de las principales variables del Talento Humano en el Distrito, facilitando el acceso a la información pública y fortaleciendo la transparencia en la gestión de recursos humanos.

- **Portafolio Virtual y Capacitación Distrital:** Se implementó un portafolio virtual que ofrece servicios y capacitaciones a ciudadanos y colaboradores del Distrito, promoviendo el acceso a la información y la formación constante para mejorar la calidad del servicio público.

- **Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano:** Se avanzó en la publicación y seguimiento de los avances de la política pública de gestión integral del Talento Humano, promoviendo una administración eficiente y justa de los recursos humanos del Distrito.

- **Encuesta de Datos Abiertos:** Se realizó una encuesta de datos abiertos para recopilar información valiosa de la ciudadanía, generando bases de datos que fueron publicadas en el portal de datos abiertos para su acceso público, permitiendo una mayor participación ciudadana en la toma de decisiones

- **Rendición de Cuentas:** Se llevó a cabo anualmente la rendición de cuentas, promoviendo la transparencia y el diálogo con la ciudadanía para mejorar la confianza en las instituciones distritales y generar valor público, permitiendo a la ciudadanía conocer las acciones y resultados de la entidad.

- **Servicápsula:** A través de la estrategia de comunicación "Servicápsula," se conmemoraron eventos importantes y temas relevantes para el DASCD, utilizando diversos medios de comunicación y redes sociales para mantener informada a la ciudadanía y promover la participación activa.

- **Jueves de SIDEAP:** Mediante esta estrategia, se promovió el conocimiento y la apropiación de la información relacionada con el funcionamiento de los diferentes módulos y funcionalidades de SIDEAP, brindando un espacio interactivo para resolver dudas e inquietudes de los ciudadanos.

- **Agenda Pública:** Se dio cumplimiento a los lineamientos de la resolución 189 de 2020, socializando los lineamientos para la apertura de agendas de los directivos de las entidades distritales, garantizando así la transparencia y la integridad en el ejercicio de sus funciones.

- **Comunicación Interna y Externa:** Para asegurar la efectividad de las estrategias de gobierno abierto y transparencia, el DASCD ha puesto especial énfasis en fortalecer la comunicación interna y externa. Se han implementado canales de comunicación internos para mantener informados a los colaboradores sobre los avances, logros y actividades relevantes relacionadas con la estrategia de gobierno abierto. Asimismo, se han empleado diversos medios de comunicación externos como boletines informativos, redes sociales, páginas web y campañas de divulgación para llegar a la ciudadanía.

- **Boletines "Deja Huella":** Los boletines "Deja Huella" han sido una herramienta valiosa para divulgar información relevante y generar conciencia sobre la importancia de la transparencia y el acceso a la información pública. A través de estos boletines, se han compartido casos de éxito, historias inspiradoras y noticias destacadas que resaltan la labor del DASCD y su compromiso con el gobierno abierto y la participación ciudadana.

- **Foro "Espacio Público de Diálogo con el Servicio Civil":** El Foro "Espacio Público de Diálogo con el Servicio Civil" ha sido un espacio clave para fomentar el diálogo y la participación ciudadana. A través de estos encuentros, se han abordado temas de interés público y se ha promovido la participación activa de la ciudadanía en la toma de decisiones.

- **Espacio "Conoce, Propone y Prioriza":** El espacio "Conoce, Propone y Prioriza" ha sido un mecanismo efectivo para recibir propuestas e iniciativas ciudadanas. Esta plataforma ha permitido que la ciudadanía participe activamente en la identificación de necesidades y desafíos, y contribuya con soluciones creativas para mejorar la gestión pública y la prestación de servicios.

- **Enlace del Botón de Denuncia de Corrupción:** La implementación del Enlace del Botón de Denuncia de Corrupción ha sido un paso importante para combatir la corrupción y promover la integridad en el servicio público. Esta herramienta ha facilitado el reporte de actos ilícitos, brindando a la ciudadanía un canal seguro y confiable para denunciar cualquier irregularidad.

- **Cuentas Claras:** El mecanismo de "Cuentas Claras" ha sido una iniciativa relevante para motivar la participación ciudadana en la rendición de cuentas. A través de este enfoque, el DASCD ha buscado involucrar activamente a la ciudadanía en el proceso de transparencia y rendición de cuentas, garantizando la comprensión y el seguimiento de la gestión pública.

A continuación, se describen las acciones específicas que se han adelantado en cada vigencia:

Vigencia 2023

Durante el año 2023, el DASCD continuó desarrollando su estrategia de Gobierno Abierto y Transparencia, destacando los siguientes temas y acciones:

- **Actualización de la Estrategia de Gobierno Abierto (GAB):** El DASCD realizó la actualización de la Estrategia de Gobierno Abierto, reafirmando su compromiso con los principios de transparencia, participación, colaboración, atención y servicios. Esta actualización buscó dar a conocer a la ciudadanía las estrategias del DASCD en relación a estos pilares, con el objetivo de lograr una mayor participación ciudadana y una mayor transparencia en su gestión.

- **Servicapsula y jueves de SIDEAP:** Se llevaron a cabo diversas Servicápsulas y Jueves de SIDEAP, que son espacios de divulgación y diálogo con la ciudadanía. Temas como "Instrumento de identificación de cultura en la Servicapsula" y "¿Declaración de Bienes y Rentas?" fueron abordados en estas actividades, promoviendo la participación activa de los ciudadanos y ciudadanas en la gestión de resultados y el acceso a la información.

- **Cuentas Claras:** El DASCD continuó con su espacio de Cuentas Claras, destacando la importancia del Modelo de Relacionamiento Integral con la Ciudadanía y lanzando la expectativa de la primera rendición de cuentas en el 2023. Esta iniciativa buscó motivar la participación ciudadana en la rendición de cuentas y fortalecer la transparencia en la gestión pública.

- **Apertura de Agendas:** El equipo encargado del reporte de agendas del DASCD participó en jornadas sectoriales sobre la apertura de agendas, con el fin de aclarar dudas y garantizar la transparencia en el proceso. Se reiteró la importancia de seguir el procedimiento establecido y cumplir con los plazos para brindar mayor claridad a los ciudadanos sobre las actividades realizadas.

- **Boletín Deja Huella:** Se continuó con la edición de los boletines Deja Huella, destacando casos de éxito, historias inspiradoras y noticias relevantes que resaltan la labor del DASCD y su compromiso con el gobierno abierto y la participación ciudadana.

Vigencia 2022

Durante el año 2022, se implementaron diversas acciones en el marco de la estrategia de Gobierno Abierto y Transparencia. Entre estas, se destacan:

- **Actualización periódica del Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital:** Se publicaron cifras de Empleo Público en el tablero de control, permitiendo el acceso a información relevante sobre el Talento Humano en el Distrito.

- **Foros "Espacio Público de Diálogo con el Servicio Civil" y "ServiCápsula Distrital":** Se realizaron diversos espacios de diálogo con la ciudadanía sobre temas como gestión de talento humano, política pública, y mejora de plataformas como Talento No Palanca.

- **Boletines de Huella:** Se publicaron boletines mensuales con diferentes temáticas de interés general para los colaboradores.

- **Jueves de SIDEAP:** Se llevaron a cabo espacios de divulgación y diálogo en YouTube, abordando temas como consultas en línea, declaración de bienes y rentas, y gestión del empleo público.

- **Rendición de Cuentas:** Se realizaron actividades de rendición de cuentas, utilizando diferentes canales de comunicación, como Facebook Live, para involucrar a la ciudadanía en el conocimiento de los programas y proyectos del DASCD.

  Adicionalmente, se implementó la estrategia "Cuentas Claras" para incentivar la participación ciudadana en la rendición de cuentas del DASCD y dar a conocer las herramientas de comunicación disponibles.

- **Apertura de Agendas**: Se registraron las agendas de los directivos del DASCD en cumplimiento de la iniciativa de transparencia y medidas anticorrupción.

- **Conoce, Propone y Prioriza:** Se habilitó una sección en la página web del DASCD para que los ciudadanos y ciudadanas accedan a la información de los productos del DASCD y propongan iniciativas de cocreación**.**

- **Enlace del Botón de denuncia de corrupción:** Se implementó el Botón de Denuncia de Corrupción en la sede electrónica, permitiendo la recepción y trámite de denuncias por actos de corrupción.

Vigencia 2021

Durante el año 2021, el DASCD implementó múltiples acciones en el marco de su estrategia de Gobierno Abierto y Transparencia. Algunas de las principales actividades fueron:

- **Implementación y seguimiento del plan de acción GAB - DASCD:** Se trabajó en la ejecución de las acciones propuestas en la estrategia de Gobierno Abierto, incluyendo temas como la Senda de integridad, Democracia directa, Publicación de hojas de vida, Informe de Bienes y Rentas, entre otros.

- **Potencialización y actualización del Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital:** Se mejoró y puso a disposición de la ciudadanía un conjunto de datos que permiten el análisis de las principales variables del Talento Humano. El DASCD recibió reconocimiento por su gestión en el Premio Distrital a la Gestión en la categoría de Gobierno Abierto, Pilar de Transparencias.

- **Renovación y accesibilidad del portal web:** Se cumplió con los lineamientos de acceso a la información pública y se implementó un nuevo portal web, con botones de "Transparencia y Acceso a la Información Pública", "Participación" y "Atención y Servicios a la Ciudadanía".

- **Realización de Diálogos Sociales:** Se llevaron a cabo Diálogos Sociales bajo el nombre "Espacio Público de Diálogo con el Servicio Civil Distrital", abordando temáticas como la transformación del concepto de familia en lo público, el cuidado de aves, reporte de Bienes y

Rentas, innovación y competencias digitales, lanzamiento del Aula del Saber Distrital y el uso del lenguaje incluyente.

- **Elaboración del "Plan Estratégico de Comunicaciones":** Se diseñó una estrategia de comunicación para divulgar las acciones de la entidad, incluyendo la creación del boletín institucional "Deja huella" y espacios de rendición de cuentas.

Vigencia 2020

Durante el año 2020, se diseñó la estrategia de Gobierno Abierto y Transparencia. Para lograrlo, se llevaron a cabo diversas acciones, entre las cuales destacan:

- **Creación y publicación del Sistema de Analítica de datos del Talento Humano en el Distrito:** Se puso a disposición de la ciudadanía, órganos de control, grupos de investigación y otros grupos de interés, un conjunto de datos que permiten analizar las principales variables del Talento Humano. El sistema se encuentra disponible en el enlace: https://www.serviciocivil.gov.co/portal/tablero-de-control.

- **Implementación del portafolio virtual del DASCD:** Se avanzó en el desarrollo del portafolio virtual de capacitación Distrital ofrecido por el Departamento, el cual se puede consultar en el enlace: https://www.serviciocivil.gov.co/portal/capacitaciones.

- **Publicación de los avances en la política pública de la gestión integral del Talento Humano en el Distrito:** La información se encuentra disponible en el enlace: https://www.serviciocivil.gov.co/portal/politicas-publicas/.

- **Lanzamiento de la encuesta de datos abiertos:** Se divulgó la encuesta por medio de redes sociales y correos electrónicos a los contratistas, docentes y servidores públicos del Distrito Capital. Los resultados de la encuesta se utilizaron para generar bases de datos que fueron integradas en el portal de datos abiertos: https://datosabiertos.bogota.gov.co/organization/departamento-administrativo-del-servicio-civil-distrital.

En conclusión, el DASCD ha demostrado un esfuerzo continuo desde el año 2020 hasta el 2023 para cumplir su meta de promover un gobierno abierto y transparente. A lo largo de estos años, se han implementado diversas actividades transversales y acciones específicas que han fortalecido la participación ciudadana, el acceso a la información pública y la rendición de cuentas. Estas estrategias han generado mayor confianza en las instituciones distritales y han aportado valor público, contribuyendo a una administración eficiente y transparente en beneficio de la ciudadanía y el desarrollo sostenible de Bogotá.

Los mecanismos como la apertura de agendas públicas, "Servicápsulas" y "jueves de SIDEAP", así como la promoción de la participación ciudadana a través de "Conoce, Propone y Prioriza" y el Enlace del Botón de Denuncia de Corrupción, han sido fundamentales para fomentar la transparencia y el diálogo con la ciudadanía. Estos logros demuestran el impacto positivo de las acciones realizadas, consolidando el compromiso del DASCD con el gobierno abierto y la participación ciudadana. En

conjunto, han fortalecido la relación entre la entidad y la ciudadanía, trabajando juntos en la construcción de una administración pública más transparente, inclusiva y comprometida con el bienestar de todos los habitantes de Bogotá.

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

Código meta:	11	Descripción de la meta:	Realizar 3 alianzas interinstitucionales para la adopción de nuevas tecnologías		
Tipo de meta:	Suma				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	0	0	1	1	1
Ejecución magnitud	0	0	1	0.8	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	60.2				
Presupuesto programado	$ 0.00	$ 0.00	$ 70.000.000.00	$ 77.000.000.00	$ 44.000.000.00
Presupuesto ejecutado	$ 0.00	$ 0.00	$ 70.000.000.00	$ 77.000.000.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 0.00	$ 0.00	$ 0.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 0.00	$ 0.00	$ 0.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

Esta meta se planteó con el propósito de superar los obstáculos financieros que han afectado el fortalecimiento de la arquitectura TIC de la Entidad, buscando asociaciones estratégicas con otras instituciones que faciliten la adquisición de software y promuevan el avance tecnológico del DASCD para brindar un servicio más eficiente y orientado al bienestar de la ciudadanía de Bogotá, **a la fecha se cuenta con un avance del 60.2% de la meta del cuatrienio.-**

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

Para lograr este propósito, durante el periodo comprendido entre 2022 y 2023, se ha trabajado diligentemente en el cumplimiento de la meta de realizar tres alianzas interinstitucionales para la adopción de nuevas tecnologías. Aunque no fue posible avanzar en esta meta durante los años 2020 y 2021 debido a limitaciones presupuestarias, en el 2022 se logró concretar una alianza exitosa y para el presente año 2023 se está trabajando arduamente en la segunda alianza. Este trabajo se ha visto reflejado en las siguientes acciones:

Vigencia 2023 - Alianza con la Universidad Distrital:

El DASCD ha establecido una alianza estratégica con la Universidad Distrital, centrada en la adopción de tecnologías innovadoras. En esta colaboración, la Universidad Distrital prestará asesoría técnica y acompañamiento especializado en el desarrollo de soluciones que hacen uso de la inteligencia artificial y lenguajes de programación como Python. Este enfoque en la innovación tecnológica tiene como objetivo potenciar y optimizar los procesos internos del DASCD, impulsando la eficiencia y calidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía.

Por su parte, el DASCD facilitará el acceso a información que reside en SIDEAP de contratistas de la Universidad Distrital a través de servicios web. Esta interoperabilidad permitirá que el SIDEAP del DASCD y el sistema de contratación de la Universidad, conocido como "Ágora", se comuniquen y compartan datos de manera ágil y segura. Esta integración de sistemas contribuirá a una gestión más eficiente de la contratación y al enriquecimiento de la base de datos de contratistas, agilizando los procedimientos y garantizando una mayor transparencia en los procesos de contratación.

La alianza entre el DASCD y la Universidad Distrital representa un paso significativo hacia la modernización tecnológica en la prestación de servicios públicos. La colaboración permitirá implementar soluciones innovadoras basadas en inteligencia artificial y analítica de datos, fortaleciendo la capacidad del DASCD para adaptarse a las demandas cambiantes del entorno y brindar soluciones eficientes a los desafíos actuales. La experiencia y conocimientos técnicos de la Universidad complementarán los esfuerzos del DASCD en su búsqueda continua de la excelencia y mejora continua en beneficio de la ciudadanía

Vigencia 2022 - Alianza con la Secretaría General de la Alcaldía Mayor:

En el año 2022, el DASCD logró implementar exitosamente el Sistema Integrado de Gestión Documental (SIGA) gracias a una alianza estratégica con la Secretaría General de la Alcaldía Mayor. Esta colaboración fue fundamental para optimizar la gestión de correspondencia y expedientes, lo que se tradujo en una comunicación interna y externa más eficiente mediante el uso del módulo de correspondencia. Además, gracias a esta alianza, se alcanzó una adecuada preservación de la producción documental a través del módulo de Gestión de Expedientes, el cual se ajustó a las Tablas de Retención Documental (TRD) definidas por el DASCD y cargadas en el sistema. Esta funcionalidad garantizó la integridad y disponibilidad de la información, lo que facilitó la búsqueda y consulta de documentos de manera ágil y segura.

Asimismo, en el marco de esta alianza, el DASCD avanzó significativamente en la implementación del módulo de Gestión de Expedientes. Este módulo permitió la adecuada preservación de la producción documental del DASCD, asegurando la integridad y disponibilidad de la información al seguir las

Tablas de Retención Documental (TRD) definidas por la entidad y cargadas en el sistema. Gracias a esta funcionalidad, la búsqueda y consulta de documentos se volvió más ágil y segura, mejorando la eficiencia de los procesos comunicacionales tanto internos como externos en el DASCD. La alianza estratégica con la Secretaría General de la Alcaldía Mayor fue un paso importante para fortalecer la capacidad de gestión documental de la entidad y seguir avanzando hacia una administración más transparente y eficiente en beneficio de la ciudadanía.

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

Tabla 52 Avance Meta Proyecto No.12 - Proyecto 7567

Código meta:	12	Descripción de la meta:	Actualizar el 60 por ciento del software y hardware que permita el desarrollo de la capacidad tic de la entidad		
Tipo de meta:	Suma				
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	43	0	8	3	6
Ejecución magnitud	43	0	8	2.1	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	88.50%				
Presupuesto programado	$116.695.132.00	$ 0.00	$ 284.489.818.00	$ 108.770.775.00	$ 260.000.000.00
Presupuesto ejecutado	$113.380.560.00	$ 0.00	$ 284.465.465.00	$ 102.954.958.00	
Presupuesto programado reserva	$ 0.00	$ 0.00	$ 0.00	$ 30.850.800.00	
Presupuesto ejecutado reserva	$ 0.00	$ 0.00	$ 0.00	$ 30.850.800.00	

Fuente: SEGPLAN, corte a junio del 2023

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

En el marco de la Meta No 12, enfocada en actualizar el 60% del software y hardware para desarrollar la capacidad TIC del DASCD, se han llevado a cabo diversas acciones que han fortalecido la infraestructura tecnológica y mejorado la eficiencia operativa del departamento. **Con corte a junio del 2023, se lleva un 53% del 60% de actualización planteada en la meta.**

Una de las implementaciones destacadas fue la creación de una aplicación automatizada para generar la hoja de vida del indicador de satisfacción de usuarios, unificando y estandarizando encuestas de satisfacción aplicadas a todos los servicios ofrecidos por el DASCD. Esta herramienta proporciona una visión clara de la satisfacción de los usuarios mediante un tablero interactivo en Power BI que detalla todos los componentes evaluados en las encuestas.

Asimismo, se realizaron mejoras significativas al aplicativo de Planes de Acción (PAI) y se inició la primera fase del aplicativo de Planes de Mejoramiento. Estos esfuerzos buscan optimizar la funcionalidad de seguimiento y gestión de los planes de acción y la efectividad de las acciones de mejora resultantes de auditorías y procesos de mejora continua.

Adicionalmente, se invirtió en la adquisición de equipos de cómputo de última generación y discos duros de estado sólido, lo que potenció la capacidad y rendimiento de los equipos existentes. También se incorporaron equipos de redes y un rack para el centro de datos, mejorando la conectividad y seguridad de la red.

La adopción de nubes públicas de Azure y Oracle ha permitido al DASCD contar con un entorno más flexible y escalable para el desarrollo e implementación de aplicaciones y servicios. Con Oracle, el departamento disfruta de una infraestructura sólida y segura para SIGA, mientras que en Azure se alojan aplicaciones clave como el módulo de Indicadores y programas de bienestar, garantizando alta disponibilidad y rendimiento.

Estas nubes públicas también favorecen la colaboración con otras entidades gubernamentales y socios externos, promoviendo la cooperación y mejorando la prestación de servicios. La capacidad de interoperabilidad facilita la toma de decisiones informadas y potencia la innovación tecnológica, manteniendo al DASCD a la vanguardia en el uso de tecnologías como la inteligencia artificial y lenguajes de programación como Python.

Además, la adquisición de diademas ha mejorado la comunicación interna a través del servicio de telefonía IP, reduciendo costos y brindando mayor movilidad con la adquisición de equipos portátiles para uso en el DASCD.

En conclusión, estas acciones y mejoras en la capacidad tecnológica del DASCD han optimizado la productividad interna y la calidad de los servicios brindados, modernizando efectivamente la arquitectura institucional del departamento. Se ha demostrado un compromiso firme con la innovación tecnológica y la mejora continua, consolidando al DASCD como un referente en el ámbito público y garantizando una experiencia satisfactoria para la ciudadanía.

5.3 Metas Sectoriales

5.3.1 Meta 496

Meta 496 -Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital

Tabla 53. Avance meta sectorial 496

Meta sectorial:	496	Meta Plan de Desarrollo:	Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital		
Tipo de meta:	Creciente	Nombre indicador propósito	Porcentaje de avance en la implementación de la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital		
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	15.38	50	84.62	96.16	100
Ejecución magnitud	18.6	50	84.62	92.76	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	**92.76%**				

El Plan de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI (2020-2024)” resalta la importancia de contar con una fuerza laboral pública que contribuya con la generación de confianza en las instituciones públicas, lucha contra la corrupción, haga más transparente y efectiva

la gestión de la ciudad puesta al servicio del bienestar común y el desarrollo integral. Es por esto, que con la implementación del Programa de Reclutamiento de Talentos con el que se 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, nombramientos provisionales en 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, y del Banco de Proveedores "Talento no Palanca" que consiste en un servicio abierto y gratuito que busca que la ciudadanía interesada en acceder a contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión con la administración distrital, pueda registrar su perfil profesional o laboral, sin que, en ningún caso, conlleve la obligación de contratación, sirviendo este banco de hojas de vida para que las entidades y organismos distritales seleccionen los perfiles de acuerdo con sus necesidades.

El avance de esta Meta Plan de Desarrollo será medido ponderadamente así: la creación de empleos permanentes (formalización) 30%, la vinculación de forma meritocrática a empleos de Libre Nombramiento y Remoción (mérito) 35% y la suscripción de contratos de prestación de servicios por el Banco de Proveedores – Talento No Palanca 35%.

En el marco del Plan de Desarrollo "Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI" y con corte al 30 de junio del 2023 se avanzó en un **92,76%** en la implementación de la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital, es importante mencionar que gracias a la gran acogida de los tres componentes se aumentaron las magnitudes inicialmente planteadas en el Plan de Desarrollo.

El avance de la meta se ve reflejado en el progreso de los tres componentes que conforman la meta así:

1) En el componente de Formalización: Con corte a 30 de junio de 2023, se logró la creación efectiva de **3.740** empleos en entidades y organismos del Distrito Capital (resultado neto que se obtiene de restarle al número total de empleos creados 3.970, el número de cargos suprimidos 230). De los empleos efectivos creados: 2.318 corresponden a empleos permanentes, 598 empleos de carácter privado pertenecientes a la operadora de transporte, 686 empleos son de carácter temporales, 128 son empleos de trabajador oficial y 10 creados para atender fallos judiciales. Esto ha permitido el fortalecimiento institucional de sectores como educación para la garantía de acceso y permanencia en la Educación Inicial – Básica - Media y Superior; para la atención efectiva y con enfoque diferencial para las mujeres, personas con discapacidad, víctimas, cuidadores y cuidadoras; se intervino el sector de movilidad para mejorar las condiciones tránsito, gestión de infraestructura para la movilidad en la ciudad; así mismo, con las creación de empleos se contribuyó con la consolidación del derecho efectivo de acceso a la justicia y a la protección de los derechos y las libertades de la ciudadanía, la atención del fenómeno de habitabilidad en calle y un conjunto de reformas transversales que mejoran las capacidades de gestión de la administración distrital.

2) En el componente de Mérito: gracias a su gran acogida se reprogramó su magnitud, pasando de 1.850 empleos provistos por procesos meritocráticos a 4283 tendientes a la provisión de cargos públicos, que, con corte a 30 de junio de 2023, tienen los siguientes resultados:

- **2.1. 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 **2020** empleos.

- **2.2. Pruebas Empleos Libre Nombramiento y Remoción.** En desarrollo de pruebas efectuadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a través del Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales se ha logrado la realización de pruebas para gerentes públicos que ha culminado con la designación efectiva de servidores, distribuidos así: en 2020, son 548; en 2021 con 411; en 2022 con 441, en lo corrido del 2023 con 221 para un total de **1621**.

- **2.3. Pruebas Empleos de Carrera Administrativa:** Para promover una selección objetiva seis (6) 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 sesenta (60) servidores, para empleos de los niveles profesional, técnico y asistencial.

- **2.4. Selección de Talentos.** A través de la plataforma de Selección de Talentos se realizó el proceso para la provisión de 248 empleos temporales de la Secretaría Distrital de Gobierno, en la que participaron más de 17.000 personas. A su vez, se realizó la conformación del Banco de Hojas de Vida para el empleo de Jefe o Responsable de Control Interno para el período institucional 2022-2025 para proveer 47 empleos.

- **2.5. Banco de Hojas de Vida de Selección de Talentos.** En observancia de lo dispuesto en la Circular Externa No.012 de 2021; la Secretaría Distrital de Educación en la vigencia 2021 solicitó acceso al Banco de Hojas de Vida de Selección de Talentos para la realización de nombramientos provisionales en 89 empleos.

- **2.6. Banco de Hojas de Vida de Selección de Talentos.** En observancia de lo dispuesto en la Circular Externa No.012 de 2021; la Secretaría Distrital de Educación solicitó, en la vigencia 2022, acceso al Banco de Hojas de Vida de Selección de Talentos para la realización de nombramientos provisionales en 148 empleos.

- **2.7. Uso de listas de elegibles:** De otra parte, de acuerdo con la información reportada por las entidades y organismos distritales cincuenta (50) empleos fueron provistos en la U.A.E. Cuerpo Oficial Bomberos Bogotá D.C; el Instituto de Desarrollo Urbano – IDU y la Secretaría Distrital De Hacienda a través del uso de lista de elegibles.

3) En el componente "Talento No Palanca": Se han suscrito **22.306** contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión por parte de las diferentes entidades y Organismos Distritales. De los cuales **6.179** Contratos suscritos a 31 diciembre 2020 – fecha consulta 4 de enero 2021**, 5.009** contratos suscritos a 31 de diciembre del 2021- fecha consulta 05 de enero de 2022, **9.185** contratos suscritos durante la vigencia 2022 (fecha de consulta, 19 de enero de 2023), y con corte a **30 de junio de 2023, 1.933**, fecha de consulta 27 de junio de 2023.

5.3.2 Meta 520

Meta 520- Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 – 2024

Tabla 54. Avance meta sectorial 520

Meta sectorial:	520	Meta Plan de Desarrollo:	Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 - 2024		
Tipo de meta:	Creciente	Nombre indicador propósito	Porcentaje de avance en la implementación de la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital Porcentaje de avance en la implementación de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 - 2024		
Avance físico y presupuestal					
	Año 1: 2020	Año 2: 2021	Año 3: 2022	Año 4: 2023	Año 5: 2024
Programación magnitud	15.72	40.11	55.22	56.49	56.49
Ejecución magnitud	15.72	40.11	55.22	60.62	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	**107.3%**				

Gracias a la articulación interinstitucional, durante lo corrido de la vigencia 2023 se ha avanzado en el 60,62 % de la Implementación del Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 – 2024. **Correspondiente al 107% de lo programado**.

El porcentaje acumulado se obtiene del avance en cada uno de los 36 productos vigentes en el 2023 y el acumulado de aquellos que finalizaron en vigencias anteriores. Los avances porcentuales fueron reportados por cada uno de los responsables de los productos: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Secretaría de Ambiente, Veeduría Distrital, Secretaría de Planeación, y Secretaría de Salud.

Se destacan avances en los siguientes productos: 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, 2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales, 2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital, 2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente, 3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital, 3.1.9 Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales, 3.1.11 Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada, 1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito.

En el siguiente apartado se detalla el avance de cada uno de los productos que se encuentran vigentes para el 2023, y como ha sido su evolución desde que iniciaron su ejecución.

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

6 POLÍTICA PÚBLICA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL

La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 aprobada mediante Documento CONPES D.C. 007 de 2019 parte de reconocer que el elemento más valioso para una organización es el talento de las personas que trabajan para ella, y aún más en el contexto actual en donde la competitividad, la gestión del conocimiento, la innovación y la productividad son atributos esenciales para un quehacer organizacional efectivo.

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

La información que se presenta a continuación refleja los avances cuantitativos y cualitativos de los productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano con corte al 30 de junio del 2023. La Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano está compuesta por 39 productos, de los cuales 36 que se encuentran vigentes para el año 2023. El DASCD como entidad líder de la Política, tiene a cargo 27 de éstos, y 12 productos están bajo la responsabilidad de: la Veeduría Distrital (4), La Secretaría Distrital de Planeación (1), la Secretaría General (5), la Secretaría de Ambiente (1) y la Secretaría Distrital de Salud (1).

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

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[9]:

Ilustración 24 Tablero de control de seguimiento a la ejecución de la Política de GITH

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

6.1 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 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales	4.186	4.067	7.580	4.067

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.

[9]https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOGUxOGM0ZjUtZGI4OS00NTc4LWJhNzMtNjBlOWZmZDhjMDllIiwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOjR9&pageName=ReportSection1a4b8a922db0eed2c1b0

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

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. Para el año 2020: 548 empleos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos, para el año 2021:780 para el 2022: 2.408 y lo corrido del 2023: 331. Es decir que el acumulado de este indicador corresponde a **4067** empleos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos.

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

1. **Concursos de Mérito Carrera Administrativa**. Mediante convocatorias públicas de méritos desarrolladas por la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer empleos de carrera administrativa pertenecientes a entidades y organismos del Distrito Capital, ha sido provistos **1804 empleos**. De otra parte, de acuerdo con la información reportada por las entidades y organismos distritales cincuenta **(50) empleos** fueron provistos en la U.A.E. Cuerpo Oficial Bomberos Bogotá D.C; el Instituto de Desarrollo Urbano – IDU y la Secretaría Distrital De Hacienda a través del **uso de lista de elegibles.**

2. Pruebas Empleos Libre Nombramiento y Remoción. En desarrollo de pruebas efectuadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a través del Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales se ha logrado la realización de pruebas para gerentes públicos que ha culminado con la designación efectiva de servidores, distribuidos así: en 2020, son 548; en 2021 con 411; en 2022 con 441, en lo corrido del 2023 con 221 para un total de **1621.**

3. **Pruebas Empleos de Carrera Administrativa:** Para promover una selección objetiva seis (6) 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 **sesenta (60) servidores**, para empleos de los niveles profesional, técnico y asistencial.

4. **Selección de Talentos**. A través de la plataforma de Selección de Talentos se realizó el proceso para la provisión de 248 empleos temporales de la Secretaría Distrital de Gobierno, en la que participaron más de 17.000 personas. A su vez, se realizó la conformación del Banco de Hojas de Vida para el empleo de Jefe o Responsable de Control Interno para el período institucional 2022-2025 para proveer 47 empleos. Para un total de **295.**

5. Banco de Hojas de Vida de Selección de Talentos. En observancia de lo dispuesto en la Circular Externa No.012 de 2021; la Secretaría Distrital de Educación en la vigencia 2021 solicitó acceso al Banco de Hojas de Vida de Selección de Talentos para la realización de nombramientos provisionales en **89 empleos.** A su vez**,** en la vigencia 2022, acceso al Banco de Hojas de Vida de Selección de Talentos para la realización de nombramientos provisionales en **148 empleos**.

De acuerdo con lo anterior el avance acumulado de este producto es de **4067 empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos,** lo que indica un **97%** de avance en la ejecución del producto.

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión seleccionados a través del Banco de Proveedores del Distrito Capital	24.400	22.031	34.000	22.031

El Banco de Proveedores "Talento no palanca" es una estrategia a través de la cual los ciudadanos interesados en vincularse mediante contratos de prestación de servicios con la administración distrital puedan registrar su perfil laboral, manifestar su interés según los campos de acción pública y postularse a máximo 3 entidades. Promueve el acceso público, abierto y democrático a oportunidades contractuales, en esta modalidad en las entidades y organismos del Distrito Capital.

La estrategia nace en el marco de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano y se desarrolla gracias a la voluntad de la Alcaldesa Mayor de Bogotá de poner a disposición de la ciudadanía una herramienta web gratuita para que quienes estén interesados en vincularse contractualmente con entidades y organismos distritales puedan postular su hoja de vida, para ser considerada por las entidades y organismos distritales, a través de contratos de prestación de servicios, apalancando algunas acciones afirmativas frente a grupos poblacionales de especial protección. Las condiciones para el funcionamiento de la plataforma Talento No Palanca fueron establecidas en la Directiva 001 de 2020 proferida por la alcaldesa Mayor de Bogotá.

El 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: 6.179 Contratos suscritos a 31 diciembre 2020 – fecha consulta 4 de enero 2021 , 5.009 contratos suscritos a 31 de diciembre del 2021- fecha consulta 05 de enero de 2022, 9185 contratos suscritos durante la vigencia 2022, fecha de consulta 19 de enero de 2023 y con corte a 31 de mayo de 2023: 1658.

Lo anterior indica que en la vigencia de la implementación de la estrategia **se han suscrito 22.031 contratos bajo esta modalidad, lo que refleja una ejecución del 90%** respecto de la meta programada para el 2022

Respecto de las 1658 personas contratadas en la vigencia del 2023, se encuentra la siguiente caracterización:

Mujeres	60%
Hombres	40%
Algún Tipo Discapacidad	0,48%
Víctima de conflicto armado	2%
Pertenencia a un Grupo Étnico	3%
Jóvenes entre los 18 y 28 años	27%
Fuente SIDEAP: Corte a 31 de mayo y procesamiento de información 27 de junio 2023	

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

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2029
Número de personas participantes en la estrategia de control social y rendición de cuentas del talento humano	83	543	550	543

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 actual refleja el avance únicamente del periodo 2023, que es de **83 personas** participantes de la estrategia. No obstante, la ejecución del programa en estos años de ejecución da cuenta de un total de 543 personas participantes.

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

En el 2022, la Veeduría Distrital acompañó los 22 espacios de diálogo ciudadano sobre talento humano que adelantaron las entidades distritales donde se aplicó un formato de observación con el fin de evaluar su aplicación. Se evaluaron los 22 espacios de diálogo ciudadano sobre talento humano, destacando a 5 entidades que lograron destacarse por su buen desempeño en la gestión interna y organización del espacio del diálogo sobre el talento humano, además del cumplimiento de cada uno de los lineamientos brindados por la Veeduría Distrital Estas entidades son: IDPAC, IDRD, IDU, IDIPRON e IPES.

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

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

Civil Distrital y la Veeduría Distrital donde participaron servidores y servidoras, colaboradores-as y ciudadanía en general, para esta jornada se contó con la participación de 40 asistentes.

Finalmente, se elaboró el formato de evaluación del espacio de diálogo ciudadano sobre la gestión del talento humano para cada entidad programada a implementar la estrategia en 2023. Se espera que, para la finalización del producto en el año 2029, se cuente con la participación total de 550 personas, y que se hayan promovido las siguientes acciones:

1. Sensibilizar mediante jornadas pedagógicas a personas vinculadas a las entidades distritales y ciudadanía.
2. Crear espacios y lineamientos para la inclusión de un capítulo de talento humano en las jornadas de rendición de cuentas
4. Socializar en diferentes espacios sobre las convocatorias de empleo público distrital realizadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
5. Promocionar comportamientos éticos y de valores en los servidores públicos en los planes de bienestar. Y
6. Formar a los colaboradores del distrito en el Curso de Control Social al Empleo Público y estará disponible en Plataforma de Aprendizaje Organizacional – PAO.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores/as reconocidos como por sus aportes al desarrollo de la gestión pública del Distrito	100	0	1480	419

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

El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que la ejecución actual refleja el avance únicamente del periodo que para este caso no se cuenta aún con personas reconocidas. No obstante, la ejecución del programa en estos años de ejecución da cuenta de un total de 419 colaboradores reconocidos en este marco.

Estas personas han sido galardonas principalmente en el marco de las Galas de Reconocimiento a servidores, servidoras del Distrito, que para el año 2019, se denominó: “Talento que Ama Bogotá";

para el 2020: “Talento al servicio de Bogotá”; 2021: “Talento comprometido con el renacer de Bogotá” y 2022: "Talento al servicio de la Bogotá que estamos construyendo”

No se reporta avance cuantitativo puesto que el número de beneficiarios proyectados en la meta para 2023, corresponden a la VIII Gala de Reconocimiento, lo cual ocurrirá en el último trimestre del 2023. Las categorías de premiación se han mantenido alrededor de los temas de mejores evaluaciones de desempeño, iniciativas de innovación competencias digitales, acciones afirmativas con la aplicación del enfoque de género, competencias ambientales, participación ciudadana y cultura ciudadana, entre otras.

También es importante mencionar en este programa de reconocimiento, el proceso de conmemoración del día de las conductoras y conductores del Distrito, con el objeto de reconocer y motivar la labor de las personas que ocupan cargos asistenciales, en la denominación Secretaria(o) en las entidades públicas Distritales, haciendo énfasis en su aporte y compromiso para el cumplimiento de metas y objetivos misionales, apoyando oficinas o dependencia específicas. Para el caso de la vigencia del 2022 se entregaron 1700 pasadías para servidores y servidoras en cargos asistenciales (Conductor(a)) para hacer efectivos incluyendo a su grupo familiar. En el 2023, ese evento se llevó a cabo el día 18 de abril de 2023, en cabeza del DASCD y con la gestión de alianzas estratégicas con entidades y organizaciones públicas y privadas, se gestionó el espacio del evento, logística y el Show principal con el artista denominado "Yo me llamo Juan Gabriel". Se entregó un refrigerio que incluía alimentos de sal, dulce y bebida.

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

El producto finaliza en la vigencia del 2030, con el reconocimiento de al menos a 1.480 personas al servicio del distrito capital por sus aportes al desarrollo de la gestión pública, influenciando de esta manera positivamente en el fortalecimiento institucional, en el crecimiento personal y profesional y en la relación entre la ciudadanía y servidoras, servidores y colaboradores públicos de las entidades del Distrito Capital, con el diseño de estrategias de motivación y reconocimiento de las diferencias y diversidad, que mejoran la productividad organizacional y calidad en la atención y prestación de bienes y servicios públicos.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Porcentaje de implementación del Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés	84%	82.5%	100%	82.5%

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 2023. En el 2020, el producto había avanzado el 20% correspondiente a la fase de: "*1.estandarización del procedimiento para el reporte de conflictos de interés"*, en el 2021 cierra con el 60% que indica adelantos en la fase de *"2.sensibilización en la declaración*"; en el 2022 se completa el 80% del producto correspondiente a la fase de "3. *Sistematización*" disponiéndose la producción completa de la declaración de conflictos de interés por parte de servidores y colaboradores del distrito en la plataforma SIDEAP. En el 2023 se avanza en la fase denominada: "Reportes". Que se refiere a la generación de los reportes disponibles de la información recopilada en el SIDEAP, lo que incluye el fortalecimiento de este módulo. Así las cosas que completa un avance del 82.5% de este producto.

Importante mencionar que ya se han venido generando reportes desde el SIDEAP, es por ello que con corte al 30 de julio del 2022 se evidencia la realización de la Declaración General de Conflicto de Interés por parte de 9.355 servidores del Distrito de las 52 diferentes entidades.

Para el segundo trimestre del año del 2023 se ha realizado una socialización de la estrategia de apropiación por parte de los servidores y demás colaboradores del Distrito, a fin de que entre el 1 de junio y el 31 de julio de 2023, cumplan con el deber de realizar el reporta en la plataforma de SIDEAP dispuesta para ello.

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

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de Oficinas de Talento Humano acompañadas en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción	10	0	100	42

La estrategia se encuentra liderada por la Veeduría Distrital y tiene como finalidad realizar acompañamientos a las Oficinas de Talento Humano en la implementación de herramientas en temas de manejo de conflictos de interés, prevención del soborno, integridad y la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción, a través de reuniones, capacitaciones y talleres.

El producto tiene su vigencia desde el 2021 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 no se cuenta aún con Oficinas de Talento Humano acompañadas en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción. No obstante, la ejecución del programa en estos años de ejecución da cuenta de un total de 42 Oficinas de Talento Humano acompañadas en este marco.

En el primer semestre del 2023 se realizaron sesiones de grupo con delegados de las oficinas de talento humano de varias entidades, para retroalimentar sobre resultados de un estudio sobre canales de denuncia en el 2022 y para recoger percepciones y posibles barreras concernientes a los canales de denuncia, protección al denunciante y lineamientos anticorrupción. Con este insumo se diseñará un taller de trabajo con 10 oficinas de Talento Humano para facilitar la implementación de medidas de integridad y prevención en materia de corrupción.

Es importante mencionar que para el 2022 la prioridad se realizó en las entidades del Distrito adscritas (exceptuando Subredes), y la estrategia contó con 3 módulos: - Introducción, que constó de 5 sesiones; - Reto, donde debían desarrollar un diálogo ciudadano entre el 21 de junio y 14 de octubre; - Evaluación, cuyos instrumentos fueron desarrollados por la Veeduría y fue diligenciado por asistentes al módulo del Diálogo Ciudadano. Diez entidades que cumplieron los criterios diseñados para la vigencia respecto del fortalecimiento planeado: Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, Fundación Gilberto Alzate Avendaño FUGA, Instituto de Desarrollo Urbano IDU, Fondo de prestaciones económicas, cesantías y pensiones FONCEP, UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá. Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON. UAE de Servicios Públicos UAESP y UAE de Servicios Públicos UAESP

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

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

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

1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores vinculados a las entidades distritales, que participan de la Red Distrital de Innovadores Públicos	250	204	3150	1303

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 **204 colaboradores** vinculados a las entidades distritales, que participan de la Red Distrital de Innovadores Públicos. En lo corrido de estos años de ejecución se cuenta con 1.303 colaboradores vinculados en la respectiva red.

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

En el 2022, se destaca la realización de cuatro actividades de formación durante el mes de mayo del 2022 con el objetivo de promover soluciones efectivas que permitan resolver los problemas que aquejan al sector público distrital y favorecer el bienestar de los ciudadanos a través de los talleres de formación en Innovación Pública de la Veeduría Distrital a partir de su metodología *InnPosible.*

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

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

1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	500	423	5730	2230

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 **423 colaboradores** que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital. La totalidad de participantes en el programa en el trascurso de estos años es de 2.230.

Algunos de los cursos ofertados en estas vigencias son: 1.- ¿Cómo pasar de un deseo a un Proyecto?; 2.- ¿Cómo ser más creativos?; 3.- ¿Crear o construir sobre lo construido?; 4.- Cacería de Oportunidades para 5.- Innovar 6.- Cómo Transformar un Grupo de Innovación en un Equipo de Innovadores; 7.- Conceptos de Innovación Pública; 8.- Diplomado en Innovación Pública (Versión 1 y 2) ; 9.- Experiencias Internacionales de Innovación en el Sector Público; 10.- Gestión del Conocimiento para Innovar; 11.- Innovación en Tiempos de Covid: Experiencias Globales ;12.- Prototipar y no morir en el intento (junio); 13.- Retos de Innovación; 14.- *¿Lo que importa es lo de adentro?,15. Cadena de fenómenos deseados en profundidad, 16. Es hora de equivocarse, 17. Mapa de Empatía, 18. Pensamiento opuesto y análogo: ideación.*

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

1.3.3 Inventario Bogotá.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2029	Ejecución total Política 2029
Porcentaje de avance en la consolidación de Inventario Bogotá en desarrollo de la organización y centralización de la información proveniente de los Observatorios Distritales.	40%	38%	100%	38%

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

Este producto se fundamenta en el Decreto Distrital 396 de 2010 que adoptó medidas para optimizar los recursos del Distrito Capital destinados a la elaboración y divulgación de estudios, información,

estadísticas, modelos e indicadores y unifica criterios sobre su manejo, protección, intercambio y acceso y al Decreto Distrital 548 de 2016 que dispuso que la información proveniente de todos los Observatorios Distritales será centralizada en la página web https://inventariobogota.sdp.gov.co. En el marco de la Política de GITH se considera una herramienta fundamental para apalancar el proceso de gestión del conocimiento en la administración pública distrital y por tanto se planeó que como producto avance en cuatro fases: planificación, definición de servicios, rediseño de la página web, y mantenimiento de la página.

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2029. El indicador de este producto es creciente, es decir que **el 38% de avance en la consolidación de Inventario Bogotá en desarrollo de la organización y centralización de la información proveniente de los Observatorios Distritales**, incluye las vigencias anteriores así: La realización de la primera fase correspondiente a la planificación, la segunda fase correspondiente a definición de servicios y avances en la fase de rediseño de la página web y el poblamiento de la base de datos. En la actualidad se cuenta al menos 820 estudios en la plataforma superando la meta física de estudios producidos por todas las entidades Distritales que contribuyen con el poblamiento de la base de datos, lo que refleja compromiso de los delegados de los 15 sectores de la Administración Distrital, en esta causa. Para esta vigencia se estima incorporar 500 estudios, además de avanzar en la cuarta fase de esta estrategia denominada: puesta en operación, mantenimiento y actualización de la Página Web, promoviendo además la apropiación institucional y ciudadana de la misma

Es importante mencionar que durante el 2022 se expidió la Circular Conjunta 007 de 2022 (Secretaría General y Secretaría de Planeación) por la cual se emitieron lineamientos del funcionamiento y coordinación del portal Inventario Bogotá. Además de que se superó una coyuntura en esta vigencia respecto de un ciberataque al portal web y se trabajó en el rediseño de la página, la cual recibió aprobación de la oficina de prensa de la Alcaldía Mayor y se encuentra en proceso de ser incorporada al portal de la Secretaría Distrital de planeación.

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

1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2029	Ejecución total Política 2029
Número de colaboradores/as vinculados al Programa de Formación en Competencias Digitales	300	243	4.400	1.997

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

El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que la ejecución actual refleja el avance únicamente del periodo que para este caso es de **243 colaboradores** vinculados a las entidades distritales, que participan del programa de Formación en Competencias Digitales. Durante lo corrido de la ejecución de la Política Pública se han formado al menos 1.997 colaboradores en cursos ofertados en este programa como son: 1.- Agility - Metodologías Ágiles; 2- Design Thinking - Pensamiento de Diseño; 3. Fundamentos de Big Data; 4- Publicación de Datos Abiertos en la Plataforma de Datos Abiertos, entre otros.

Este producto espera contar al final de la ejecución de la Política en el año 2030, con 4400 personas que hayan hecho parte de algunos de los cursos del programa de formación en competencias digitales. De conformidad con lo indicado en la formulación de la política la finalidad de este producto es mejorar la competitividad de la fuerza laboral pública en términos de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, promover su inserción en el mercado de la economía digital, consolidar procesos de innovación y gestión del conocimiento generado en entidades Distritales, que a su vez llevan al desarrollo 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 2023
Porcentaje de avance en la implementación del programa de gestión del conocimiento y la innovación	100%	75%

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

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2023. El indicador de este producto es creciente, es decir que el avance del primer semestre del 2023 corresponde a un acumulado de lo reportado en el 2021 que corresponde a avances en las fases de elaboración metodológica y estudio técnico y del 2022 y lo que se lleva del 2023 respecto de avances en la implementación en el Distrito de equipos

de gestión de la información y del conocimiento al interior de las entidades distritales lo que corresponde a un 75**% de avance en la implementación del programa de gestión del conocimiento y la innovación.**

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

1.3.6 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2029	Ejecución total Política 2029
Número de soluciones innovadoras orientadas a mejorar la gestión pública distrital a nivel de prototipos validados por los usuarios, producto de la Red Distrital de Innovadores Públicos.	5	0	85	19

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

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2030. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del periodo 2023, que para este caso aún no se tiene registro de las soluciones innovadoras. No obstante se adelantan acciones para para la consolidación de las soluciones que fueron: 1.- Recolección de prototipos resultado de la oferta de formación y capacitación del DASCD; 2.- Estandarización de los prototipos para su publicación en PAO; 3.- Solicitar experiencias e iniciativas de buenas prácticas desarrolladas; en las entidades del Distrito; 4.- Publicación de las iniciativas en el Banco de Buenas Prácticas; 5.- Difusión de los prototipos publicados en PAO.

Durante lo corrido de la ejecución de la Política Pública, se cuenta con un total de 19 soluciones innovadoras orientadas a mejorar la gestión pública distrital a nivel de prototipos validados por los usuarios. El producto se programa hasta el 2030, momento para el cual se espera contar con al menos 85 soluciones. La finalidad del producto e impacto esperado es afianzar la cultura organizacional de la innovación consolidando espacios para la creación o diseño de soluciones e iniciativas innovadoras implementadas en las entidades Distritales y pensadas desde los servidores y servidoras públicos en articulación con la ciudadanía, el sector público y la academia, que permitan mejorar la gestión pública Distrital desde el intercambio de experiencias y saberes, confianza y legitimidad ciudadana.

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2028	Ejecución total Política 2028
Porcentaje de avance en la implementación del programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital	10%	2%	100%	42%

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 producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2028. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del periodo 2023, es del 2% de avance en la implementación del programa

Es importante mencionar que la vigencia del 2021 cerró con un 10% de avance lo que significó adelantos en la caracterización de la estandarización de los procesos de: Gestión Tic, Gestión del Talento Humano, Direccionamiento Estratégico, Evaluación independiente, y relacionamiento con el ciudadano. En el 2022, el porcentaje del 10%, implica avances en la caracterización, normograma, indicadores y riesgos de los procesos de: Contratación, Gestión Ambiental, Gestión de

comunicaciones, Gestión Documental, Gestión Financiera y Gestión Administrativa. Estas caracterizaciones implican que se deben tener unos estándares mínimos respecto a la redacción, articulación e identificación de actividades claves y entradas y salidas de los procesos

Durante el segundo trimestre del 2023 se realizaron ajustes a la caracterización del proceso "Compras y Contratación Pública" y fue sometida a validación en el Comité Distrital de Apoyo a la Contratación. En la sesión de esta instancia no se determinaron objeciones a la estructura presentada, por lo que se consideró validada la caracterización. La sesión se realizó el 11 de mayo de 2023.

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2025	Ejecución total Política 2025
Porcentaje de Implementación del Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.	70%	65.8%	100%	65.8%

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

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

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2025. El indicador de este producto es de tipo creciente, lo que quiere decir que el avance reportado refleja el acumulado de vigencias anteriores llegando a junio del 2023 a un 65.38% de avance **de la implementación del programa para la definición de Estructuras Organizacionales y Plantas de Personal**. Dicho porcentaje está representado en un

documento de estandarización de dependencias con el fin de unificar funciones de las dependencias que tienen a cargo procesos transversales con el fin de tener uno de los insumos para esta labor y el desarrollo en el SIDEAP el módulo de plataforma estratégica para que las entidades pudieran cargar sus procesos y procedimientos y de esta manera lograr que cada contratista y servidor realice la asociación al proceso al que pertenece.

Respecto de la: *Fase I. Realización de Estudios Técnicos y Consolidación de Información*, se ha avanzado 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. Se han realizado respectivas socializaciones de la propuesta de estandarización de las dependencias o procesos transversales, de estandarización de las plantas de personal en la vigencia del 2023.

Respecto de la *Fase II. Conceptos de Viabilidad Técnica y Presupuestal,* Se ha brindado asesoría a organismos y entidades distritales que han manifestado interés en la modificación de sus estructuras organizacionales y/o plantas de personal, en temas relacionados con rediseño organizacional. En el 2022 se emitieron ciento treinta (130) conceptos de viabilidad técnica para la modificación de estructuras organizacionales, plantas de personal, manuales específicos de funciones y competencias laborales e incremento salarial, emitido a las diferentes entidades y organismos del distrito.
De acuerdo a los conceptos técnicos emitidos en el 2022, fueron formalizados por actos administrativos, de los cuales se crearon 3420 empleos en las diferentes entidades y organismos del distrito.

En lo corrido del 2023 se han adelantado 142 asesorías a 40 entidades y organismos que conforman el Distrito Capital en su mayoría en asuntos de rediseños organizacionales, plantas de empleos, manuales de funciones e incrementos salariales.

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2024	Ejecución total Política 2024
Porcentaje de Implementación del Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.	90%	85.7%	100%	85.7%

El Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio tiene por objetivo recopilar, registrar, almacenar, administrar, analizar y suministrar información en relación con la presencia de

colaboradores de la administración pública distrital (empleados públicos, contratistas, trabajadores oficiales) en cada una de las localidades con el objetivo de soportar la formulación de políticas y la toma de decisiones por parte de la Administración en los temas de gestión de talento humano en cada entidad del Distrito Capital y; permitir el ejercicio del control social, suministrando a la ciudadanía información a escala territorial.

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

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2024. Durante lo corrido de la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano se ha avanzado en el **85.7 % del diseño del Tablero de Control del Talento Humano Distrital en el Territorio**.

Este porcentaje de avance se discrimina de la siguiente manera: 65% Acumulado en las vigencias 2020 y 2021 que corresponde a las Fases 1 y 2 del producto referido al diseño conceptual y metodológico y su concreción. En el 2022 se culmina la Fase No 3 referente a la culminación de las funcionalidades necesarias en SIDEAP y que completa el 75% del avance del producto. Durante lo corrido del 2023 se está realizando la fase Fase 4, correspondiente a la Puesta en Operación del Tablero, y que incluye la terminación capacitación y socialización del mismo.

A la fecha se cuenta con las visualizaciones: 1.Menu de acceso a las visualización de información donde se especifica el tipo de datos que se encontrar en cada una de estas; 2,Hoja de estructura distrital con visualización de la ubicación de las sedes de las entidades distritales donde se incluyeron banners que presentan la información puntual seleccionada por el usuario al igual que un listado de las sedes con sus datos de contacto y se agregó un mapa de calor para poder identificar la participación en las localidades; 3. Hoja de territorialización de entidades por servicios. En esta hoja se muestra la información de las sedes por entidad y localidad y debidamente georreferenciada. Se incluyó banner que presenta los datos de contacto del servicio solicitado; 4. Colaboradores por localidad de trabajo donde se ajustaron las visualizaciones para ver datos enteros y no tablas, y se ajustó un cuadro de colaboradores por entidades para consulta por el usuario; 5. Caracterización de colaboradores por localidad de trabajo y género donde se unificó el mapa donde se presentan el número de funcionarios por entidad con un mapa de calor que presenta la participación de los funcionarios en el distrito; 6. Caracterización de colaboradores por localidad de trabajo y enfoques diferenciales; (discapacidad, víctimas, grupo etario, pertenencia étnica); 7. Caracterización de colaboradores por localidad de trabajo y características socioeconómicas; 8, Caracterización contratistas TNP en los Fondos de Desarrollo Local, y Finalmente se cuenta con la publicación de los de datos de contacto de los funcionarios que prestan sus servicios en el territorio

El tablero ya se encuentra publicado en la página WEB del DASCD en el set de Sistema de Analítica de Datos, en el siguiente link: https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/talento-humano-en-el-territorio

Importante mencionar que este logro cuenta con la participación de la Secretaria de Gobierno como como corresponsables del producto, y que se han realizado mesas de trabajo con el equipo de la subsecretaría de gestión local, para presentar los ajustes, avances del tablero en su presentación y atender las sugerencias las sugerencias de este equipo de trabajo

Se espera que el producto se encuentre terminado al 100% en la vigencia del 2024, momento para el cual deberá contar con las funcionalidades y módulos terminados en el SIDEAP necesarios para soportar la información que visualizará el tablero. De igual manera se contará con el tablero de control publicado y de consulta abierta en la página web del DASCD en el marco del sistema de analítica de datos actual. Es Importante mencionar que el desarrollo del producto incluye la respectiva difusión, gracias a un trabajo articulado con la Secretaría Distrital de Gobierno (Dirección de Gestión Local), que permitirá multiplicar esta herramienta con diferentes usuarios y con las Alcaldías Locales para fortalecer sus instrumentos de gestión.

2.14 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
Porcentaje de avance en la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital	50%	5.17%	100%	55.1%

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.

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 2021 al 2023. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del **periodo 2023 que para este caso es de 5.17%.** 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 adelanta la fase correspondiente la realización de las pruebas y puesta en funcionamiento de la herramienta, al respecto se destacan actividades como: acompañamiento a las entidades públicas Distritales en el uso del módulo en el SIDEAP de "Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos". Se recibieron y contestaron solicitudes con el modelo de creación, el cargue de información, soporte técnico por fallas en el sistema, entre otras.

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

Importante mencionar que en el mes de mayo de 2023, se realizó asistencia técnica a cuatro (4) entidades Distritales como son Capital Salud EPS -S, Secretaría de Educación Distrital, Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, Secretaría Distrital de Ambiente, en temas como situaciones administrativas, derechos de Carrera Administrativa y usos de la Evaluación del Desempeño Laboral - EDL-, Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos, evaluación de la gestión para empleados provisionales, y medición de aportes adicionales en la Evaluación del Desempeño Laboral.

Igualmente, se realizó asesoría y acompañamiento a 22 entidades a través de la respuesta a 56 solicitudes en temas como módulo Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos, EDL (evaluación parcial, licencia no remunerada, activación de recursos, integralidad de la evaluación, obligaciones del evaluador), concertación Acuerdos de gestión (evaluación de acuerdos por retiro de superior

jerárquico, procedimiento en físico con ocasión de la transitoriedad a digital), entre otros relacionados con soporte APP EDL y SIDEAP.

De igual manera se realizó asistencia al Esquema Asociativo Territorial "Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca", que solicitaron acompañamiento en la implementación del módulo Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos en términos de vigencia, obligatoriedad, plazos de calificación, implicaciones disciplinarias, disfrute de vacaciones en la concertación de acuerdos, disposiciones del DAFP contenidas en la guía 2020, entre otros, así como Evaluación del Desempeño Laboral - EDL -, evaluación por retiro del Gerente Público, Comisiones de Personal, concertación de compromisos, verificación de usuarios SIDEAP, Trámite de recursos de la vía gubernativa y procedencia del silencio positivo o negativo, entre otros.

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
Número de teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales	3.877	7.690	7.237	7.690

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

El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es creciente, es decir que el avance corresponde a un acumulado de lo reportado en el 2021 de 2.395 teletrabajadores, que se suma a 3.051 teletrabajadores nuevos del 2022, y se adiciona a 2.244 de la vigencia 2023, lo que concluye un acumulado total de **7.690 teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales.**

El logro de la meta, se debe a la masificación en la implementación en el modelo, en particular en las entidades que pasaron de fase piloto a la implementación. Estos resultados señalan que los mecanismos desarrollados en la estrategia para la implementación del teletrabajo distrital son exitosos. El modelo laboral avanza, dado que ha permitido a las entidades y organismos del Distrito Capital una mayor innovación tecnológica, la digitalización de procesos, percibir reducción en sus

costos operativos, mejorar la calidad de vida de los servidores, así como desarrollar nuevos esquemas laborales de gestión por resultados en teletrabajo; hechos que fortalecen la eficiencia en la gestión pública distrital.

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

2.2.2 Programa de movilidad laboral (intersectorial, ubicación).

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral	100	67	450	67

Este programa surge de considerar los beneficios relacionados con la mejora en la calidad de vida y productividad laboral que se asocian a la movilidad laboral, es por ello que la estructuración de acciones planeadas en esta materia permitirán a la Administración Distrital promover el intercambio de saberes, la gestión del conocimiento y el mejoramiento de las condiciones laborales de sus colaboradores, razón por la cual, el Programa de Movilidad Laboral promueve el otorgamiento de comisiones de servicio, el traslado, permuta y reubicación de servidores públicos entre y al interior de las entidades distritales a partir de un proceso estructurado a escala distrital.

El 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 4 servidores públicos beneficiarios del programa en el 2021; 62 que se suman en el 2022 así: 2 servidores comisionados entre entidades y 60 servidores que recibieron comisión al interior de su misma entidad. Y para el 2023 se registra una (1) Comisión de Servicios de la Secretaría de Educación del Distrito. Es decir, que para junio del 2023 se cuenta con un avance **de 67 servidores públicos movilizados a través de comisiones de servicio.**

Es importante mencionar que durante la ejecución del producto se adelantaron las gestiones correspondientes para contar con la herramienta tecnológica en el SIDEAP que soporta la implementación de este programa. Además de acciones como: la elaboración del "documento de caracterización, prueba piloto de funcionamiento del módulo de comisión de servicios en el SIDEAP con las subredes de salud norte, sur y occidente". Realización de mesas de trabajo con las subredes de salud: Con el objeto de establecer las condiciones para el funcionamiento del módulo de movilidad laboral, la revisión de las bases de datos de las Subredes integradas de salud: Con el propósito de identificar los posibles casos susceptibles para realizar Comisión de Servicios, traslado o permuta dentro de las subredes integradas en salud y la realización de las pruebas a las funcionalidades de traslado y permuta dentro del Módulo de Movilidad Laboral en el SIDEAP.

El producto tiene programada su vigencia hasta el 2030, momento para que el que se espera se haya dado una movilidad de al menos 450 servidores y servidoras públicas. La finalidad de este programa es crear entre las entidades y organismos Distritales un cambio cultural a través del cual se logre que en el momento de tener necesidades de personal se haga uso de las figuras de movilidad laboral

como son la , comisión de servicios, el traslado y la permuta, de tal manera se incentive que en primera instancia se busque el talento humano dentro del mismo Distrito, y así ver la movilidad entre las entidades y organismos distritales como una opción viable para fortalecer las plantas de personal, entender los beneficios hacia los empleados y como, mejorar la productividad, la calidad de vida de las personas y motivar el intercambio y gestión del conocimiento.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Porcentaje de avance de implementación del Aula del Saber Distrital	50%	45.5%	100%	45.5%

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

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2030. El indicador de este producto es creciente, es decir que el avance corresponde a un acumulado de las vigencias anteriores correspondientes a avances en la primera y segunda fase, lo que equivale al **45.5% de avance de implementación del Aula del Saber Distrital.**

Se destaca en la vigencia el 2023, que se continúa en el "Plan maestro de capacitación Distrital a 10 años con la definición de líneas estratégicas de capacitación", adicional se llevó a cabo el proceso de planeación y difusión en las entidades Distritales de la oferta de capacitación consolidada a través del Aula del Saber Distrital, donde se incluyen los productos de Política Pública relacionados con capacitación o formación de servidoras y servidores Distritales, a través de la circular externa No. 002 del 17 de enero de 2023 - "Lineamientos planeación estratégica del Talento Humano".

En este periodo 5.170 personas se han capacitado a través de los cursos incluidos en el Aula del Saber Distrital y sus ocho líneas de aprendizaje.

Adicionalmente se avanzó en el diseño de una herramienta para identificar las necesidades y perspectivas de servidoras y servidores públicos en temas de formación, como insumo para elaborar la propuesta del Plan Maestro de Capacitación. También se avanzó en la elaboración de documentos necesarios para la constitución de un Instituto de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano Distrital, como son el Proyecto Educativo Institucional - PEI -, y el Manual de Convivencia.

Respecto de la necesidad de este producto de "*Realizar la gestión de un predio a través de la figura de comodato que garantice la infraestructura física y tecnológica para desarrollar las actividades de capacitación presencial y b-learning propias del Aula Distrital*", Se aclara que ha sido difícil la consecución de recursos para adecuación de un espacio en comodato, el mantenimiento y los requerimientos en el marco de la Resolución 1325 del 28 de Abril de 2023, que menciona los elementos necesarios para el funcionamiento de un espacio o Institución Educativa Superior, como son, una Unidad de Procesos Administrativos y de Gestión, Ambiente pedagógico especializado, almacén, basuras, tanque de abastecimiento de agua, espacio, cuarto y/o subestación eléctrica, y espacio de locker o áreas de cambio.

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

2.2.4 Programa de Formación en Competencias Ambientales.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores formados en el Programa de Competencias Ambientales	100	0	1.075	294

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

El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de tipo suma, es decir que se refleja el avance únicamente del 2023, que para la fecha aún no se tiene reporte de colaboradores en esta formación, dado que aún se encuentra en ejecución el Proceso de formación a dinamizadores ambientales denominado Bogotá naturaleza, biodiversidad y territorio, y se reportará el dato participación al momento de certificarla.

No obstante, en los años de ejecución de este producto se da cuenta de la formación de 294 colaboradores en competencias ambientales. Los cuales se han sensibilizado sobre la biodiversidad presente en el territorio para su cuidado y protección, en el marco de programas como: Bogotá Biodiversa, el Proceso de formación Cuidadores ambientales del Distrito. Se han realizado en este marco experiencias vivenciales y apropiación de entornos naturales mediante recorridos y caminatas en diferentes escenarios de la Estructura Ecológica Principal incluyendo el parque Entre nubes, el humedal Santa María del Lago, la Reserva el Delirio y el Páramo Piedras de Moyas y finalmente un curso de Periodismo Ambiental dirijo a colaboradores del Distrito.

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

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

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

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

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.

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2030. El indicador de este producto es creciente, es decir que el avance corresponde a un acumulado de 160 beneficiarios al 2021 y 30 beneficiarios nuevos que hacen parte del programa en el 2022, y 30 beneficiarios reportados al 2023. Es por ello que con corte a junio del 2023 se cuenta con **220 colaboradores de las entidades distritales vinculados al Programa de Promoción de Talentos.**

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

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

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

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 culminará su vigencia en el 2030, esperando que para ese momento se cuente con mínimo 300 colaboradores vinculados al mismo. La finalidad del producto e impacto esperado es mejorar la calidad de vida de servidores, servidoras y colaboradores del Distrito, en términos de su estado físico, mental, emocional y social, disfrute del tiempo libre, crecimiento personal y profesional, a través del fomento, estrategias de acercamiento y desarrollo de capacidades en el arte y la cultura que, impactan en el buen clima laboral y la consolidación de una cultura organizacional basada en el respeto, la tolerancia y el buen trato en el interior de las entidades Distritales.

2.2.6 Programa Fondos Educativos

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de Servidores Públicos del Distrito beneficiarios del Programa de Fondos Educativos	1.550	1.205	3.000	1.205

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 **1205 servidores** con corte a junio del 2023

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

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

Se reporta la misma información con corte a Diciembre de 2022, puesto que con corte a junio de 2023, no se ha cerrado la convocatoria para la financiación de créditos educativos en la vigencia 2023. No obstante, a la fecha se cuenta con algunos avances administrativos que vale la pena destacar:

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

* Se dio respuesta a las solicitudes presentadas por los aspirantes y beneficiarios de los créditos educativos del Fondo FRADEC y FEDHE.
* Se participó en las reuniones informativas con las entidades interesadas en conocer sobre fondos FRADEC y FEDHE sus convocatorias en el 2023 y el proceso para acceder a estas.
* Se presentó los documentos de justificación de las modificaciones de los reglamentos operativos para los fondos FRADEC y FEDHE.
* Se presentó para aprobación de los miembros de la Junta Administrativa de los Fondos los lineamientos y los cronogramas definidos por el ICETEX para el desarrollo de las convocatorias 2023
* Se han realizado las convocatorias de los fondos: 13a Convocatoria del Fondo FRADEC y la 5ta Convocatoria del Fondo FEDHE

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

2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente

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

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

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que el reporte incluye el acumulado de las vigencias anteriores. **En el 2022 se cumplió con el 100% de entidades y organismos distritales que tienen planes de comunicación con lenguaje incluyente**. Desde el 2023 y hasta el 2030, el programa entra en un plan de mantenimiento en el que se espera que se conserve ese 100% logrado.

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

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

Este producto concluye en el 2030, momento para el cual se espera que el 100% de las entidades y organismos distritales cuenten con su respectivo plan de comunicación con lenguaje incluyente. Si bien la meta del 100% de las entidades se alcanzó en la presente vigencia, a partir del próximo año se espera una fase de mantenimiento, y actualización, lo anterior teniendo en cuenta que el leguaje con comunicación incluyente está supeditada a términos que cambian de conformidad con ajustes normativos y sociales que se van emergiendo en estos contextos.
La finalidad del producto e impacto esperado es fomentar el cambio de paradigmas y pautas de comportamiento cotidianos conflictivos que invisibilidad, contextos o condiciones personales y sociales, en espacios laborales y de atención o relacionamiento con la ciudadanía, es decir cambios en la cultura organizacional Distrital, desde la comunicación inclusiva (verbal y no verbal) basada en el lenguaje como herramienta de equidad y motor de igualdad que aporta a la visibilidad a todos y todas como ciudadanía activa de la sociedad.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de entidades distritales con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados	44	31	52	31

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 31 entidades que cuentan con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados.** La meta propuesta para el 2023, se cumplirá con la entrega de los Planes de Acción para la implementación del programa, por parte de las entidades pendientes, los cuales se planea sean entregados en el último trimestre de 2023.

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

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores del Distrito Capital y sus familiares beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas	17.860	16.532	55.085	16.532

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 3962 personas, en 2021 se registraron 9497 beneficiarios, en el 2022, se registraron 2001 personas colaboradores, y con corte a Junio del 2023 hay 1.072 nuevos beneficiarios, para un total acumulado de **16.532** colaboradores del Distrito Capital y sus familiares beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas.

Entre las actividades realizadas a junio del 2023, se destacan aspectos como:

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

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

2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital	630	473	8021	2492

La creación de este programa de apoyo emocional busca brindar apoyo y acompañamiento emocional y/o psicosocial a servidoras, servidores y colaboradores distritales se crea con el objetivo de generar una serie de estrategias para que los/as servidores/as y contratistas del Distrito Capital enfrenten sus dificultades emocionales y adquieran herramientas que les permitan ayudarse a sí mismos y a quienes los rodean, a través de estrategias de atención virtual, telefónica y capacitación

El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de tipo suma, motivo por el cual se refleja únicamente el avance de la vigencia del 2023, correspondiente a **473 beneficiarios del programa Apoyo Emocional** que han participado en sus diferentes estrategias (línea de escucha, brigadas emocionales, centro de apoyo emocional, entre otros). La ejecución durante estos años del producto da cuenta de 2.492 colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital.

Entre las acciones realizadas con corte a Junio del 2023, se encuentra: 1- realización del diseño y planeación de los contenidos a publicar en Instagram (perfil @felicidadenreed) para la estrategia denominada Red de Enfrentamiento Emocional – REED 2- Se continuó con el acompañamiento a través de la "Línea de Atención Psicológica del Distrito – LAPD", en sus componentes como son orientación psicológica, intervención en crisis, escucha y orientación a canales de atención especializados, con un total de 69 atenciones entre abril y junio de 2023. Algunos de estos casos fueron canalizados a través de "Rutas Integrales de Atención en Salud Mental (RIASM)", y reportados al Subsistema SISVECOS/SIVIM y SIRC, (Subsistema de Vigilancia epidemiológica de la conducta suicida, Sistemas de Información de Vigilancia en Salud Pública, Sistemas de Vigilancia Epidemiológica y de Referencia y Contra-referencia) en eventos asociados a violencia psicológica y conductas depresivas y suicidas.

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

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

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

El producto finaliza en el 2030 con 8021 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.

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

3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030
Número de Funcionalidades del sistema de información de talento humano desarrolladas	29	29	29

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

Durante lo corrido de la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano se desarrollaron y optimizaron VEINTINUEVE (29) funcionalidades y/o módulos con los cuales se fortalece y potencializa el Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital –SIDEAP como un instrumento de gestión del talento humano, que contribuye a la eficiencia administrativa, a la transparencia y a la consolidación de una cultura de analítica de datos públicos sobre la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital, puestos a disposición de la ciudadanía y grupos de valor; en tal sentido, se avanzó durante la vigencia 2022 en el 100% de lo programado para el año.

Este avance corresponde al mantenimiento y optimización de 27 funcionalidades del SIDEAP que ya se encontraban en a disposición de la ciudadanía, entidades a corte del 31 de diciembre del 2021, sumado a lo anterior durante el 2022 se desarrollaron dos (2) nuevos módulos y funcionalidades: **I) El Módulo de Medición de Índice de desarrollo del servicio civil**, se trata de una medición que permite

diagnosticar la situación de la gestión del talento humano en el sector público y el módulo creado en el SIDEAP permite que el instrumento de medición se encuentre parametrizado y facilite la recolección de datos, y la obtención de reportes sobre los resultados obtenidos para cada una de las entidades distritales y **II) La funcionalidad de Horarios escalonados en el módulo de gestión del empleo,** la cual permite registrar y actualizar a las áreas y/o dependencias encargadas del proceso de talento de humano la información referente a los horarios escalonados autorizados en cada una de ellas a sus servidores, en desarrollo de lo señalado por el Acuerdo Distrital 778 de 2021 y por la Meta trazadora No. 76 del Plan Distrital de Desarrollo. Representa beneficio respecto a la calidad de vida de los servidores del Distrito, fomentando temas como compartir tiempo con su familia y disminuyendo la movilidad general de la ciudad.

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

1. Se potencializo y fortaleció el sistema analítico de datos se desarrollaron e implementaron mejoras y ajustes al diseño y visualización de los tableros de control Power BI e infografía.

2. Se crea, diseña y publica el tablero de Talento Humano en el territorio, en el site de Analítica de datos el cual permite conocer en que parte de Bogotá D.C se encuentra la mayor concentración de funcionarios y contratistas, a fin de identificar características socioeconómicas, determinar los tiempos de movilización hacia sus lugares de trabajo para establecer estrategias que mejoren su calidad de vida.

3. Se realizó la puesta en producción de las mejoras a la funcionalidad de TELETRABAJO de conformidad con el Decreto 050 del 23 de febrero de 2023 “Por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital 806 del 2019”.

4. Se dio soporte técnico y se atendieron PQRS, de las diferentes Entidades y Organismos del Distrito Capital, Y soporte a los diferentes usuarios y partes interesadas en SIDEAP.

5. Se realizó la puesta en producción el módulo de gerentes públicos

6. Se realizan las pruebas funcionales de la reingeniería del registro y actualización de situaciones administrativas

7. Se realizaron actividades de mantenimiento y actualización de las veintinueve (29) funcionalidades y/ módulos disponibles en SIDEAP.

8. Se realizaron pruebas de la reingeniería de estructura organizacional y distrital.

9. Se desarrollaron (7) siete sesiones de jueves de Sideap, para la apropiación y fortalecimiento de conocimientos en el funcionamiento del sistema.

11. Se implementaron ajustes en los flujos del desarrollo de movilidad laboral para las funcionalidades de permuta y traslado.

12. Se realizó el ajuste en el módulo de Selección de Talentos, en el proceso de postulación de hoja de vida y visualizaciones.

13. Se implementó integración entre el SIDEAP y otros servicios web del DASCD, para consultar la información de vinculación de un servidor público o de un contratista en el distrito.

14. Se implementa la generación de reportes detallados para el módulo de encuestas de clima laboral.

15. Se realiza mejora funcional en el reporte de certificaciones talento humano agregando un campo para el seguimiento del departamento.

16. Se implementaron acciones de Validación para el ajustar plataforma SIDEAP Y TNP para mejorar la accesibilidad de los usuarios.

Al finalizar este producto se espera consolidar y posicionar a nivel distrital el Sistema Distrital de Información del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) como una herramienta pionera en transparencia garante del derecho del acceso a la información, con un eje articulador y generador de conocimiento del talento humano al servicio de la ciudadanía vinculado a cada una de las entidades y organismos distritales, esto implica un poder transformador en la gestión pública, donde se promueva la eficiencia a través de la sistematización de información donde podrá contar con información procesada, automatizada e interconectada con otros sistemas. SIDEAP garantizará que los datos que se registren, generen y analicen posean características que den valor agregado como accesibilidad, seguridad, oportunidad, fomentando la innovación y la transparencia.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
Entidades que han implementado el lineamiento GETH del MIPG	6	0	56	50

El DASCD y la Dirección de Desarrollo Institucional, elaboraron el documento (Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- del MIPG en el Distrito Capital). Este lineamiento constituye un referente para que las entidades y organismos distritales le apuesten al fortalecimiento de su gestión institucional, mediante el cumplimiento de estándares mínimos tanto normativos como técnicos, y al tiempo avancen en la consolidación de un nivel de desarrollo organizacional que apalanca la innovación y las buenas prácticas al interior de sus entidades.
En ese sentido, el producto propende por la implementación del lineamiento mencionado en todas las entidades y organismos distritales, bajo el cumplimiento de cinco fases de implementación que son: 1. Disponer de la información del talento humano, 2. Diagnosticar la GETH, 3. Diseñar acciones para la GETH, 4. Implementar acciones para la GETH, y Evaluar la GETH.

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

El indicador de este producto es de tipo suma, es decir el avance refleja lo correspondiente al corte del 30 de junio del 2023, que es de cero entidades, dado que la implementación de GETH en el marco del MIPG depende de los resultados del FURAG, cuyo levantamiento de información se realiza hasta el mes de Julio del 2023, y por tanto no se cuenta aún con los resultados.

No obstante, se han adelantado algunas actividades en esta vigencia como son: 1. Revisión de las preguntas del nuevo formulario FURAG frente a la política de GETH para identificar los nuevos cambios que se realizaron, 2. Participación en las mesas de trabajo programadas por la Secretaria General para socializar estos cambios con las diferentes entidades distritales 3. Se realizaron campañas de comunicación reforzando las etapas del lineamiento de GETH en las entidades distritales 4. Socialización y aprobación de la propuesta de estandarización del proceso de GETH para las entidades distritales

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 50 entidades distritales a la fecha.

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2026	Ejecución total Política 2026
Porcentaje de implementación del Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano	70%	65%	100%	65%

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 junio del 2023 que incluye lo reportado en vigencias anteriores, alcanzando en este periodo un total de **65% en la implementación** de este programa. Dicho porcentaje se representa en el avance de las siguientes actividades:

1.- Conmemoración de la II Semana de la Salud Distrital, realizada del 26 al 28 de abril de 2023.
2.- Acompañamiento a entidades en temas de SST, a través del Chat y se realiza difusión mediante piezas comunicativas.
3.- Se realizó asistencia técnica a la Caja de Vivienda Popular - CVP -, en temas relacionados con el Comité de Convivencia Laboral.
4.- Se realizó la capacitación de fortalecimiento al Plan Estratégico de Seguridad Víal - PESV -, para todas las entidades y organismos Distritales."
5.- Se realizó acompañamiento para el cargue de información en el módulo denominado "SST en línea".
6.- Se realizó la actualización de la base de datos de IB de acuerdo al reporté entregado por cada una de las entidades con un registro de 792 personas.
7.- Se logró estandarizar los criterios de medición de estos indicadores y registrar la información correspondiente en “SST en línea”, por consiguiente, se cuenta con información trazable para la toma de decisiones frente a la mejora del desempeño de los SG-SST de las Entidades Públicas Distritales.
8.- Se realiza acompañamiento a los líderes para el cargue de la información, se socializa el módulo y se hace el respectivo seguimiento. Igualmente se realizan reuniones con la oficina OTIC para garantizarla calidad y tiempo en los reportes
9.- Realizar ajustes al módulo de acuerdo a lo evidenciado y a las necesidades en el trabajo realizado con los líderes, adicional a ello se realiza actividades que permiten la integración y el reconocimiento entre entidades esto con el fin de generar alianzas entre las entidades distritales.

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

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Porcentaje de Implementación del Programa de Selección y Formación de jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital	55%	50.78%	100%	50.78%

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

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se reporta el avance acumulado a junio del 2023 que incluye lo reportado en vigencias anteriores, alcanzando en este periodo un total de **50.78% en la implementación** de este programa. Dicho porcentaje se representa en el avance de las siguientes actividades:

Durante el año 2023, se realizaron actividades como: se realizó una capacitación titulada "¿Cómo impactar en el bienestar emocional?". Ingresaron 32 servidoras y servidores públicos, así como 30 colaboradores públicos, y a través del Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales SEVCOM, se evaluaron 593 personas de acuerdo a las solicitudes realizadas por las entidades Distritales. De este total, se evaluaron 290 candidatos para cargos Directivos, 115 candidatos para cargos de nivel Asesor, 77 candidatos para cargos de nivel Profesional, 35 candidatos para cargos de nivel Técnico y 76 candidatos para cargos de nivel Asistencial. Por otro lado, 282 personas se identificaron con el género Masculino y 313 con el género Femenino.

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

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

3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados	36	19	19	36

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, es decir que el reporte refleja el acumulado de anteriores vigencias, para el 2019, se contó con 5 indicadores, para el 2020, con ocho, el 2021 con 12, el 2022, 18 indicadores y para el 2023 se consolidó el *Indicador de Rotación* que tiene por objeto: poner a disposición la información de servidores públicos activos y retirados en un mismo periodo de tiempo, para que se puedan hacer análisis sobre las posibles causas y consecuencias de esos movimientos

Con corte a junio del 2023 se cuenta con **19 indicadores que componen este sistema**, 12 que se traían de la vigencia anterior y se suman 6 nuevos. Los indicadores son: 1). Indicador de ley de cuotas. (2). Participación efectiva de mujeres. (3). Indicador de discapacidad. (4) Plan anual de vacantes. (5). Plan Anual de vacantes para carrera administrativa. (6). Frecuencia de ocurrencia de accidentes de trabajo. (7) Incidencia de enfermedad laboral. (8) Ausentismo por causas relacionadas a la salud. (9). Indicador de nivel de madurez. (10). Indicador de estándares mínimos. (11) Índice de desarrollo Civil (12). Reporte de política pública. (13) Indicador de bienes y rentas del distrito (14) Participación pluriétnica en el empleo público Distrital, (15). Talento de las mujeres en la administración pública Distrital, (16) Indicador de fortalecimiento de capacidades en el distrito, (17) Indicador de personas mayores en el talento humano distrital, (18) Indicador de jóvenes en el talento humano distrital y (19) Indicador de Rotación.

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

- Actualización periódica la información de los 18 indicadores que ya se traían de las vigencias anteriores.
- Actualización y elaboración de las 19 fichas técnicas de cada indicador, las cuales contiene la siguiente información: Descripción general del indicador, la metodología de medición, la fórmula de cálculo, la unidad de medida, la periodicidad de medición, la línea base, el enfoque y la caracterización de la población.
- Planeación de los cinco indicadores adicionales que se requieren en esta vigencia para cumplir la meta de los 24 indicadores calculados.

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 y actualización de un documento metodológico, el cual tiene como finalidad desarrollar el marco conceptual y metodológico del Sistema de Indicadores de Talento Humano, describir su alcance, y dar las consideraciones metodológicas necesarias para su comprensión.

Estos indicadores se encuentran publicados en la página web del DASCD para la consulta de la ciudadanía y grupos de interés en la siguiente ruta: https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-del-talento-humano.

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular la creación de empleos de Gerentes Técnicos en el Distrito Capital	100%	73%	100%	73%

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

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se refleja el avance acumulado al 2022, incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **73% de la estructuración de la propuesta normativa,** lo que constituye el cumplimiento de: La Fase 1 en el año 2021 en la que se ha avanzó la investigación de los escenarios existentes así como la viabilidad jurídica de su procedencia a su vez para el 2022, se realizó un documento técnico de soporte que justifica la iniciativa normativa desde el punto de vista técnico y legal y se proyectaron los escenarios que se contemplaron

como viables en la iniciativa normativa y finalmente con corte a junio de 2023, se ha realizado la estructuración del documento técnico, exposición de motivos, proyecto de articulado; es decir que a la fecha se cuenta con la versión preliminar de la propuesta normativa.

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

3.1.7 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 Junio 2023	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular la contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el nivel territorial	100%	94%	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 tienen en esta forma de vinculación su única fuente de ingresos laborales o familiares.
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 **94% de la estructuración de la propuesta normativa.**

Este avance implica cumplimiento de FASE 1. Respecto de la preparación del documento técnico de soporte que justifica la iniciativa normativa y proyección de los diferentes escenarios para su implementación; la FASE 2. Respecto del análisis jurídico de la iniciativa normativa y la construcción del marco legal que permita promoverla, en la que se avanzó con la realización del documento técnico de soporte que justifica la iniciativa normativa y se 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. Actualmente se cuenta con la versión final de propuesta normativa, y se inició con el proceso correspondiente de la agenda programática ante Secretaría de Gobierno, en la cual se busca impulsar la posible radicación de un proyecto de ley que contenga la propuesta normativa.

El producto planea su culminación en la vigencia del 2023, momento para el cual se espera contar con la propuesta normativa definitiva, que incluya: i) un documento técnico de soporte que justifique la iniciativa y proyecte diferentes escenarios de aplicación; ii) un análisis jurídico de la iniciativa y iii)

la realización de la agenda legislativa de la iniciativa. La finalidad de este producto es generar interés en la administración distrital para que se promueva con su respaldo el trámite legislativo de la propuesta normativa que beneficia a los más de 400.000 contratistas que anualmente prestan sus servicios al Estado y así impactar de manera positiva en el bienestar de estas personas, sin que se genere una relación laboral.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 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%	94%	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 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 **94% de la estructuración de la propuesta normativa.**

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

Se realizó mesa de trabajo en el Departamento para revisar la propuesta que sería presentada a la Secretaría Distrital de la Mujer y se decidió separar la propuesta normativa de mujeres gestantes y la de enfermedades catastróficas para ser tramitadas de manera independiente. Teniendo en cuenta lo 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.

Actualmente se cuenta con la versión final de propuesta normativa, y se inició con el proceso correspondiente de la agenda programática ante Secretaría de Gobierno, en la cual se busca impulsar la posible radicación de un proyecto de ley que contenga la propuesta normativa.

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

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 la presente vigencia.

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

Durante lo corrido del 2022 se remitió al DAFP el proyecto de Decreto "*Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., sus entidades descentralizadas, la Personería, Contraloría, Veeduría y del Concejo Distrital y se dictan disposiciones para 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 Junio 2023	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular el régimen laboral de los empleados públicos de las Empresas Sociales del Estado de Bogotá D.C	100%	52%	100%	52%

La propuesta se encamina a la adopción de un régimen laboral específico para los servidores del sector salud, en especial, de las Empresas Sociales del Estado, explorando un nuevo régimen de

vinculación de este factor humano. Lo anterior teniendo en cuenta que en la formulación de la política se analizó la afectación que puede existir en la prestación de servicios de salud en Bogotá, por la alta dependencia en la contratación de prestación de servicios de colaboradores en el sector salud, lo que genera afectaciones en dos vías: frente a la garantía del derecho a la salud, en términos de la calidad y oportunidad en la prestación del mismo derivado de la alta rotación de personal y; frente a los colaboradores, en razón a la precarización de su vinculación y la afectación de sus derechos laborales mínimos.

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se refleja el avance acumulado al 2022, incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **52% de la estructuración de la propuesta normativa**, de acuerdo con lo reportado por la Secretaría de Distrital de Salud, entidad líder en el desarrollo del producto.

Durante lo corrido del 2022, se realizaron actividades como: i) actualización del documento preliminar de estudio técnico; ii) solicitud de concepto técnico a la Oficina Jurídica de la secretaria Distrital de Salud, iii) realización de mesas de trabajo entre la Secretaría de Salud y El DASCD, iv) socialización ante el secretario de Salud sobre los adelantos y alcances del producto, v) Recolección y tabulación de la información, vi) Documento preliminar de estudio técnico. Se adelantó el documento del estudio incluyendo la situación de cada SISS en lo financiero y en la estructura de la planta de personal, donde se incluye los antecedentes salariales y prestacionales del sector salud en el Distrito, análisis financiero, vi) Igualmente se elaboró proyecto de articulado preliminar del contenido de la norma.

Para complementar el documento Técnico se recibieron los resultados de los estudios de cargas laborales que se adelantaron con la Universidad Nacional, mediante el contrato No. 1968109 y cuyos productos representan la población objetivo de 24.413 empleos. Con esta información se creó la base de datos para realizar las proyecciones financieras, vi) proyección de los escenarios financieros para las alternativas de vinculación de los trabajadores que laboran bajo la modalidad de órdenes de prestación de servicios, y viii) socialización de la propuesta de régimen de personal para el sector salud al Señor Secretario de Salud, el 15 de junio del 2023

Se espera que el producto culmine su ejecución en la presente vigencia, momento para el cual se espera la estructuración de la propuesta normativa para regular el régimen laboral de los empleados públicos de las Empresas Sociales del Estado de Bogotá D.C; en su versión definitiva y se hayan surtido las fases de: 1. Estructuración técnica de la propuesta normativa del sector salud; 2. Estructuración jurídica de la propuesta normativa del sector salud; 3. Estudio de impacto fiscal de la iniciativa normativa del sector salud y 4. Presentación y trámite de propuesta normativa ante autoridades e instancias competentes.

3.1.11 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 llega a un cumplimiento del 100% por parte de la secretaria general, correspondiente a las acciones desarrolladas en la vigencia 2020 y 2021. Los avances se concluyen en tres aspectos: a) Tres de tres (3) seguimientos al cumplimiento de los acuerdos laborales en el Distrito Capital previstos para el 2021. b) Dos (2) de dos (2) capacitaciones previstas para la vigencia 2021: Se realizó capacitación normativa en negociación sindical con sesión de preguntas y respuestas, y capacitación en conversaciones efectivas. c) El sistema se encuentra desarrollo del sistema de información de acuerdos laborales para el D.C., se irá implementando en el distrito, a medida que se oficialice, el cual en su maduración dará oportunidad de mejora que responda a las nuevas necesidades de ajuste particulares de las diferentes entidades del distrito.

3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución Junio 2023	Meta total Política 2028	Ejecución total Política 2028
Porcentaje de avance en el diseño de la estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical	50%	20%	100%	20%

El producto se encuentra liderado por la Dirección de Archivo Distrital de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Consiste en crear una herramienta tecnológica que provea a las entidades y organismos distritales de un instrumento de gestión para la administración del Expediente Único Laboral del Distrito Capital que permita consolidar toda la información que se produce sobre la vinculación y trayectoria laboral de los servidores públicos distritales según los criterios legales y administrativos relacionados con la administración, protección y salvaguarda de la historia laboral de los empleados y trabajadores distritales.

El indicador del producto es creciente, es decir, que **el reporte acumulado a junio del 2023, correspondiente al 20%** incluye lo realizado en las vigencias anteriores. Se espera que el producto culmine su ejecución al 100% en el 2028.

El avance acumulado representa acciones como:

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

3. Se elaboró la propuesta de presupuesto para determinar el costo total para el proyecto Expediente Único Laboral para asegurar el cumplimiento de las actividades planeadas para las vigencias 2022, 2023, 2024 y 2025. La propuesta se presentó y convalidó entre la Dirección Distrital del Archivo de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Se espera la culminación del producto en la vigencia del 2028, momento para el cual se habrán realizado las etapas de: i) Elaboración de un estudio técnico para la implementación del expediente único laboral; ii) Definición de un modelo de gestión del expediente único laboral; y iii) Implementación del expediente único laboral. Con esta implementación las entidades y organismos distritales contará con una herramienta de gestión que permita consolidar toda la información que se produce sobre la vinculación y trayectoria laboral de los servidores públicos distritales según los criterios legales y administrativos relacionados con la administración, protección y salvaguarda de la historia laboral de los empleados y trabaja

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

7 AVANCE EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

En años anteriores, las mediciones del Índice de Desempeño Institucional (IDI) se habían llevado a cabo durante el primer trimestre de cada vigencia. Sin embargo, para el año 2023 el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) emitió un comunicado en el que informó que la medición correspondiente a la vigencia 2022 se realizaría en el segundo trimestre del presente año a través del FURAG. Lo anterior de acuerdo con las modificaciones realizadas a las preguntas en diferentes políticas a evaluar, y que no permitirán contar un comparativo frente a las mediciones de vigencias anteriores.

Posteriormente, el DAFP publicó la Circular externa N° 100-003 de 2023, la cual estableció los lineamientos para el registro de información a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, correspondiente a la vigencia 2022. Así las cosas, en la vigencia 2023, el DASCD dando cumplimiento al procedimiento E-GES-PR-009 PROCEDIMIENTO PARA EL SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL, estableció los lineamientos para el diligenciamiento del FURAG, en el cual se dio a conocer el cronograma; la organización de Equipo Técnico FURAG y Referentes de la SPGITH; los responsables de la validación integral de las respuestas registradas en los cuestionarios; y las orientaciones generales.

Realizado lo anterior, el 24 de julio del 2023 se finalizó el diligenciamiento del FURAG para la medición de la vigencia 2022, y se generó el correspondiente certificado. Por último, y de acuerdo con la fecha definida en el cronograma del DAFP, el 31 de agosto se realizará la publicación de los resultados, con los cuales el DASCD realizará el ejercicio correspondiente a la definición de las actividades que harán frente a la recomendación de mejora.

A continuación se describen las acciones y logros alcanzados en las dimensiones y políticas del MIPG en el marco del mapa de procesos del DASCD desde el 2020 y junio del 2023:

7.1 Dimensión de Talento Humano

Le ofrece a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

La Dimensión de Talento Humano está integrada por las políticas que se describen a continuación:

7.1.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

El propósito es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo el siguiente proceso del sistema de gestión:

Proceso de Gestión del Talento Humano (SDGC)

Objetivo del proceso: Fortalecer la gestión de talento humano de la entidad a través de la ejecución de planes y estrategias que permitan maximizar su potencial en pro de la eficiencia de la entidad y del crecimiento de sus colaboradores.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

El proceso de Gestión Integral de Talento Humano en el DASCD ha experimentado avances significativos durante el periodo 2020-2023, trascendiendo del nivel de madurez denominado "Transformación" al nivel de "Consolidación". Estos avances se han logrado gracias a una serie de acciones estratégicas que han fortalecido el proceso y lo han convertido de un rol de apoyo a uno estratégico. Entre las acciones más relevantes, destacan:

- Transformación del proceso de Gestión del Talento Humano: Se ha promovido un enfoque estratégico en la gestión del talento humano, permitiendo una alineación efectiva de las prácticas de recursos humanos con los objetivos institucionales y el propósito fundamental de la entidad.
- Implementación de nuevos indicadores: Se han incorporado indicadores que proporcionan cifras estadísticas para la toma de decisiones y la implementación de estrategias, permitiendo medir y evaluar el desempeño del talento humano de manera más efectiva.
- Medición de competencias y entrenamiento en el puesto de trabajo: Se han desarrollado instrumentos para medir las competencias de servicio a la ciudadanía y se ha implementado un proceso de entrenamiento en el puesto de trabajo para los nuevos servidores, lo que ha mejorado las habilidades y capacidades del personal y garantizado un mejor servicio a la ciudadanía.
- Formulación e implementación de procedimientos para el teletrabajo y vinculación de practicantes: Se han establecido procedimientos para la implementación del teletrabajo en la entidad y la vinculación de practicantes, enriqueciendo la diversidad y el talento en la organización.
- Actividades de bienestar y capacitación: Durante el periodo, se gestionaron diversas actividades de bienestar y capacitación, lo que favoreció un clima laboral positivo dentro de la entidad. Se destaca el uso de medios tecnológicos, que permitieron mantener el contacto con el personal y continuar con las actividades establecidas en el Plan de Gestión del Talento Humano durante la pandemia. Esto aseguró la satisfacción y el desarrollo profesional de los colaboradores, adaptándose eficazmente a las circunstancias desafiantes y garantizando la continuidad de las iniciativas de bienestar y desarrollo del personal.

a. Plan Estratégico de Talento Humano: El Plan Estratégico de Talento Humano 2023 “En equipo lo haremos” tiene como objetivo general gestionar de manera integral a las personas vinculadas al Departamento a través de acciones encaminadas al fortalecimiento de sus competencias así como a la generación de un ambiente laboral diverso, amoroso y seguro.

A comienzos del 2023, se aplicó un instrumento para evaluar la gestión del proceso de Talento Humano del DASCD mediante la Encuesta de percepción y satisfacción respecto del proceso de Gestión del Talento Humano, en la que participaron 30 personas, entre servidores, servidoras y contratistas. El objetivo de la encuesta fue identificar oportunidades de mejora por parte del proceso.

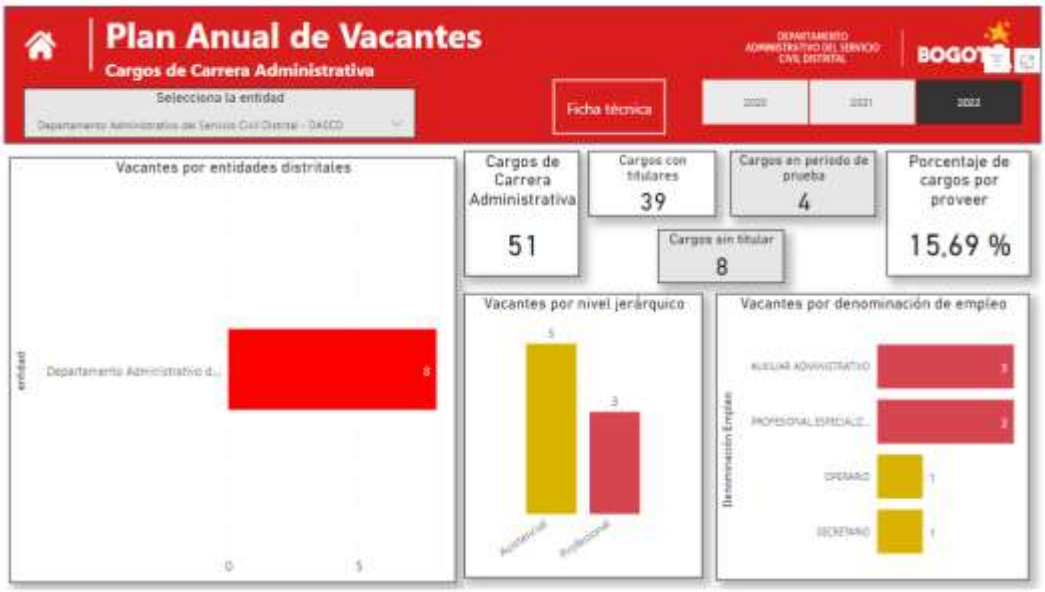
La mayoría de personal encuestado se encuentra satisfecho con el servicio ofrecido en cuanto al tema de bienestar, un 6,67% lo califica en 3 y ninguna persona lo califica con 2 o 1. De manera similar ocurre con el tema de capacitación, aunque incrementa un poco el porcentaje que lo califica en 3, esto es un 13,37%. Para el caso de seguridad y salud en el trabajo, ocurre algo similar, no obstante tiene

algunas calificaciones de 1 y 2. Los trámites administrativos tienen un comportamiento similar al de bienestar y capacitación y, en términos generales, la atención recibida en general es calificada por la mayoría con un 5.

Esta encuesta se constituye en línea de base para futuras mediciones, ya que es la primera vez que se aplica recientemente en la entidad. Con base en los resultados obtenidos en la Entidad para la vigencia 2022, se evidencia que continúa la mejora en el proceso, por lo tanto, es necesario mantener las acciones realizadas hasta el momento así como establecer nuevas acciones y estrategias que permitan continuar con la consolidación del proceso de Gestión del Talento Humano como estratégico para la entidad.

b. Plan de Anual de Vacantes: El plan anual de vacantes tiene como objetivo identificar las necesidades del talento humano requerido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, con relación a su planta de personal vigente, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad. A partir de esto, se presenta la información de las vacantes definitivas susceptibles de provisión definitiva a través de concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, existentes con corte a 31 de diciembre de 2023:

Ilustración 25. Plan anual de vacantes



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

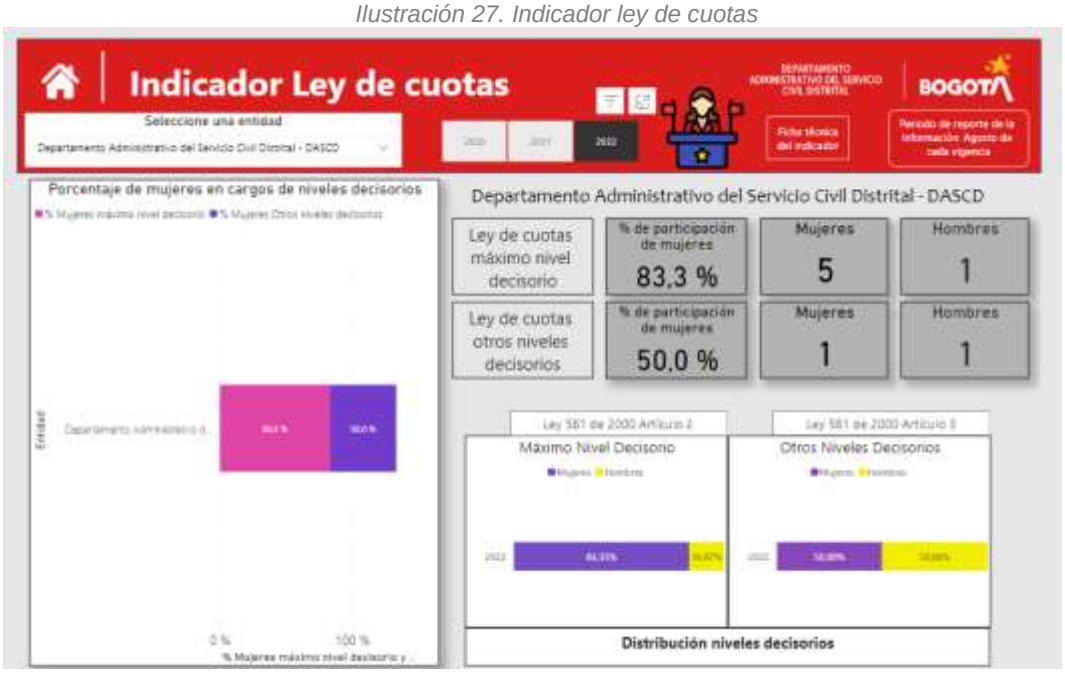
c. Personas con Discapacidad Vinculadas: Con corte a 30 de junio de 2023 hay un funcionario de carrera administrativa en condición de discapacidad. Como entidad el DASCD se ha articulado con el Comité Distrital de Discapacidad para presentar las cifras de cumplimiento del Decreto 2011 de 2017

Ilustración 26. Indicador de discapacidad

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

d. Reporte Ley de Cuotas: Como se evidencia en la siguiente ilustración, con corte a diciembre del 2022, en el DASCD hay 5 mujeres en el máximo nivel decisorio, lo cual corresponde al 83,3% de participación.

Ilustración 27. Indicador ley de cuotas



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

e. Participación de la Mujer en el DASCD: Del total de colaboradoras y colaboradores que tiene el DASCD con corte a junio del 2023, 65 son mujeres y en porcentaje de participación corresponde al 50,39%. De las 65 colaboradores, 39 son servidoras públicas y 26 contratitas:

Ilustración 28. Talento de las mujeres en el DASCD

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Relación de logros alcanzados

A continuación se describen los logros alcanzados:

- Talento Humano como proceso estratégico: El proceso evolucionó de ser un proceso de apoyo a convertirse en uno estratégico, lo que le ha permitido desempeñar un papel fundamental en la toma de decisiones y en la consecución de los objetivos institucionales. Esta transformación fue acompañada por la racionalización del proceso, que incluyó la revisión de la normatividad que lo sustenta, la actualización de la documentación y la búsqueda de alternativas tecnológicas para optimizar las actividades propias del proceso. Entre las cuales se destaca el desarrollo del módulo para el reporte de situaciones administrativas en SIDEAP.
- Provisión de empleos en carrera administrativa: Se ha reducido considerablemente la cantidad de provisionales en la planta de personal, pasando del 30% al iniciar el año 2020 al 16% en la actualidad. Se espera que una vez se surta la convocatoria de méritos en curso, solo el 1,6% de los empleos permanezca como provisional.
- Fortalecimiento institucional: Se llevó a cabo la modificación a la estructura organizacional del DASCD, con el fin de adaptarla al nuevo modelo de operación interno, mejorando los procesos misionales vitales para la Entidad, buscando siempre una eficiente prestación de servicios, y con ello mejorar los niveles de eficacia y eficiencia, tanto misionales como internos, atendiendo los lineamientos de austeridad y transparencia en el gasto público del Distrito.

En consecuencia, mediante Decreto 436 de 2021, se modificó la estructura organizacional del DASCD en la que se escindió la Subdirección Técnico Jurídica, especializando tanto la línea técnica como la línea jurídica, esta última, agrupando los procesos de gestión contractual, así como la orientación jurídica en los asuntos misionales de la Entidad, dando paso a la creación de:

- La Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público, quien ahora lidera el proceso para la elaboración de Conceptos Técnicos Jurídicos del proceso misional, y
- La Subdirección Jurídica, dependencia que lidera ahora el proceso de Asesoría Técnico Jurídica del proceso misional, así como los procesos de apoyo de "Gestión Contractual" y "Gestión Jurídica".

Por otro lado, se creó la Oficina de Control Disciplinario Interno, dependencia encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores y ex servidores de la Entidad, en cumplimiento del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021, lo que permite garantizar la doble instancia y mantener su autonomía e independencia.

Por último, y dentro de la brecha de estructura organizacional identificada, la Oficina Asesora de Planeación presentaba una disonancia nominal con respecto a los elementos que manejaba, pues su nivel jerárquico como oficina asesora dentro de la estructura organizacional y su denominación, no daban cuenta de los objetivos que perseguía, los cuales están orientados a la administración y generación de datos Distritales que aporten a la toma de decisiones respecto la Gestión Integral Humana en la administración pública de la Ciudad. Es así como sus funciones misionales de administrar el SIDEAP, definir estrategias, coordinar la adopción de políticas públicas, y de generar informes para la toma de decisiones a nivel Distrital, hacen que su labor se enmarque dentro del nivel directivo de la Entidad, como consecuencia de lo anterior, se creó la Subdirección de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano Distrital - SPGITH.

Esta nueva estructura conlleva evidentemente a un fortalecimiento de la planta de personal con empleos del nivel directivo que con su formación profesional y experiencia laboral contribuyan al logro de los objetivos institucionales, al cumplimiento de la misión y funciones de la Entidad, los retos de la implementación de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano y las metas del Plan de Desarrollo.

- Aprobación de vigencias futuras: Un logro significativo durante el periodo fue la aprobación de vigencias futuras para el periodo 2021-2023 para la contratación de las actividades contempladas en el Plan Estratégico de Talento Humano. Esta aprobación garantiza una mayor cobertura de actividades planificadas para el desarrollo y retención del talento humano, reduciendo el desgaste administrativo asociado a procesos contractuales frecuentes.
- Cumplimiento del SG-SST: Durante todas las vigencias del periodo evaluado, se alcanzó una calificación de 100 puntos en la medición de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este logro se debe a la implementación efectiva de acciones preventivas, capacitaciones en materia de seguridad y salud, y la promoción de una cultura organizacional enfocada en el bienestar de los colaboradores.
- Medidas de Bioseguridad: Se implementaron de manera oportuna y efectiva las medidas administrativas relacionadas con las normas de bioseguridad, garantizando ambientes de trabajo seguros y saludables para los funcionarios y contratistas de la Entidad. Estas acciones

permitieron proteger la salud de los colaboradores, manteniendo la continuidad operativa durante situaciones de desafío, como la pandemia.

- Desarrollo Modulo “Estado de Salud” en SIDEAP: Como respuesta a la pandemia de la COVID-19, la entidad desarrolló una estrategia para el seguimiento permanente al estado de salud de los colaboradores, por medio del módulo “Estado de salud” en el aplicativo SIDEAP.
- Estrategia de retorno SER: La entidad ejecutó con éxito la estrategia de retorno SER (Seguro, escalonado y responsable) para la prestación de servicios presenciales. Esta iniciativa se gestionó cuidadosamente, asegurando una transición segura y adaptada a las necesidades del personal, lo que favorece un retorno gradual y efectivo al trabajo presencial.
- Trabajo colaborativo con otras entidades: Se promovió activamente la apropiación de las Políticas Públicas de Mujeres y Equidad de Género (PPMYEG) 2020-2030 y para personas LGBTI 2021-2032 entre los servidores y colaboradores del DASCD. A través de capacitaciones y campañas de sensibilización, en conjunto con la Secretaría Distrital de la Mujer y la Secretaría Distrital de Planeación, se fomentó una cultura inclusiva y equitativa en el lugar de trabajo.
- Estrategia de ruta de capacitación: Desde el año 2022, se implementó con éxito la estrategia de ruta de capacitación, la cual incentivó la realización de cursos ofertados en el Aula del Saber Distrital por parte de los servidores de la entidad. Este enfoque resultó en un aumento significativo del porcentaje de servidores que participaron activamente en programas de aprendizaje, fomentando el crecimiento profesional y el desarrollo de habilidades clave en el personal.
- Fortalecimiento de capacitaciones internas: Durante el periodo, se llevaron a cabo diversas capacitaciones internas dirigidas por procesos clave, tales como gestión documental, gestión ambiental, atención al ciudadano, gestión de TIC y gestión del conocimiento, entre otros. Estas capacitaciones internas tuvieron un impacto significativo al disminuir los costos relacionados con este aspecto, lo que a su vez permitió enfocar de manera estratégica los recursos de capacitación en temas más especializados y acordes a las necesidades específicas de la entidad. Esta iniciativa contribuyó a fortalecer las competencias del personal y promover una cultura de aprendizaje continuo dentro de la organización.
- Iniciativa de bilingüismo: Se inició la implementación del programa de bilingüismo en la entidad, liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP con el apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Esta iniciativa busca fortalecer las habilidades lingüísticas en inglés de los servidores y servidoras, lo que contribuirá a una mayor capacidad de comunicación y desempeño en un entorno laboral cada vez más globalizado.

7.1.2 Política de Integridad

El propósito es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo los siguientes procesos del sistema de gestión:

Proceso de Gestión del Talento Humano (SDGC)

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

Durante las vigencias comprendidas entre 2020 y 2023, el Proceso de Gestión del Talento Humano formuló los Planes de Gestión de la Integridad correspondientes, los cuales se integraron en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano como parte de sus iniciativas adicionales. Estos planes se enfocan en promover los valores y fomentar su aplicación en el quehacer cotidiano de cada persona vinculada a la entidad.

Adicionalmente, se han incorporado gradualmente acciones que van más allá de la promoción de valores, abordando temas relacionados con los conflictos de intereses y los riesgos de integridad.

Relación de logros alcanzados

Durante la ejecución del Plan de Gestión de la Integridad, se han logrado importantes avances en la articulación entre el proceso de Gestión del Talento Humano y las demás dependencias de la entidad. En primera instancia, se conformó y actualizó el equipo de gestores de integridad, integrado por un gestor delegado por cada dependencia.

Adicionalmente, en coordinación con la Oficina de Control Disciplinario Interno, se han implementado acciones preventivas relacionadas con conflictos de intereses, canales de denuncia y otras medidas para prevenir la corrupción y fomentar la transparencia en la entidad. Esta colaboración ha fortalecido los mecanismos de control y ha contribuido a mantener un ambiente ético y de confianza para los servidores, contratistas y ciudadanos.

Recientemente, se inició una estrecha colaboración con la Subdirección de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano Distrital para planificar acciones relacionadas con los riesgos de integridad en la entidad. Esta iniciativa permitirá identificar y abordar proactivamente posibles vulnerabilidades en los procesos y promover la gestión responsable y ética del talento humano.

En resumen, la articulación entre el proceso de Gestión del Talento Humano y las dependencias ha sido clave para avanzar en la implementación del Plan de Gestión de la Integridad y para consolidar una cultura organizacional fundamentada en la integridad, la responsabilidad y la ética en todas las actividades de la entidad.

Proceso de Control Disciplinario Interno (OCDI)

Objetivo del proceso: Ejercer la Acción Disciplinaria para que esta se adelante de manera eficaz, tomando medidas preventivas y correctivas respecto de los comportamientos con relevancia disciplinaria desplegados por los(as) funcionarios(as) y exfuncionarios(as), propendiendo por la buena marcha de la Administración y el cumplimiento de los fines estatales, con observancia y acatamiento de los parámetros legales establecidos para adelantar los procesos disciplinarios.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

En el DASCD, desde la creación de la OCDI, se viene apoyando el fortalecimiento de la Política Pública de Integridad cuyo propósito es: *"(…) desarrollar mecanismos que faciliten la*

institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.[10]*"* Lo anterior, por tener directa relación con el accionar del Proceso de Control Disciplinario Interno.

En este mismo sentido, de acuerdo con lo consagrado en el Decreto 1499 de 2017[11], uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es: *"1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas. (...)"*, por lo que además de velar por el cumplimiento del deber funcional y de las obligaciones a cargo, de lo cual se hizo énfasis durante la vigencia 2022, se hizo necesario implementar para el año 2023, el despliegue de acciones preventivas de apropiación de valores y principios sobre los cuales se fundamenta el quehacer de lo público y el ejercicio propio de la función administrativa, como pilares bajo los cuales se debe regir el comportamiento de las y los servidores y colaboradores del estado, quienes deben propender por la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía y de sus grupos de valor, a quienes les asiste el derecho de presentar ante la administración sus inconformidades, no solo frente a las deficiencias en la prestación de los servicios y el desarrollo de la gestión, sino de las faltas disciplinarias o punibles relacionadas con la aplicación de los valores y principios, y a ésta última el deber de investigar y sancionar aquellas conductas que no se ajustan al ordenamiento jurídico o que vayan en contravía de la integridad que debe caracterizar la conducta de los agentes estatales.

En consecuencia; se hizo necesario el fortalecimiento de la política de integridad pública en el DASCD con un enfoque de prevención que además de impartir la formación en los valores y principios que rigen la función administrativa, proceda al despliegue de acciones tendientes a la identificación de riesgos, controles y acciones de seguimiento que permitan minimizar su materialización y por ende, el desgaste del aparato estatal con la imposición de correctivos de orden sancionatorio, es así como entre otras acciones que además son objeto de medición al interior del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tenemos las siguientes:

- Emisión de lineamientos internos sobre integridad pública que propicien el despliegue de comportamientos éticos de las y los servidores públicos y colaboradores del DASCD en el marco de los componentes de Atención al Ciudadano, Fortalecimiento de la Cultura de la Integridad, Transparencia y Acceso a la Información e Iniciativas Adicionales, entre otros del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC.
- Fortalecimiento de los canales de denuncia anticorrupción como una forma correctiva y a su vez preventiva de combatir conductas presuntamente irregulares que atentan contra la transparencia y la moralidad pública.
- Establecimiento de mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas, tales como los módulos de declaración general de conflicto de intereses, impedimentos y recusaciones.
- Gestión y seguimiento adecuado de las situaciones de configuración de conflictos de intereses, existencia de inhabilidades e incompatibilidades.

[10] Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional. Versión 4. Marzo de 2021. Pág. 26.
[11] "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015."

- Implementación de instrumentos de evaluación, monitoreo y seguimiento de la aprehensión del conocimiento de los valores, principios y comportamientos éticos, así como del diligenciamiento oportuno y verídico de los instrumentos dispuestos para tal fin.

Relación de logros alcanzados

La tabla a continuación muestra los logros obtenidos en el proceso de Control Disciplinario Interno:

Tabla 55. Logros alcanzados en el proceso de Control Disciplinario Interno en el DASCD

VIGENCIA 2022	VIGENCIA 2023
Independencia de la función disciplinaria frente a otros procesos de la Entidad	Articulación y armonización del Proceso de Control Disciplinario Interno con los demás procesos de la Entidad
Creación del Proceso de Control Disciplinario Interno	Fortalecimiento del Proceso de Control Disciplinario Interno
Estandarización del Proceso de Control Disciplinario Interno a través de diferentes instrumentos (Creación de procedimientos indicadores, gestión de riesgos, entre otros instrumentos)	Desarrollo de instrumentos adicionales, tales como: políticas, actualización de procedimientos, instructivos y guías con participación de la OCDI
Puesta en funcionamiento del Plan de Prevención Disciplinaria y participación del Proceso de Control Disciplinario Interno en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano – PAAC	Se incluyeron en los dos cronogramas nuevas temáticas relacionadas con el fortalecimiento de la Política de Integridad enfocadas en la identificación de riesgos de conflicto de intereses y la prevención de conductas constitutivas de delitos contra la administración pública, tales como: cohecho y soborno
Generación de lineamientos frente a la atención a denuncias por posibles actos de corrupción y de prevención en la incursión de conductas con incidencia disciplinaria	Se han fortalecido en la práctica los canales anticorrupción y se han venido dando a conocer a la ciudadanía y demás grupos de valor de la Entidad
Articulación de la OCDI con sus pares de otras entidades en cuanto a la aplicación de las directrices y lineamientos impartidos en materia disciplinaria por parte de las autoridades que las imparten, tales como: La Procuraduría General de la Nación, la Personería de Bogotá D.C y la Secretaría Jurídica Distrital – Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios	Se han adoptado al interior del Proceso de Control Disciplinario Interno, las directrices y lineamientos impartidos por los Entes de Control y demás organismos con autoridad disciplinaria

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

7.2 Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación

Le permite a una entidad pública definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.

Un requisito básico para emprender un adecuado ejercicio de direccionamiento estratégico y de planeación, es que cada entidad tenga claro cuál es el propósito fundamental (misión, razón de ser u objeto social) para el cual fue creada y que enmarca lo que debe o tiene que hacer; para quién lo debe hacer, es decir, a qué grupo de ciudadanos debe dirigir sus productos y servicios (grupos de valor);

para qué lo debe hacer (necesidades o problemas sociales que debe resolver); cuáles son los derechos que debe garantizar; cuáles son sus prioridades fijadas en los planes de desarrollo (nacionales y territoriales), el presupuesto general asignado y, en general, el marco normativo que rige su actuación.

La Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación está integrada por las políticas que se describen a continuación:

7.2.1 Política de Planeación Institucional

El propósito es permitir que las entidades definan la ruta estratégica y operativa que guiará la gestión de la entidad, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo el siguiente proceso del sistema de gestión:

Proceso de Gerencia Estratégica (SPGITH)

Objetivo del proceso: Coordinar la apropiación de los lineamientos del orden nacional y distrital para la formulación, implementación, seguimiento y mejora de la planeación estratégica mediante planes, programas, proyectos y estrategias que orienten la gestión institucional para el logro de la misión, visión, objetivos estratégicos y metas de gobierno.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

En el marco de la Política de Planeación Institucional, se definió la ruta estratégica y operativa en la gestión de la entidad, con miras a satisfacer las necesidades de sus grupos de valor, que durante estos últimos 3 años permitió lo siguiente:

- Se formularon los objetivos estratégicos, que se constituyen en los propósitos o logros que el DASCD espera alcanzar en el mediano y largo plazo.
- Se formularon los planes de acción anual que trata el decreto 612 de 2018, dando cumplimiento, a 31 de enero del 2023, con su publicación en la sede electrónica de la entidad, en el botón de Transparencia y Acceso a la Información Pública:

  https://serviciocivil.gov.co/transparencia/planeacion/politicas-lineamientos-manuales/plan-de-accion

A continuación se presenta el soporte de publicación:

Ilustración 29. Publicación del Plan de Acción Institucional en la sede electrónica del DASCD

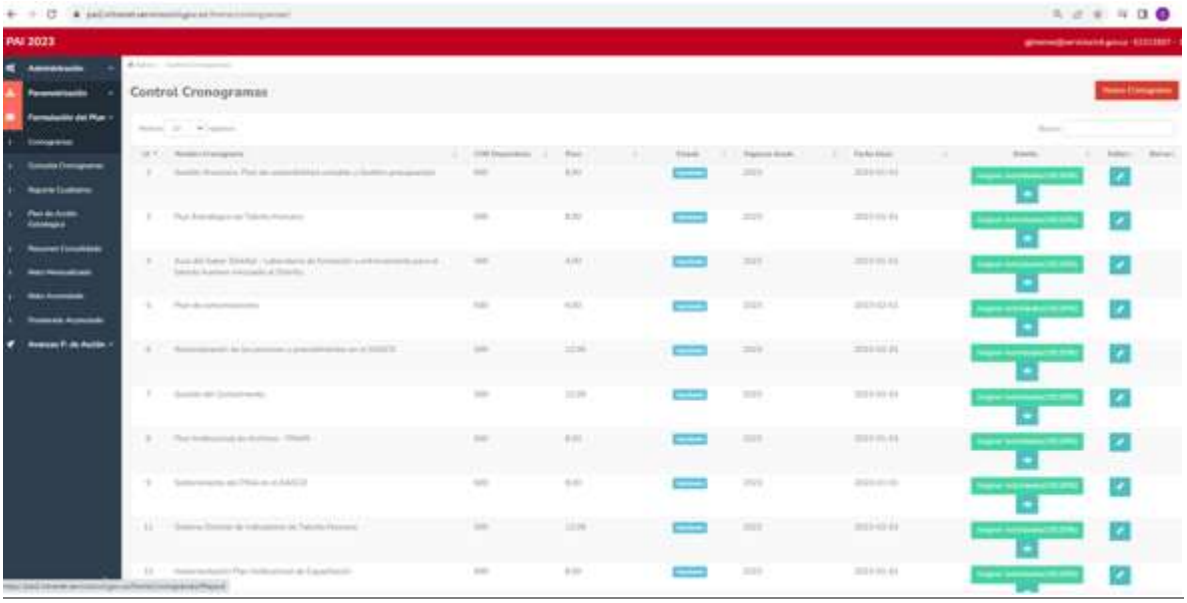
Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

- Se han desarrollado procesos que implica la participación activa de la ciudadanía y diversos grupos de interés y valor en la identificación y diseño de los planes, programas o proyectos que son relevantes para la comunidad; donde se brindan herramientas y oportunidades para que la ciudadanía participe activamente en el diagnóstico y elaboración de estos planes. De otra parte se posibilita la involucración activa de los equipos de trabajo en el proceso de planificación institucional.
- Se formuló el plan de acción del DASCD, englobando 61 cronogramas correspondientes al año 2023, que detallan sus respectivos objetivos, alcance, proyectos, metas, actividades, productos y fuentes de financiamiento.

Es importante destacar que la entidad ha mejorado significativamente el proceso de formulación, seguimiento y control de los cronogramas del Plan de Acción Institucional durante los últimos dos años. Esta mejora se ha logrado mediante la implementación de una nueva herramienta tecnológica denominada "Herramienta PAI-DASCD". Esta herramienta permite a cada jefe(a) y subdirector(a) definir de manera precisa la planificación para cada período y facilita el monitoreo y control de los cronogramas que guían el cumplimiento de metas, proyectos de inversión, productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano y objetivos estratégicos; herramienta que puede ser consultado en el enlace https://pai2.intranet.serviciocivil.gov.co/home/cronogramas/

A continuación se presenta una captura de pantalla de la interfaz de la Herramienta PAI-DASCD:

Ilustración 30. Herramienta PAI – DASCD 2023



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

- En el proceso de planificación, la entidad tiene como objetivo incluir estrategias que promuevan el control ciudadano y el diálogo en la rendición de cuentas. Estas estrategias buscan garantizar la transparencia y la eficiencia en la utilización de los recursos físicos, financieros, tecnológicos y del talento humano. El propósito es hacer visible el desempeño de la administración pública y prevenir cualquier tipo de acto de corrupción.
- Durante los últimos cuatro periodos, se ha desarrollado la Estrategia de Rendición de Cuentas del DASCD, la cual incluye la planificación de actividades que comprenden audiencias públicas de rendición de cuentas con enfoque de género, llevadas a cabo tanto de forma virtual como presencial. Estos eventos tienen como objetivo asegurar la transparencia y la responsabilidad de la entidad hacia la ciudadanía.

Desde el año 2020 hasta el 2023, se han realizado siete espacios de rendición de cuentas dirigidos a la ciudadanía, los cuales han utilizado principalmente mecanismos virtuales. En el caso de la última vigencia, se llevó a cabo el 28 de marzo una audiencia con corte al 31 de diciembre de 2023.

A continuación se relaciona el site de Rendición de cuentas del DASCD en el cual se encuentra publicado en https://www.serviciocivil.gov.co/transparencia/rendicion_de_cuentas

Ilustración 31. Site de Rendición de Cuentas del DASCD

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

- A lo largo de estos periodos, se llevó a cabo una actualización íntegra de toda la información documentada del Proceso de Gerencia Estratégica. Esta actualización abarcó aspectos como la caracterización del proceso, los procedimientos, instructivos, política, manual y formatos, los cuales fueron adaptados de acuerdo a los cambios que se presentaron tanto en el contexto interno como externo de la organización. De esta manera, se aseguró que la documentación reflejara de manera precisa y actualizada la realidad y las necesidades de la entidad, permitiendo una gestión más efectiva y acorde a las condiciones cambiantes del entorno.
- Se procedió a actualizar el "Manual de Planeación Institucional - En Equipo lo Haremos -", el cual se ha elaborado basándose en los lineamientos establecidos por el actual Plan Distrital de Desarrollo "Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI", y con una perspectiva institucional orientada hacia la mejora continua.
  Este manual tiene como objetivo principal fortalecer el Desarrollo del Servicio Civil en el Distrito Capital, a través del compromiso, competencia y motivación de los servidores del Departamento. En él se contemplan las directrices y estrategias para optimizar la gestión y el desempeño de los funcionarios, asegurando así una mejora constante en la prestación de los servicios públicos y el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Distrital de Desarrollo.
  Se optimizó la Herramienta PAI- DASCD incorporando mejoras tales como generación de reportes, alertas y validaciones con la participación de la OTIC en los desarrollos y ajustes.
  La Herramienta PAI-DASCD ha sido objeto de optimización con la incorporación de mejoras significativas. Estas mejoras incluyen la implementación de funciones avanzadas, como la generación automatizada de reportes, alertas para notificar eventos importantes y validaciones adicionales. Todo este proceso de optimización fue llevado a cabo con la colaboración y participación activa de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (OTIC), quienes contribuyeron con su experiencia y conocimientos en los desarrollos y ajustes de la herramienta. Gracias a estas mejoras, se ha logrado potenciar la funcionalidad y la eficiencia de la Herramienta PAI-DASCD, facilitando así la gestión y el control de la información relacionada con la planificación institucional.

7.2.2 Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

El propósito es permitir que las entidades utilicen los recursos presupuestales de que disponen de manera apropiada y coherente con el logro de metas y objetivos institucionales, ejecutar su presupuesto de manera eficiente, austera y transparente y llevar un adecuado control y seguimiento.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo el siguiente proceso del sistema de gestión:

Proceso de Gestión Financiera (SDGC)

Objetivo del proceso: Administrar, controlar y registrar los recursos financieros, mediante la elaboración, ejecución y control del presupuesto, al igual que el reconocimiento y revelación de las transacciones y operaciones financieras, que permita presentar los reportes e informes presupuestales, contables y estados financieros, para una adecuada rendición de cuentas y toma de decisiones para el efectivo cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

El proceso de Gestión Financiera desempeña un papel fundamental en el cumplimiento de la Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público en el DASCD, al administrar, controlar, registrar el presupuesto apropiado y reconociendo los hechos económicos que cumplan con los requisitos para ello, produciendo información financiera razonable, confiable, útil y oportuna para la toma decisiones a fin de ejecutar de manera eficiente los recursos del Departamento, lo que permite cumplir con los propósitos establecidos por la alta dirección.

Este riguroso proceso tiene un impacto directo en la ejecución de los compromisos contractuales que se planifican a través del Plan Anual de Adquisiciones, dado que el control y seguimiento adecuado de los recursos presupuestales asegura que los fondos destinados a las adquisiciones de bienes y servicios sean utilizados de manera apropiada y en línea con los objetivos institucionales.

Así mismo, la presentación de reportes e informes razonables y confiables proporciona una visión clara y detallada del estado financiero de la entidad, lo que permite una toma de decisiones informada, una rendición de cuentas efectiva y asegura una gestión pública basada en la transparencia, cumpliendo así con las características cualitativas de la información financiera de propósito general.

Relación de logros alcanzados

El Proceso Gestión Financiera se articula en dos grandes subprocesos que corresponden a Gestión Presupuestal y Gestión Contable, a continuación se describen los principales logros obtenidos durante el periodo 2020-2023:

Se consolidó el Plan de Sostenibilidad Contable del Departamento como parte de los Planes de Acción Institucional de cada vigencia, en línea con las normativas establecidas en la Resolución No. DDC-000003[12] del 05 de diciembre de 2018 y la Resolución No. 193 de 2016[13] emitida por la Contaduría General de la Nación, involucrando así a todas los demás procesos generadores de información financiera y económica.

Para alcanzar los objetivos planteados, la Gestión Contable se enfocó en asegurar que la información económica y financiera reconocida en los estados financieros cumpla con las características fundamentales (relevancia y representación fiel) y de mejora exigidas por la normativa vigente (verificabilidad, oportunidad, comprensibilidad y comparabilidad), logrando un cumplimiento del 100% del Plan.

Gracias a estos esfuerzos, se ha logrado emitir Estados Financieros razonables, comprensibles, confiables y comparables, lo que ha facilitado una adecuada toma de decisiones por parte de la alta gerencia y ha sido ampliamente reconocido tanto por la Dirección Distrital de Contabilidad como por los Entes de Control. Además, esta gestión ha sido destacada por su puntualidad y transparencia en el reporte de informes financieros, contables y presupuestales, lo que refleja un manejo eficiente de

[12] Por la cual se establecen lineamientos para la Sostenibilidad del Sistema Contable Público Distrital.
[13] Por la cual se incorpora, en los procedimientos transversales del Régimen de Contabilidad Pública, el Procedimiento para la Evaluación del Control Interno Contable.

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

la información financiera del Departamento, generando confianza y credibilidad en la gestión financiera realizada.

Así mismo, en el Plan de Acción Institucional se incluyeron actividades asociadas a la Gestión Presupuestal. Estas acciones se enfocaron en la elaboración, presentación y divulgación de informes mensuales de ejecución presupuestal, así como en el seguimiento y control de la ejecución de los recursos, programando adecuadamente la ejecución presupuestal a lo largo de cada vigencia y garantizando la publicidad de la ejecución lograda.

Las acciones emprendidas por la actual administración, junto con el uso eficaz de los recursos financieros, han resultado en una ejecución presupuestaria de Gastos de Funcionamiento e Inversión que supera el 90% en todas las vigencias. Además, se logró el pago total de las reservas correspondientes a las vigencias 2020 a 2022, y hasta la fecha del 2023 se ha ejecutado un 93% de las mismas. Estos logros han permitido que el Departamento haya obtenido recursos de manera ascendente en su presupuesto anual, lo que ha contribuido significativamente al alcance de los objetivos estratégicos de la entidad.

A continuación se detalla la ejecución presupuestal de las vigencias 2020 a 2023:

Tabla 56. Ejecución presupuestal 2020 - 2023

Vigencia	Rubro	Presupuesto total	% Variación	Presupuesto ejecutado	% ejecutado
2020	Funcionamiento	$10.548.189.500	0,00%	$9.856.150.521	94,31%
	Inversión	$3.689.032.000		$3.571.208.291	
	Total	$14.237.221.500		$13.427.358.812	
2021	Funcionamiento	$11.517.217.000	7,58%	$11.147.319.609	97,55%
	Inversión	$ 3.799.703.000		$3.794.071.773	
	Total	$15.316.920.000		$14.941.391.382	
2022	Funcionamiento	$12.774.940.403	16,05%	$12.624.536.685	99,15%
	Inversión	$5.000.000.000		$4.999.951.684	
	Total	$17.774.940.403		$17.624.488.369	
2023	Funcionamiento	$14.982.247.000	7,62%	$9.777.874.831	68,28%
	Inversión	$4.146.854.000		$3.284.141.230	
	Total	$19.129.101.000		$13.062.016.061	

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Por otra parte, se llevó a cabo una revisión y actualización periódica de procedimientos, formatos, instructivos y documentos del SIG del Proceso Financiero en el marco del proyecto 7567 – Meta 01

"Racionalizar 16 procesos y procedimientos de la entidad". Esta actualización se realizó para atender los cambios derivados de la implementación de BogData a nivel Distrital y cumplir con las actualizaciones normativas, como el Decreto 289 de 2021 y el Decreto No. 192 de 2021.

Asimismo, se logró la exitosa implementación del nuevo Sistema de Información Presupuestal, Tesoral y Contable del Distrito - BogData, gracias a la participación activa de la entidad en las capacitaciones impartidas por la Secretaría Distrital de Hacienda y la asistencia a mesas de trabajo. Esfuerzos que se han traducido en una exitosa adaptación a esta novedosa plataforma, que actualmente se encuentra en proceso de estabilización principalmente el módulo contable.

Es importante resaltar la labor continua de transparencia y publicidad del Departamento, en cumplimiento con la normatividad vigente. Los Estados Financieros y la ejecución presupuestal son certificados y publicados periódicamente en la página web del Departamento, garantizando así el acceso público a esta información. Esta práctica asegura que tanto la ciudadanía como los Entes de Control puedan contar con datos actualizados y confiables, fortaleciendo la rendición de cuentas y fomentando la confianza en la gestión financiera de la entidad. Además, cada año, el presupuesto apropiado es publicado en la página web del Departamento, demostrando el compromiso con la transparencia y la responsabilidad en la administración de los recursos públicos.

En resumen, el proceso de Gestión Financiera ha sido un pilar fundamental para asegurar la sostenibilidad del sistema contable y la adecuada ejecución presupuestal del DASCD y cumplir con las políticas y normativas en materia de presupuesto y eficiencia del gasto público. Su capacidad para adaptarse a cambios tecnológicos, actualizar procedimientos y garantizar la transparencia en el manejo de la información financiera lo convierten en una pieza clave para el éxito y la integridad de la entidad.

7.2.3 Política de Compras y Contratación Pública

El propósito es permitir que las entidades estatales gestionen adecuadamente sus compras y contrataciones públicas a través de plataformas electrónicas, lineamientos normativos, documentos estándar, instrumentos de agregación de demanda y técnicas de aprovisionamiento estratégico que, como proceso continuo, estructurado y sistemático de generación de valor, les permita mejorar constantemente los niveles de calidad, servicio y satisfacción de las necesidades en sus procesos de adquisición.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo el siguiente proceso del sistema de gestión:

Proceso de Gestión Contractual (SJ)

Objetivo del proceso: Gestionar la contratación de bienes, obras y servicios a través de las diferentes modalidades de selección de proveedores, de conformidad con la normatividad vigente para el funcionamiento del DASCD.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

En atención a lo previsto en el artículo 3° de la Ley 80 de 1993, el fin de la contratación estatal es lograr el cumplimiento de los cometidos estatales, garantizar la eficiente y adecuada prestación del servicio público y velar por la efectividad de los derechos e intereses de los administrados.

Es así que la contratación estatal se erige bajo los principios de: transparencia, planeación, economía, responsabilidad. selección objetiva, publicidad, el debido proceso, supremacía de lo sustancial sobre lo formal con el fin de que se gestionen de manera eficiente y responsable los recursos públicos a través de los procesos contractuales, para defender los intereses, derechos y bienes públicos.

Es así que la gestión contractual del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se rige por los principios de la función pública, la función administrativa, fiscal y presupuestal, artículos 123 a 130, 209, 267 y 345 de la Constitución Pública, la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, los artículos 144 al 152 del Decreto ley 1421 de 1993, Decreto ley 19 de 2012, Ley 1882 de 2018, Ley 2069 de 2020, Decreto 1082 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. Establecen las anteriores disposiciones que las actuaciones de quienes intervengan en la contratación estatal se deben desarrollar con arreglo a los principios de transparencia, economía y responsabilidad y de conformidad con los postulados que rigen la función administrativa. Igualmente, se aplicarán en las mismas las normas que regulan la conducta de los servidores públicos, las reglas de interpretación de la contratación, los principios generales del derecho y los particulares del derecho administrativo.

Bajo los anteriores supuestos legales, el proceso de gestión contractual del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital se ha adelantado la celebración de contratos y efectuando modificaciones en los casos que hubo lugar, en estricto cumplimiento de la normativa vigente, dentro de los plazos previstos en las disposiciones y en los procedimientos internos, tanto por modalidades de contratación, como los establecidos en diferentes procesos internos del DASCD.

Relación de logros alcanzados

Durante este periodo 2020-2023, se han alcanzado en el proceso de gestión contractual, los siguientes logros:

- La gestión contractual del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital se ha adelantado en estricto cumplimiento de la normativa vigente, dentro de los plazos previstos en las disposiciones legales y en los procedimientos internos, tanto por modalidades de contratación, como los establecidos en diferentes procesos internos del DASCD.
- Se ha dado cumplimiento a lo establecido en el Plan Anual de Adquisiciones (PAA) aprobado por cada vigencia y a las solicitudes presentadas por las distintas áreas para su gestión en el proceso de contratación. Se ha asegurado tanto el cumplimiento de los plazos requeridos como la provisión de asesorías necesarias a las áreas en cada una de las etapas contractuales (Planeación, selección, contratación y ejecución).

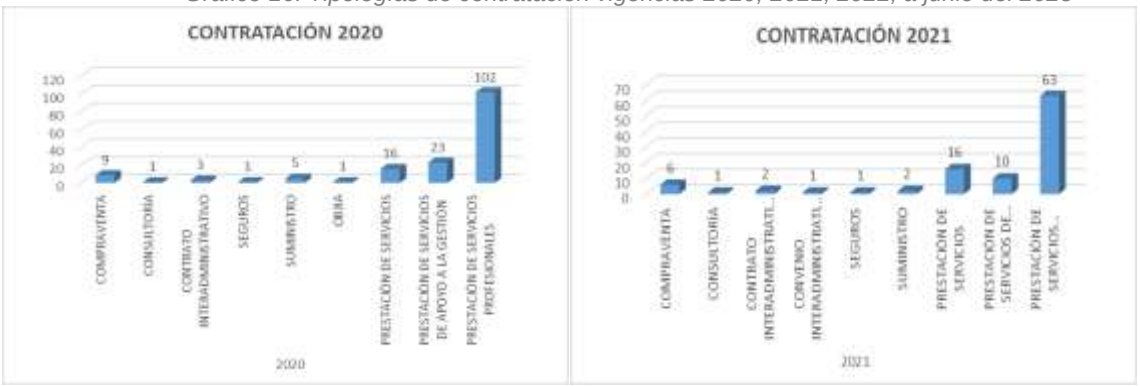
Se han adelantado las siguientes modalidades de contratación en las vigencias referidas así:

Gráfico 15. Modalidades de contratación vigencias 2020, 2021, 2022, a junio del 2023

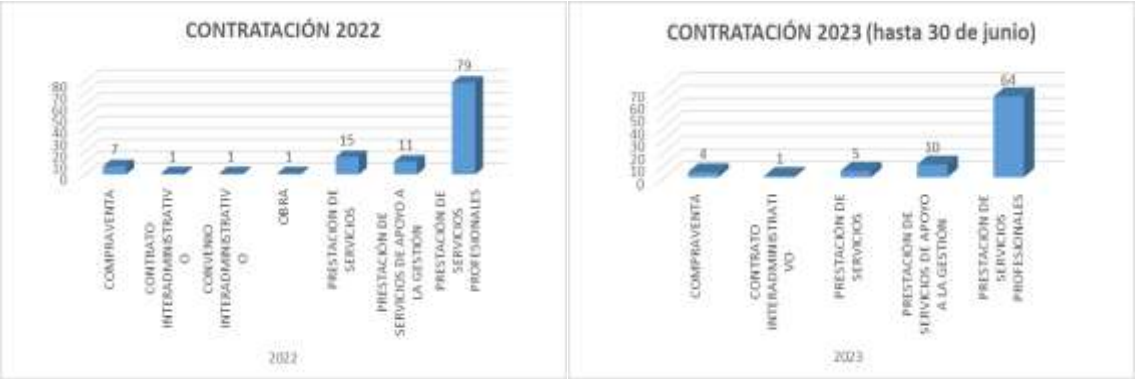
Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

De esta forma se adelantó dicha contratación bajo las siguientes tipologías:

Gráfico 16. Tipologías de contratación vigencias 2020, 2021, 2022, a junio del 2023



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



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Se han realizado las respectivas revisiones, creaciones y/o actualización de los manuales, procedimientos, lineamientos y formatos asociados al proceso de "Gestión Contractual", con el fin de efectuar un mejoramiento continuo en el Sistema de Gestión de Calidad, actualizar la normativa relativa a contratación y en otros casos efectuando ajustes para optimizar los tiempos, desde el momento de su etapa de planeación hasta la ejecución, así:

- Creación del A-CON-PR-013 "PROCEDIMIENTO ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS A TRAVÉS DE LA TVEC".
- Actualización del A-CON-PR-008 "PROCEDIMIENTO PARA LA CONTRATACIÓN DIRECTA".
- Actualización del manual A-CON-MA-001 "Manual de Contratación".
- Actualización del A-CON-DE-001 "Lineamientos Sobre Conflicto de Intereses".
- Actualización del formato A-CON-FM-023 "Formato Acta de Liquidación".
- Actualización del documento A-CON-CP-001 "CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL".
- Actualización del formato A-CON-FM-006 "Formato de solicitud de cotización".
- Actualización del formato A-CON-FM-011 "Formato de lista de chequeo contratos por contratación directa".
- Actualización del formato A-CON-FM-012 "Formato de lista de chequeo contratos celebrados por proceso de mínima cuantía".
- Actualización del formato A-CON-FM-013 "Lista de chequeo contrato celebrado por selección abreviada".
- Actualización del formato A-CON-FM-014 "Formato de designación de supervisión".
- Actualización del formato A-CON-FM-017 "Formato de acta de inicio".
- Actualización del formato A-CON-FM-018 "Formato de tips de supervisión".
- Actualización del formato A-CON-FM-020 "Formato de informe del contratista – supervisor".
- Actualización del formato A-CON-FM-021 "Formato de matriz de riesgos".
- Actualización del formato A-CON-FM-022 "Formato de acta de recibo final".
- Actualización del formato A-CON-FM-026 "Formato de plan anual de adquisiciones".
- Se eliminó el formato A-CON-FM-007 "Formato de constancia de estudio de mercado".
- Actualización del formato A-CON-FM-003 "ESTUDIOS PREVIOS DEL PROCESO DE MÍNIMA CUANTÍA".

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

- Actualización del formato A-CON-FM-004 “ESTUDIOS PREVIOS LICITACIÓN PÚBLICA SELECCIÓN ABREVIADA”.
- Actualización del formato A-CON-FM-027 “ACTA DE APROBACIÓN DE GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO O SUS MODIFICACIONES”.
- Actualización del formato A-CON-FM-029 “ACTA DE SUSPENSIÓN”.
- Actualización del formato A-CON-FM-030 “ACTA DE TERMINACIÓN POR MUTUO ACUERDO”.
- Actualización del formato A-CON-FM-031 “APROBACIÓN DE PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRACONTRACTUAL O SUS MODIFICACIONES”.
- Actualización del formato A-CON-FM-032 “CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON PERSONA NATURAL”.
- Actualización del formato A-CON-FM-033 “CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON PERSONA JURÍDICA.
- Actualización del formato A-CON-FM-034 “BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE SUPERVISIÓN CONTRACTUAL”.
- Actualización del formato A-CON-FM-035 “SUSCRIPCIÓN DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS”.
- Actualización del formato A-CON-FM-036 “INVITACIÓN A OFRECER BENEFICIOS PARA EL TALENTO HUMANO AL SERVICIO DE BOGOTÁ D.C.”
- Actualización del formato A-CON-FM-037 “ESTUDIOS PREVIOS PARA CONVENIOS”
- Actualización del formato A-CON-FM-038 “CIERRE DE EXPEDIENTE CONTRACTUAL”
- Actualización del formato A-CON-FM-039 “FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA CONSULTA DE INHABILIDADES POR DELITOS SEXUALES CONTRA MENORES DE EDAD”.
- Actualización del formato A-CON-FM-040 “FORMATO SEGUIMIENTO Y CONTROL A LIQUIDACIONES”.
- Actualización del formato A-CON-FM-016 “FORMATO DE SOLICITUD MODIFICACIÓN CONTRACTUAL”.
- Actualización del instructivo A-CON-IN-002 “INSTRUCTIVO COMPRAS PÚBLICAS AMIGABLES CON EL AMBIENTE”.
- Actualización de A-CON-PR-006 “PROCEDIMIENTO PROCESO SELECCIÓN MÍNIMA CUANTÍA”.
- Actualización de A-CON-PR-001 “PROCEDIMIENTO PLANEACIÓN CONTRACTUAL”.
- Actualización de A-CON-PR-011 “PROCEDIMIENTO PARA ELABORACIÓN DE ESTUDIOS Y DOCUMENTOS PREVIOS”.
- Actualización de A-CON-PR-007 “PROCEDIMIENTO CONCURSO DE MÉRITOS ABIERTOS”.
- Actualización de A-CON-PR-012 “PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN CONTRACTUAL”.
- Actualización de A-CON-PR-002 “PROCEDIMIENTO DE LICITACIÓN PÚBLICA”.
- Actualización de A-CON-PR-004 “PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN ABREVIADA DE MENOR CUANTÍA Y DE SUBASTA INVERSA”.
- Actualización de A-CON-IN-003 “INSTRUCTIVO CARGUE, CONSULTA Y MODIFICACIÓN DEL PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES EN SISCO Y SECOP II”.

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 han aplicado las siguientes auditorías: Auditoría específica al proceso de Gestión Contractual, efectuada por la Oficina de Control Interno; Auditorías Internas al Sistema de Gestión de Calidad a los procesos a cargo de la Subdirección, como son: Asesoría y Conceptualización Jurídica, Gestión Contractual y Gestión Jurídica; Auditorías externas por parte del ente certificador (ICONTEC) y Auditorías regulares de la Contraloría de Bogotá que se han realizado sobre la gestión contractual durante las vigencias 2021 y 2022 de las cuales no se han presentado no conformidades, ni hallazgos que hayan tenido repercusiones negativas para la entidad. Dentro de la relación de las auditorías programadas por la Contraloría de Bogotá D.C. para la vigencia 2023, no se encuentra el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital dado que fue catalogada como contratación de bajo riesgo, lo que denota la gestión eficiente de los procesos que han sido auditados y la minimización del riesgo por corrupción.

Con relación a las vigencias futuras, durante la vigencia 2021, la entidad celebró los siguientes contratos para lograr cubrir necesidades asociadas a su funcionamiento con los siguientes proveedores:

Tabla 57. Vigencias futuras en contratación

No. contrato	Tercero	Valor RP 2021	Valor RP 2022	Valor RP 2023
99	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR COMPEN	47.900.000	47.900.000	47.900.000
93	GRUPO EDS AUTOGAS S.A.S	4.978.000	4.854.000	4.713.000
90	CAR SCANNERS SAS	14.400.000	14.369.000	14.139.000
78	AXA COLPATRIA SEGUROS SA	103.692.111	103.047.887	118.757.770
61	TOP GUARD LTDA	25.024.398	38.609.071	40.539.524
71	UNION TEMPORAL ECOLIMPIEZA	48.657.105	64.875.466	59.463.282
100	SOLUTION COPY LTDA	6.228.195	10.105.836	10.097.000
91	E.S.M. LOGISTICA S.A.S.	1.999.740	1.745.026	1.598.097
96	COMERCIALIZADORA CASAS LTDA	2.751.652	12.265.253	6.022.045

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

La particularidad de estos contratos, radica en que los mismos se ampararon con vigencias futuras, de tal suerte que, se garantiza un servicio permanente hasta finales del año 2023, pero quizás lo que mejor se puede resaltar, es el ahorro significativo de recursos, como quiera que en varios de ellos, los precios se concertaron desde el mismo momento de la presentación de la oferta y por toda la ejecución.

Ahora bien, en términos de economía, durante las vigencias 2022 y 2023, no fue necesario adelantar procesos nuevos para la adquisición de dichos bienes y servicios, por lo que el cuerpo de profesionales de las áreas que intervienen en la estructuración y análisis de estudios previos, pudo concentrarse en otro tipo de contrataciones.

Finalmente se pudo demostrar que, adelantar contrataciones que involucren vigencias futuras, afianza de manera más eficiente la planeación de la entidad y reduce riesgos de declarar desiertos los procesos, toda vez que se cuenta con un mismo proveedor de manera permanente, sin que anualmente implique transición de entrega de uno anterior a uno actual.

Por otra parte, se impartió a contratistas, apoyos a la Supervisión y Supervisores, capacitaciones sobre la funcionalidad del plan de pagos en la Plataforma SECOP II, lo anterior con el fin de dar cumplimiento a las orientaciones impartidas por la Agencia Nacional de Colombia Compra Eficiente

para el seguimiento y cumplimiento del contrato, así como dar la publicidad de la información de la cual goza la contratación estatal.

7.3 Dimensión Gestión con Valores para Resultados

Permite a la entidad realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Para concretar las decisiones tomadas en el proceso de planeación institucional, y teniendo en cuenta el talento humano del que se dispone, en esta Dimensión se abordan los aspectos más importantes que debe atender una organización para cumplir con las funciones y competencias que le han sido asignadas. Para ello, esta dimensión se entenderá desde dos perspectivas: la primera, asociada a los aspectos relevantes para una adecuada operación de la organización “de la ventanilla hacia adentro”; y la segunda, referente a la relación Estado Ciudadano “de la ventanilla hacia afuera”.

La Dimensión de Gestión con Valores para Resultados está integrada por las políticas que se describen a continuación:

7.3.1 Política de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha Contra la Corrupción

El propósito es articular acciones para la prevención, detección e investigación de los riesgos de en los procesos la gestión administrativa y misional de las entidades públicas, así como garantizar el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública a los ciudadanos y responderles de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a sus solicitudes de acceso a la información pública.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo los siguientes procesos del sistema de gestión:

Proceso de Gerencia Estratégica (SPGITH)

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

Para la vigencia 2023 con el fin de cumplir con lo establecido, se ha adoptado la estructura propuesta por la Secretaría General para la transición de los planes anticorrupción y atención al ciudadano hacia los programas de transparencia y ética pública. Se mantienen los 5 componentes actuales del PAAC y se incorporan 3 nuevos componentes, en línea con lo establecido en la Ley 2195 del 2022, que se agrupan bajo los ejes estratégicos del programa "Bogotá con Integridad". Estos componentes son el acceso a la información pública, la rendición de cuentas, la mejora en la atención y servicio a la ciudadanía, la racionalización de trámites, la apertura de información y datos abiertos, la participación e innovación en la gestión pública, el fortalecimiento de una cultura de integridad y la gestión de riesgos de corrupción mediante medidas de debida diligencia.

Durante el primer semestre del año en curso, el cronograma del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y Participación Ciudadana se encuentra cumpliendo un 48.2% de las metas establecidas.

Teniendo en cuenta las directrices de la Procuradora General de la Nación, que establecen la obligación de diligenciar la información en el índice de transparencia y acceso a la información pública - ITA, el DASCD ha participado en dos mediciones realizadas por la Procuraduría para evaluar el cumplimiento de los sujetos obligados. En la medición correspondiente a la vigencia 2020, el departamento obtuvo un cumplimiento del 97%, mientras que para la medición de 2022, alcanzó un cumplimiento del 100%.

El DASCD recibió un informe de auditoría ITA emitido por la Procuraduría, donde se le otorgó un puntaje del 100% como resultado de la implementación de estándares y directrices para la publicación de información requerida por la Ley 1712 del 2014. Además, se destacó la promoción del acceso a la información pública, la accesibilidad web, la seguridad digital y la apertura de datos.

En el marco de la auditoría realizada por JAHV MCGREGOR S.A.S. para revisar los resultados de la medición del índice de transparencia y acceso a la información ITA 2022 de sujetos obligados, el DASCD recibió los resultados definitivos que reflejan un 100% de cumplimiento en el autodiagnóstico y en la auditoría.

Durante la vigencia 2022, se implementó el cronograma de Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y Participación Ciudadana, el cual busca la prevención, detección e investigación de los riesgos en los procesos de la gestión administrativa y misional del DASCD, así como garantizar el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública a los ciudadanos y responderles de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a sus solicitudes de acceso a la información pública, culminando su ejecución al 98,60%.

Desde el año 2020, se ha implementado el cronograma del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y Participación Ciudadana en el DASCD. Este plan tiene como objetivo prevenir, detectar e investigar riesgos en los procesos de gestión administrativa y misional de la entidad. Además, busca garantizar el derecho de acceso a la información pública de los ciudadanos y responder de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a sus solicitudes de acceso a la información.

Durante estas vigencias se realizaron 5 capacitaciones relacionadas con la prevención del manejo de la información contenida en documentos, bases de datos y sistemas de información, en pro de evitar su pérdida, deterioro, alteración, supresión, uso indebido o no autorizado dando lugar a enfrentarse a responsabilidades disciplinarias, penales y fiscales. Asimismo se realizó 1 campaña de sensibilización sobre la importancia de la debida y oportuna atención a las peticiones y solicitudes en especial las que provengan de la ciudadanía y las implicaciones legales que estas conllevan.

Desde la vigencia 2021, se renovó la sede electrónica del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el cual incluye la actualización del site de Atención y Servicios a la ciudadanía, Participa y el de Transparencia y acceso a la información pública donde se publicó trimestralmente el informe trimestral de la encuesta sobre transparencia y acceso a la información publicada en la sede electrónica web (con cortes trimestrales diciembre de la vigencia anterior y marzo, junio y septiembre de la presente vigencia), los reportes de Gestión contractual – SIVICOF, la publicación actualizada del PAA y SECOP, entre otros.

Con el fin de garantizar un adecuado flujo de información externa que le permite al DASCD una interacción con los ciudadanos; entidades y organismos distritales y los diferentes grupos de valor, se actualizó en el 2022 el portafolio de bienes y servicios mediante una novedosa aplicación tipo revista digital con cambio de hojas, allí se presentan los servicios que ofrece la entidad. En el transcurso de este periodo se divulga el portafolio de servicios del DASCD, a través de los canales de comunicación internos y externos de la Entidad. El portafolio se puede consultar en El enlace de consulta es https://heyzine.com/flip-book/7e18a69b64.html

Proceso de Atención al Ciudadano (SDGC)

Objetivo del proceso: Gestionar la relación entre la ciudadanía y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, atendiendo las necesidades y requerimientos de los ciudadanos, ciudadanas y grupos de valor, a través de los diferentes canales de comunicación definidos por la entidad, que faciliten el acceso a la oferta institucional alcanzando su satisfacción.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

Durante el período comprendido entre 2020 y 2023, el proceso de Atención al Ciudadano ha sido un pilar fundamental en el cumplimiento efectivo de la política de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha Contra la Corrupción. Su amplia contribución ha sido evidente en varios aspectos clave que han fortalecido tanto la gestión administrativa y misional de la entidad pública, como el ejercicio del derecho fundamental de acceso a la información pública por parte de los ciudadanos.

En primer lugar, el proceso ha desempeñado un rol vital en la prevención de riesgos en los procesos de gestión interna relacionados con el acceso a la información. Gracias a una efectiva comunicación interna y externa, se ha logrado que la información fluya adecuadamente dentro de la entidad y esté disponible para los ciudadanos. Esta transparencia institucional ha disminuido significativamente la probabilidad de actos corruptos o ilegales, lo que ha reforzado la confianza de la ciudadanía en la entidad pública.

Además, la atención al ciudadano se ha llevado a cabo con un enfoque proactivo y responsable. La entidad ha respondido de buena fe a las solicitudes de acceso a la información pública, garantizando que la información proporcionada sea adecuada, veraz, oportuna y gratuita. Esta actitud de apertura y colaboración ha sido fundamental para fomentar la confianza y promover una mayor participación ciudadana en la toma de decisiones y en la co creación de soluciones institucionales.

Otro aspecto destacado ha sido su papel como impulsor de la participación ciudadana y el control social. Al brindar espacios y canales para que los ciudadanos conozcan la estructura y gestión de la entidad, accedan a trámites y servicios de manera efectiva y colaboren en la identificación y solución de desafíos institucionales, se ha generado una relación más cercana y transparente entre la entidad y la ciudadanía. Esta interacción más fluida ha fortalecido la rendición de cuentas y ha empoderado a los ciudadanos para participar activamente en la gestión pública.

En resumen, el proceso de Atención al Ciudadano ha sido un valioso aporte a la política de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha Contra la Corrupción durante el período del 2020 al 2023. Su enfoque en la transparencia, la colaboración ciudadana y la mejora continua ha

permitido una gestión más abierta, eficiente y con mayor control ciudadano. Gracias a este proceso, se ha establecido una relación más cercana y colaborativa entre la entidad y los ciudadanos, lo que ha fortalecido la gestión pública y ha fomentado una mayor transparencia y participación ciudadana en la toma de decisiones.

Relación de logros alcanzados

El proceso de Atención al Ciudadano ha demostrado su compromiso y aporte significativo a la política de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha Contra la Corrupción, mediante una serie de logros concretos y acciones efectivas durante el período del 2020 al 2023.

Entre los logros alcanzados se destacan:

- Implementación del Modelo de Relacionamiento Integral con la Ciudadanía, incorporando el "enfoque poblacional diferencial". Esta iniciativa ha permitido un acercamiento más inclusivo y equitativo a los ciudadanos, reconociendo y atendiendo sus diversas necesidades y realidades. Gracias a este enfoque, se ha promovido una gestión pública más justa y sensible a la diversidad de la población.
- Creación de un espacio en la sede electrónica para acceder a toda la información relevante relacionada con los mecanismos y acciones del DASCD. Esta iniciativa ha facilitado el acceso a la información pública para que los ciudadanos, usuarios y grupos de interés participen activamente en la toma de decisiones y acciones públicas. La disponibilidad de información ha reforzado la transparencia y la participación ciudadana en la gestión pública.
- Actualización periódica de la caracterización de usuarios mediante el ejercicio de Rendición de Cuentas realizado en marzo. La publicación de los resultados ha permitido conocer mejor las necesidades y expectativas de los ciudadanos, lo que ha sido fundamental para mejorar la atención y los servicios prestados por la entidad. Esta información actualizada ha respaldado la toma de decisiones más informadas y orientadas hacia el beneficio de la ciudadanía.
- Publicación de los instrumentos estratégicos para la operación y gestión del proceso de Atención al Ciudadano. Al poner a disposición de los ciudadanos estos instrumentos, se ha promovido la transparencia activa y el acceso a la información pública sobre los procedimientos y procesos de la entidad. Esto ha empoderado a los ciudadanos para ejercer un mayor control social y participar de manera más activa en la evaluación y seguimiento de la gestión pública.
- Establecimiento del acceso a los canales de divulgación y solicitud de información en la sede electrónica. Esta medida ha simplificado el proceso para que los ciudadanos presenten peticiones, quejas, reclamos, denuncias y solicitudes de información. El acceso más fácil y directo a estos canales ha promovido una comunicación más fluida y efectiva entre la entidad y los ciudadanos, permitiendo una atención oportuna y adecuada a sus necesidades.
- Actualización del acceso a la Transparencia y Acceso a Información Pública Trámites y Servicios en la sede electrónica. Al mantener actualizada esta sección, se ha facilitado la consulta y realización de trámites y servicios relacionados con la información pública. Los ciudadanos pueden acceder de manera más eficiente a la información que necesitan, promoviendo así una mayor transparencia en la gestión pública.
- Actualización periódica del espacio de Transparencia y Acceso a Información Pública dentro del marco de la ley 1712 de 2014, la Resolución 1519 de 2020 y demás disposiciones

normativas. Esta acción ha asegurado que la entidad cumpla con los lineamientos y disposiciones legales en cuanto a la publicación y divulgación de información pública. El proceso ha sido transparente y en cumplimiento con las regulaciones vigentes.

- Actualización de la información del módulo de SIDEAP en la sede electrónica. Gracias a esta actualización, los usuarios de las diferentes entidades del distrito han podido radicar sus trámites en línea y realizar solicitudes de conceptos técnicos al DASCD. Esta mejora tecnológica ha agilizado y simplificado los procesos, permitiendo una atención más eficiente y una respuesta oportuna a las solicitudes de los ciudadanos.

Estos logros han sido fundamentales para fortalecer la implementación efectiva de la política de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha Contra la Corrupción. Mediante una gestión enfocada en la transparencia, la participación ciudadana y la mejora continua, se ha logrado una mayor apertura y control ciudadano en la gestión pública. Estos avances han sentado las bases para una relación más cercana y colaborativa entre la entidad pública y los ciudadanos, promoviendo así una gobernanza más participativa y responsable en la toma de decisiones y en la prevención de actos de corrupción.

Proceso de Gestión para la Comunicación (SDGC)

Objetivo del proceso: Posicionar al Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD como entidad líder en la gestión integral del Talento Humano alcanzando un alto reconocimiento en los públicos de interés, a través de estrategias comunicativas.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

El proceso Gestión para la Comunicación garantiza un adecuado flujo de información tanto al interior como al exterior del DASCD, a través de la divulgación de la información pública, de manera veraz y oportuna, cumpliendo con lo estipulado en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

Para cumplir con este propósito, desde el año 2020, se han implementado diversos canales de comunicación acordes a las capacidades organizacionales y a los lineamientos establecidos, lo que ha permitido una interacción efectiva tanto dentro del DASCD como con ciudadanos y otras entidades. Además, se ha prestado especial atención a la gestión adecuada de la información y documentos en diversos formatos (escrito, electrónico, audiovisual, etc.), lo que ha facilitado el funcionamiento de la entidad y el desarrollo de sus funciones, garantizando la seguridad y protección de datos y asegurando la trazabilidad de la gestión.

Un aspecto relevante y destacado en este proceso es la incorporación del enfoque de género, lo que ha contribuido a reducir las brechas de género en los procesos comunicativos y ha promovido una cultura organizacional no sexista, alineándose con uno de los productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, el Plan de Comunicaciones con Lenguaje Incluyente.

En este sentido, se han adelantado campañas de comunicación que garantizan la publicación y acceso adecuado de la información que produce el DASCD, en donde se ha tenido en cuenta el uso de un mensaje claro, verás, entendible donde también se promueve el respeto de las diferencias y

diversidades del talento humano distrital y la ciudadanía en general, lo que ha permitido consolidar una cultura más inclusiva y equitativa.

Para asegurar el cumplimiento de los objetivos en esta dimensión, se han establecido atributos de calidad que facilitan la toma de decisiones y el desarrollo de acciones. Entre estos atributos se encuentra la identificación de las necesidades de información para la gestión interna y externa que permitan atender los requerimientos, intereses y necesidades de los grupos de valor, lo que nos ha permitido garantizar una gestión transparente gracias a la disponibilidad de información con condiciones claras de tiempo, modo y lugar para solucionar sus inquietudes y realizar trámites.

Para esto, gracias al trabajo con las diferentes dependencias del Departamento se obtiene la información necesaria para la creación de estrategias y campañas que además de fortalecer la imagen del DASCD se genera conocimiento promoviendo la eficiencia, la eficacia, la calidad y la transparencia en la gestión pública. Esto ha permitido que las y los servidores públicos y colaboradores estén bien informados sobre el quehacer de la entidad y los servicios que ésta presta; en cuanto a los y las ciudadanas les ha permitido mantenerse informados sobre cómo ejercer sus derechos, fomentando así la rendición de cuentas por parte de la administración y el control social.

En términos de Tecnología de la Información y Comunicación - TIC, se ha asegurado que la información generada, procesada y transmitida a través de los canales (página web, correo, redes sociales, carteleras virtuales) sea segura, garantizando su disponibilidad, integridad y veracidad. Esto ha fortalecido la gestión de la información para conservar la memoria institucional del DASCD.

A lo largo de los años, el Proceso de Gestión de la Comunicación ha realizado ajustes pertinentes para mantener una mejora continua y optimizar los procedimientos, acciones y actividades. Además, se ha tenido en cuenta la planificación estadística, lo que ha permitido planificar las campañas de comunicación de manera más efectiva al cautivar aún más la atención de los usuarios y usuarias de la entidad.

En resumen, desde el 2020 se ha trabajado arduamente para fortalecer el proceso de gestión de la comunicación, en concordancia con los lineamientos del MIPG. La implementación de canales de comunicación adecuados, el enfoque de género, la mejora en los procesos de gestión y la utilización de información estadística han contribuido a una comunicación más efectiva, transparente e inclusiva tanto dentro de la entidad como con los servidores, colaboradores, ciudadanía y otras partes interesadas.

Relación de logros alcanzados

En los últimos años, el DASCD ha alcanzado grandes logros gracias al trabajo adelantado por el Proceso de Gestión de la Comunicación, el cual se ha destacado por su enfoque innovador en estrategias y campañas de comunicación, así como por la creación de productos gráficos y audiovisuales, y la utilización efectiva de la estrategia Free Press (aparición sin costo en medios de comunicación). Estas acciones han permitido aumentar y fortalecer la visibilidad del Departamento, mejorar su imagen y garantizar una gestión transparente al difundir información clara y oportuna, lo que ha aumentado los niveles de confianza con los grupos de interés interno y externos.

A continuación, se mencionan los principales logros obtenidos gracias al trabajo del equipo de comunicaciones:

Logros externos:

- Plan de Comunicaciones con Lenguaje Incluyente: A partir de este producto de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano - PPGITH, el Departamento ha logrado posicionar y visibilizar este enfoque a nivel nacional. El DASCD creó el comercial "En el Lenguaje Incluyente Está Toda La Gente", y gracias a las gestiones realizadas con la Comisión de Regulación de Comunicaciones, se logró la autorización para emitir el comercial en canales nacionales, regionales y locales en horario prime sin ningún costo. Este comercial fue emitido en 2021 y 2022, transmitiendo un mensaje de inclusión, respeto por las diferencias y promoviendo el uso y apropiación de un lenguaje incluyente.
- Medios de Comunicación: La entidad se ha destacado por su capacidad para generar información de interés y ha aumentado significativamente su presencia en diversos medios de comunicación, como prensa, radio, televisión y portales web. Esto ha sido posible gracias a la implementación exitosa de la estrategia de Free Press, que ha permitido que la entidad obtenga una cobertura constante de sus actividades y logros, contribuyendo significativamente a su visibilidad y reconocimiento público, tanto a nivel distrital como nacional.
- Redes sociales: Uno de los logros más destacados del Departamento ha sido la creación y consolidación de su presencia en diversas plataformas digitales. Gracias a cuentas activas en Twitter, Facebook, Instagram, YouTube, TikTok y Linkedin, se ha logrado alcanzar a un amplio número de personas, generando un espacio de interacción y difusión de información relevante sobre los servicios y acciones llevadas a cabo por la entidad. Esta estratégica presencia en redes sociales ha permitido aumentar significativamente nuestro alcance y establecer una comunicación más directa y cercana con nuestros grupos de interés.
- Canales virtuales: Canales virtuales: Un logro destacado es el avance significativo en la página web del Departamento. Se han realizado esfuerzos importantes para mejorarla y convertirla en un canal más accesible, intuitivo y completo. Mediante cambios significativos en su estructura y diseño, se ha facilitado la búsqueda de información y la interacción con los diferentes servicios que ofrece el DASCD. Ahora cuenta con un sitio web eficiente y actualizado que permite un acceso rápido y sencillo a los recursos y trámites relacionados con el Servicio Civil Distrital.
- Estrategia de gobierno abierto y transparente: En el compromiso con la rendición de cuentas a los grupos de interés, se han implementado diversas acciones. No solo se realizan audiencias públicas, sino que también se han llevado a cabo campañas que incluyen productos audiovisuales y piezas gráficas, así como transmisiones en vivo. A través de estos medios, se informa al talento humano del Distrito y a la ciudadanía en general sobre el cumplimiento de los objetivos y se fomenta la participación activa para abordar sus inquietudes.
  Se ha enfatizado la importancia de la transparencia y la participación ciudadana, lo cual llevó a la creación de un producto audiovisual denominado "Cuentas Claras". Además, mensualmente se difunde una pieza a través de las redes sociales de la entidad, con el objetivo de mostrar cómo se rinden cuentas de manera continua, contribuyendo a una gestión pública transparente. Este acceso a la información está disponible para los servidores, colaboradores y la ciudadanía en general, promoviendo la confianza y el compromiso con una administración abierta y responsable.

- Productos audiovisuales y transmisiones en vivo: Se innovó en las formas de difusión de información mediante productos audiovisuales y transmisiones en vivo, que han facilitado la participación e interacción con nuestro público. Entre ellos, se encuentra la "ServiCápsula", una serie de videos breves y dinámicos que presentan de manera sintetizada y atractiva información relevante del DASCD. Estas cápsulas han captado la atención de la audiencia y en sus últimas ediciones, se ha incluido la participación del equipo del DASCD y de diferentes entidades distritales.
  Además, el Departamento ha incursionado en la transmisión en vivo de eventos y actividades importantes, aprovechando las ventajas de las plataformas digitales. Esta estrategia ha permitido una mayor participación e interacción en tiempo real con los servidores, colaboradores del Distrito y la ciudadanía, y ha facilitado la difusión de información actualizada y relevante.
  Dentro de los productos audiovisuales, se destacan los "Jueves de SIDEAP", espacios mensuales de difusión en torno a los avances y novedades del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP). Su objetivo es promover y transferir el conocimiento y la apropiación de la información relacionada con el funcionamiento de los diferentes módulos y funcionalidades de SIDEAP, a través de diálogos interactivos y utilizando un vocabulario claro y sencillo, se busca que los ciudadanos, colaboradores y partes interesadas puedan resolver sus dudas e inquietudes referentes al uso del sistema.
- Espacio Público de Diálogo con el Servicio Civil: Esta iniciativa ha sido fundamental para abordar temas de interés tanto para el talento humano de la administración distrital como para la ciudadanía en general. A través de este espacio, se logró mantener una comunicación constante y efectiva con nuestros diversos públicos de interés, promoviendo la transparencia y la participación activa en temas relevantes para la comunidad.
- Posicionamiento a través del correo electrónico: El uso del correo electrónico permitió posicionar uno de nuestros productos estrella, el boletín institucional "Deja Huella en el Servicio Civil". Este boletín se distribuye mensualmente a todo el talento humano de la administración distrital, y se ha convertido en el medio predilecto de nuestro talento humano para informarse sobre eventos, logros, proyectos y noticias relevantes para las y los servidores y contratistas. A través de este boletín se ha fortalecido el sentido de pertenencia, se han promovido los servicios y se ha posicionado al DASCD como una entidad relevante dentro del Distrito.

Logros internos:

- Renovación de la intranet: La creación y estructuración de una nueva Intranet ha permitido difundir información fundamental al interior de la entidad. En esta plataforma, se abordan temas como el desarrollo y avance de los productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, actividades de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, reportes, auditorías, cumplimiento de obligaciones y generación de conocimiento, entre otros. La Intranet se ha convertido en una herramienta clave para el conocimiento y la comunicación efectiva dentro del DASCD.
- Informativo virtual: El Informativo Virtual proporciona información sobre los avances y desarrollos de los productos de Política Pública del talento humano, logros, retos, planes y productos del DASCD, así como su gestión. Este medio digital ha permitido mantener informados de manera efectiva y oportuna a las y los servidores y colaboradores de la entidad

- Activaciones: La implementación de activaciones en el pasillo de la entidad ha sido una estrategia exitosa para socializar las noticias relevantes que impactan al talento humano vinculado al DASCD. Estas activaciones han contribuido a fortalecer la integración del talento humano del Departamento y han permitido crear un ambiente más participativo y cercano.
- Eventos de bienestar: El proceso de Gestión de la Comunicación ha brindado un apoyo activo en la organización de diversos eventos destinados al talento humano del DASCD y del Distrito en general. Estos eventos, enfocados en el bienestar, han contribuido a construir un ambiente laboral positivo y han fomentado la integración entre las personas que trabajan por una mejor ciudad.

En resumen, el proceso de gestión de la comunicación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital ha alcanzado notables logros entre los años 2020 y 2023. Durante este periodo, se ha fortalecido el vínculo con los grupos de interés internos y externos, promoviendo un ambiente laboral positivo y aumentando la participación ciudadana, la transparencia y la confianza. Todo ello ha sido posible gracias a la implementación de iniciativas y campañas comunicativas efectivas.

7.3.2 Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

El propósito es fortalecer las capacidades organizacionales mediante la alineación entre la estrategia institucional y el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, de manera que contribuyan a la generación de mayor valor público en la prestación de bienes y servicios, aumentando la productividad estatal.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo los siguientes procesos del sistema de gestión:

Proceso de Sistemas de Gestión (SPGITH)

Objetivo del proceso: Coordinar, implementar y mantener el Sistema de Gestión como un conjunto articulado de herramientas (estándares y/o lineamientos) "Sistema de Gestión de la Calidad -SGC bajo la norma ISO 9001 - Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG", a través de actividades de asesoría, acompañamiento, control y seguimiento que permitan orientar la gestión del DASCD frente a la implementación de políticas, interacción de procesos y definición de procedimientos para la operación institucional, con el propósito de dar cumplimiento a la planeación estratégica y el mejoramiento continuo de la calidad orientado al servicio público y con gestión con valores para resultados.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

El proceso de sistema de gestión, dentro de sus funciones es el encargado de orientar la gestión del DASCD frente a la implementación de políticas, interacción de procesos y definición de procedimientos para la operación institucional; En el marco de esta función el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital estableció, documentó e implementó los procesos necesarios para su funcionamiento. Los procesos se clasifican en procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación.

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

Uno de los pilares de los modelos de gestión de calidad es el trabajo por procesos teniendo en cuenta, que la adopción de una gestión por procesos permite la mejora de las actividades de la administración pública orientada al servicio público y sus resultados.

A continuación, se detallan las acciones desarrolladas desde la Subdirección de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano Distrital.

Relación de logros alcanzados

Durante lo corrido de las vigencias 2020 a 2023, El DASCD fortaleció su capacidad institucional en el marco del rediseño institucional derivado del decreto 436 de 2021; De lo anterior se destacan los siguientes logros:

- Rediseño Institucional de la estructura organizacional y el mapa de procesos, lo cual impactó positivamente en la gestión interna y en los servicios prestados a nuestros grupos de interés.
- Actualización del Mapa de Procesos del Departamento: Nuevo Proceso Misional: Asesorías y Conceptualización Jurídica: a cargo de la Subdirección Jurídica, cuyo objetivo es prestar asesoría y realizar conceptualización Jurídica a entidades, organismos, servidores públicos distritales y otros, en materia de empleo público y gestión del talento humano en sus diferentes componentes a través de la interpretación normativa, jurisprudencial y doctrinal para el cumplimiento del objeto misional del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.
- Se renovó el Proceso Gestión del Talento Humano, pasando de ser un proceso de apoyo a convertirse en Proceso Estratégico; lo anterior se da teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.
- Durante la vigencia 2022, se culminó la ejecución de actividades del plan de gestión del cambio planificadas desde la vigencia 2021; De lo anterior; se refleja la actualización documental de los (19) procesos del DASCD, lo cual conllevo a 580 modificaciones entre creación de documentos nuevos y actualizaciones de acuerdo al Listado Maestro de Documentos.
- Aunado a lo anterior, se actualizó el Tablero de seguimiento al Listado Maestro de documentos que fue construido en PowerBi, el cual puede ser consultado en el enlace https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOTkxZGNmNzQtMjlkYy00NTM1LWE1ODItOTk0ZWRiOGZiYzg1IiwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOjR9
- Se logró la mejora en la presentación de los informes de Revisión por la Dirección ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, lo cual se refleja en informes desglosados más digeribles, sencillos y prácticos que aporten a la toma de decisiones y mejoramiento del sistema de gestión.

Proceso de Organización del Trabajo (STDOEP)

Objetivo del proceso: Prestar asesoría y realizar conceptualización técnica a entidades y organismos del Distrito con relación a modificación de estructura organizacional, planta de personal, manual específico de funciones y de competencias laborales, escala e incremento salariales, así como realizar conceptualización técnica a las Entidades, organismos, servidores distritales y otro, sobre y gestión del empleo público en el Distrito.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

Para alcanzar el objetivo del proceso, el DASCD lleva a cabo los siguientes procedimientos que le apuntan a fortalecer la capacidad institucional y al cumplimiento de la misión:

- Elaboración de concepto técnico para adopción o modificación de estructuras organizacionales, plantas de personal, manuales de funciones y escalas salariales: Emitir conceptos técnicos solicitados por las entidades u organismos distritales para el establecimiento o modificación de estructuras organizacionales, planta de personal, manuales específicos de funciones y de competencias laborales, grupos internos de trabajo, escalas salariales, incrementos salariales y vinculación de supernumerarios.
- Procedimiento asesoría técnica: Realizar la orientación técnica requerida por las Entidades Distritales u Organismos y servidores públicos, con el fin de establecer los requisitos normativos identificando los instrumentos y metodologías aplicables en materia de gestión del empleo público, modificación a estructuras organizacionales, plantas de personal, manual de funciones, escalas salariales.

  Para la operación de este procedimiento dentro de la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público se realizó el reparto de las entidades y organismos que integran el distrito capital entre los profesionales del equipo de trabajo, con el fin de garantizar que cada vez que una entidad u organismo requiera orientación o asesoría en un asunto de competencia de la subdirección tenga un asesor asignado para su atención.

Las asesorías adelantadas por el equipo técnico, se realizan de manera presencial, virtual o telefónica. Estas asesorías son a demanda de las entidades y organismos y tratan sobre asuntos generales de la gestión del talento humano, modificaciones a estructuras organizacionales, plantas de empleos, Manual Específicos de Funciones y Competencias Laborales, escalas salariales, horarias escalonadas, talento no palanca y demás asuntos de competencia.

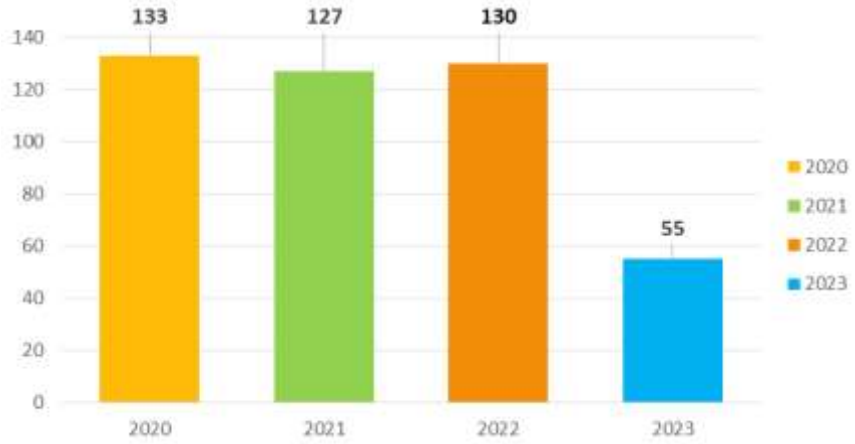
Relación de logros alcanzados

A continuación se relacionad los tres (3) logros alcanzados en el proceso de organización del trabajo en el DASCD:

- En lo que se refiere a la conceptualización durante las vigencias 2020, 2021, 2022 y lo corrido de 2023 la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público, dentro de la gestión realizada en materia de conceptualización técnica de carácter vinculante relacionados con los temas establecidos los artículos 6° y 7° del Acuerdo Distrital 199 de 2005, y que son

requisito para la adopción o modificación de estructura organizacional, planta de personal, manual específico de funciones y de competencias laborales, escala salarial, grupos internos de trabajo y vinculación de supernumerarios de las Entidades y Organismos Distritales, con corte junio 30 se han emitido cuatrocientos cuarenta y cinco (445) conceptos técnicos favorables, distribuidos por vigencia de la siguiente manera:

Gráfico 17. Conceptos por vigencia

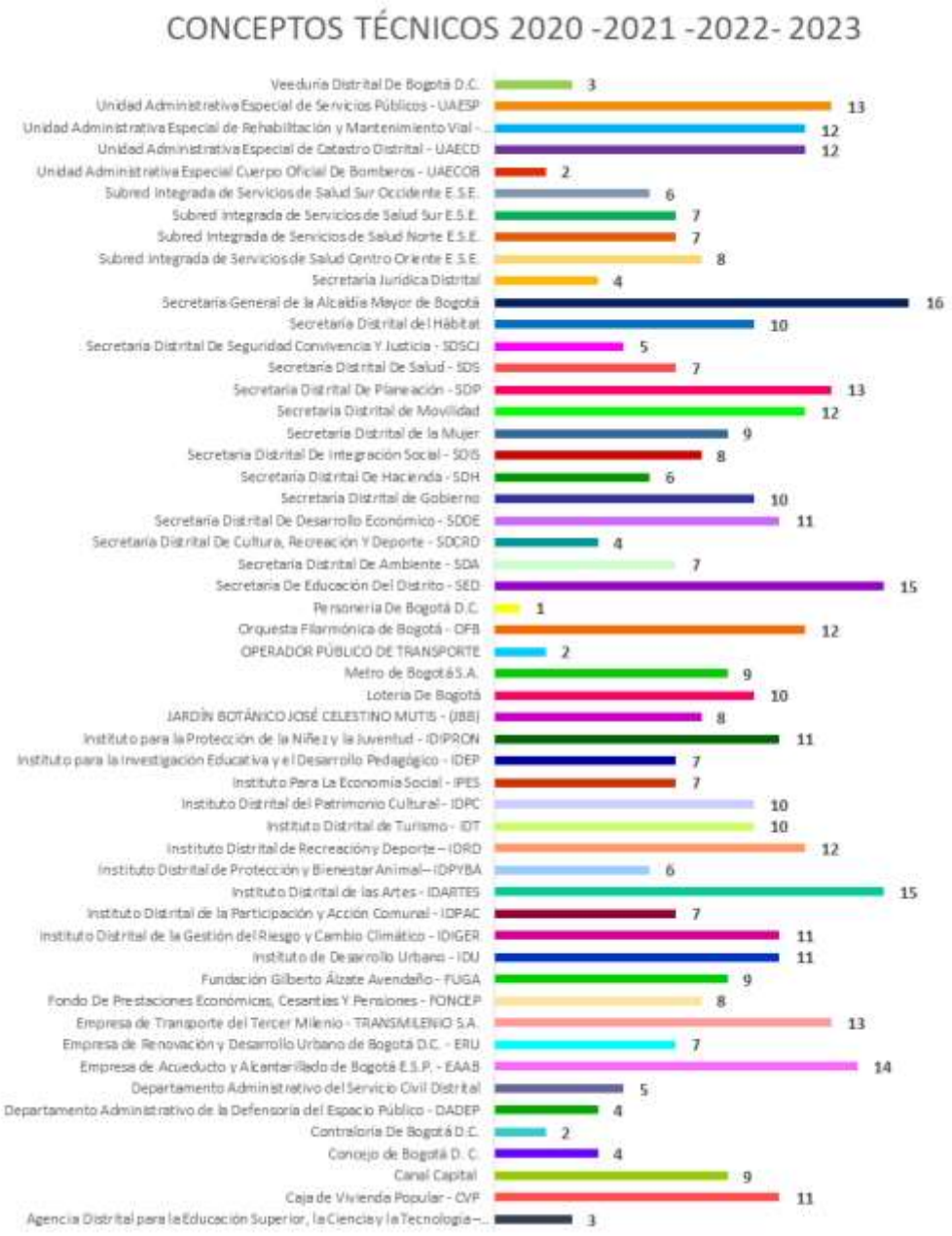


Fuente: Subdirección Técnica de Desarrollo Organización del Empleo Público

Los cuatrocientos cuarenta y cinco (445) conceptos técnicos favorables emitidos se han expedido para cincuenta y tres (53) entidades y organismos que componen el distrito capital. Las entidades que mayor número de conceptos técnicos favorable requirieron para la gestión de su talento humano y desarrollo organizacional fueron Secretaría la General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES la, Secretaría De Educación Del Distrito – SED, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. – EAAB, la Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A., la Secretaría Distrital De Planeación - SDP, la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP, el Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, la Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB, la Secretaría Distrital de Movilidad y la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD.

El gráfico que se presenta a continuación muestra el detalle de conceptos emitidos por entidad y organismo distrital durante las vigencias 2020, 2021, 2022 y lo corrido de 2023 (corte 30 de junio):

Gráfico 18. Conceptos por entidad u organismo



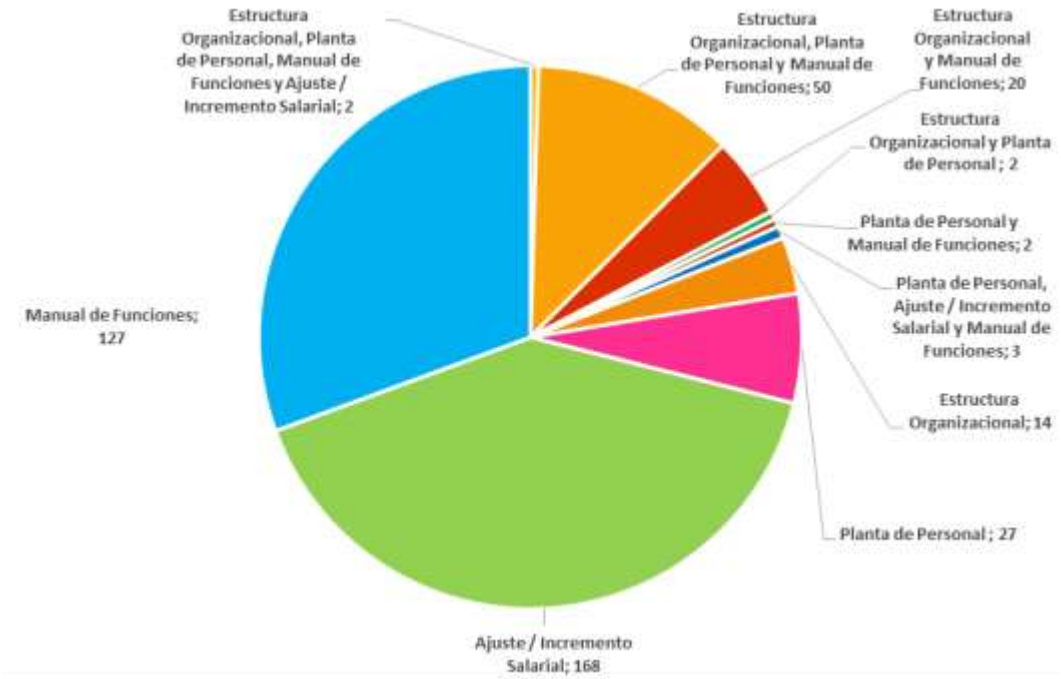
Fuente: Subdirección Técnica de Desarrollo Organización del Empleo Público

En lo que se refiere a los asuntos de los conceptos técnicos que se proyectan en la Subdirección se tiene que el 40% de ellos corresponden a incrementos o ajustes salariales solicitados por las entidades del sector desenraizado de la administración distrital. El 31% a modificaciones del Manual Especifico

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 Funciones y Competencias Laborales estas modificaciones pueden corresponder a adición de perfiles nuevos, supresión de perfiles o cambios en alguno de los ocho componentes que integran los perfiles. El restante 29% corresponde a conceptos que modifican más de un elemento de la organización y por consecuencia se consideran como rediseños organizacionales:

Gráfico 19. Clasificación de conceptos técnicos emitidos por asunto

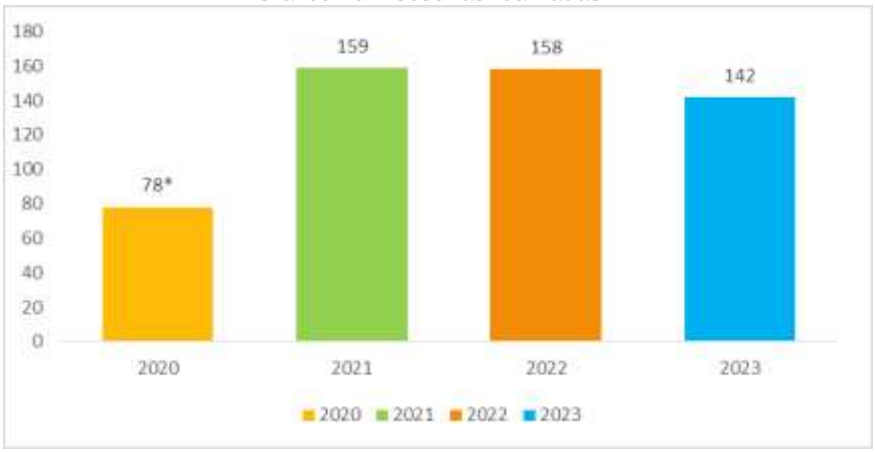


Fuente: Subdirección Técnica de Desarrollo Organización del Empleo Público

- Respecto de las asesorías técnicas, con la orientación que se ha brindado a las entidades y organismos distritales, se han consolidado significativos procesos de creación de empleos, y rediseños. Durante las vigencias 2020, 2021, 2022 y 2023, el balance de asesorías es el siguiente:

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

Gráfico 20. Asesorías realizadas[14]



Fuente: Subdirección Técnica de Desarrollo Organización del Empleo Público

- Módulo trámites en línea – SIDEAP: En el año 2020 se realizó el lanzamiento del módulo de trámites en línea para que las entidades y organismos distritales tuvieran la opción de realizar la solicitud de conceptos técnicos a través del SIDEAP y realizar seguimiento a través de este módulo.

Proceso de Gestión de la Información del Talento Humano Distrital (SPGITH)

Objetivo del proceso: Recopilar, administrar y analizar cualitativa y cuantitativamente la información relacionada con la organización institucional y la Gestión de la información Integral del Talento Humano al servicio del Distrito Capital, a partir de la generación de informes, reportes y estadísticas, así como publicar la información institucional y del talento humano Distrital, con el propósito de dar soporte a la toma de decisiones, la formulación de políticas de la Administración del Distrito Capital y el control social de la ciudadanía y grupos de interés.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

El proceso de innovación y transformación organizacional que tuvo el DASCD, condujo a una modificación en la estructura organizacional de la entidad que fortalece y complementa sus procesos misionales, para responder de forma más eficiente a la política de calidad de la entidad y al fortalecimiento de la gestión integral del talento humano, es por ello que mediante el Decreto 436 de 2021, se implementa uno de los cambios más importantes y es la creación de la SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL - SPGITH que está más alineado en sus procesos , retos y metas alineadas con la misionalidad del DASCD, en los cuales de destacan:

- Administrar funcionalmente el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública –SIDEAP, y garantizar la existencia de datos actualizados.

[14] Con ocasión de la pandemia ocasionada por el COVID-19 que inició en marzo de 2020, se generó un sub registro de las asesorías por parte de los profesionales en el segundo trimestre del año mientras se establecían los mecanismos de control

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

- Definir e implementar estrategias que garanticen el cumplimiento por parte de los usuarios del SIDEAP, de las obligaciones legales de reporte oportuno de información asociada a los servidores públicos y contratistas, dando cumplimiento a la normatividad de protección de datos personales.
- Generar de manera permanente y oportuna informes que describen estadísticamente variables relacionadas con el empleo público del Distrito Capital, y con estructuras organizacionales de las entidades del distrito y que aporten a la toma de decisión respecto la Gestión Integral Humana en la administración pública de Bogotá.
- Evaluar en forma consolidada el desempeño de las entidades y organismos del Distrito en materia de gestión del empleo público y proponer las recomendaciones que impacten la formulación de políticas, planes y programas en las materias y competencias propias de su objeto del departamento.

Como se puede observar el proceso de Gestión de la Información del Talento Humano Distrital está enmarcado en la generación de activos de información (datos, cifras, variables) insumos indispensables para la generación de políticas, la toma de decisiones y el control social en materia de la gestión del talento humano en la administración pública distrital , información que obtiene a través del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP, sin dejar de lado la responsabilidad de brindar línea y asesoría a los diferentes actores y partes interesadas en el funcionamiento y objetivo de la herramienta SIDEAP.

Para la implementación se crearon y documentaron cinco (5) procedimientos que orientan la operación del proceso y se consolidaron como la hoja de ruta para el desarrollo de las diferentes actividades, metas y objetivos, así:

- Análisis de necesidades y generación de requerimientos.
- Gestión de Accesos SIDEAP.
- Cargue y actualización de información en SIDEAP.
- Procesamiento y generación de datos.
- Procedimiento de medición de índice de desarrollo civil.

Adicionalmente, este proceso tiene asociados veinte (20) instructivos que especifican y dan el lineamiento a los diferentes usuarios para el registro y actualización de la información en cada uno de los módulos y funcionalidades del sistema, a estos documentos se suman formatos y certificaciones que se encuentran asociados a cada uno de los procedimientos.

Al incorporar y formalizar el proceso de gestión de la información del talento humano distrital como misional, se asoció el cumplimiento de varios compromisos que están asociados a:

- El Plan de desarrollo Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI 2020-2024 alineado a el proyecto de inversión 7670 “Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI” en donde la subdirección tiene bajo su responsabilidad el cumplimiento de la meta 9 “Actualizar 1 sistema poniendo en operación nuevas funcionalidades en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital.”

- De acuerdo a la meta sectorial 520 “Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 - 2024” Tiene a su vez asociado el producto número 3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano cuyo indicador (Número de Funcionalidades del sistema de información de talento humano desarrolladas)

Relación de logros alcanzados

Con el fin de generar mayor valor público en la prestación de bienes y servicios, aumentando la productividad de las entidades y organismos distritales se consolidó y potencializa el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP con la puesta en operación de 29 funcionalidades y/o módulos que están al servicio de usuarios y entidades para el registro, actualización de información, es de aclarar que estas funcionalidades y/o módulos no mueren, es decir, estas nacen, se desarrollan, se les realiza mejoras y mantenimiento, por lo tanto están evolucionando de acuerdo a las necesidades y requerimientos.

Durante la vigencia 2023, se fortaleció la puesta en operación del Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital, que tiene como objetivo brindar a los ciudadanos y demás grupos de valor, una herramienta que les permita acceder y conocer de forma organizada, sencilla y en tiempo real los datos de las principales variables del talento humano de Bogotá, como mecanismo para fortalecer el proceso permanente de rendición de cuentas, el fortalecimiento de la participación ciudadana incidente y la toma de decisiones para la administración distrital, en este sentido se realizaron cambios en visualización y contenido, en este aspecto se destaca el nuevo tablero de control con el nombre talento humano en el territorio.

En aras de fortalecer la atención al usuario y grupos de interés se desarrolló un documento guía con el nombre de banco de respuestas SIDEAP, con el objetivo de brindar al equipo de soporte lineamientos para la atención a las diferentes solicitudes y peticiones realizadas por los diferentes usuarios, esta guía se encuentra asociada a los procedimientos de Gestión de Accesos SIDEAP y actualización de información en SIDEAP, actualmente se encuentra en proceso de legalización por el sistema integrado de gestión.

Durante la vigencia 2023, se realizó una publicación trimestral de las principales cifras del Talento Humano Distrital, con base en Reportes de Empleo Público y Contratos remitidos por las entidades y organismos distritales, así mismo se publicaron dos notas editoriales con el análisis de cifras estadísticas del talento humano.

El DASCD consolido el Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital, espacio que ha logrado la consolidación de la información registrada por la entidades distritales, permitiendo dar a conocer a la ciudadanía en general de manera organizada y grafica datos anonimizados propios de la gestión del talento humano, como la forma de vinculación, grupos etarios, sexo, pertenencia étnica, identidad de género, estado civil, nivel académico entre otros.

Durante la vigencia 2023, se continuó con la estrategia jueves de SIDEAP, mediante el cual se desarrollaron 8 jornadas. Este espacio tiene como propósito resolver dudas a los servidores, servidoras y contratistas del distrito y la ciudadanía en general acerca del manejo, aplicabilidad,

desarrollos y ventajas del SIDEAP, se transmite en vivo, cada 15 días por el canal de YouTube del Departamento, lo cual logró la conexión de más de 450 ciudadanos en tiempo real y más de 4 mil reproducciones en las sesiones 2023.

Proceso de Bienestar, Desarrollo y Medición del Rendimiento (SGDBDD)

Objetivo del proceso: Formular e implementar lineamientos, planes y/o programas distritales relacionados con Capacitación y Formación, Bienestar Social e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, aportando a la Gestión Integral del Talento Humano vinculado a las entidades y organismos del Distrito Capital, así mismo, a partir del cumplimiento de las políticas y disposiciones legales, proponer y asesorar técnicamente a las entidades en relación con la Gestión del Rendimiento y apoyar a las entidades en la Evaluación de Competencias Comportamentales de naturaleza gerencial, asesor y/o profesional de libre nombramiento y remoción.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

PROCEDIMIENTO DE BIENESTAR LABORAL DISTRITAL

- Programa de Bienestar Distrital: En el marco del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral “Elige ser Feliz, Nosotros te Ayudamos” desarrollado con las entidades Distritales, se realizaron diversas actividades en materia de bienestar, beneficiando en el periodo comprendido entre 2020 a junio de 2023, a 72.545 servidoras, servidores, familiares y colaboradores del Distrito Capital. Con recursos de inversión, se beneficiaron 51.679 personas, a través del procedimiento y programas que hacen parte del “Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral”, como son Alianzas Estratégicas, Programa de Reconocimiento, Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros y el Programa de apoyo emocional. De este total por inversión, el 73.39% son mujeres, 26.48% hombres, 0.06% intersexuales y 30 personas decidieron no responder sobre su sexo. Igualmente, mediante el rubro de funcionamiento, se beneficiaron 20.866 servidores y servidoras del Distrito Capital en los Juegos Deportivos Distritales, realizados en el periodo comprendido entre 2020 a 2022.

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

Ilustración 32. Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

- Propósito de vida: Es el componente motivacional de la felicidad y hace referencia a la razón de vivir.
- Estados mentales positivos: La felicidad es un componente asociado a dar significado a las actividades cotidianas de la vida.
- Conocimiento de las fortalezas propias: Invita a potencializar los recursos internos, haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad.
- Relaciones Interpersonales: Busca el desarrollo de las relaciones positivas, en pro de la armonía y el reconocimiento público.

- Programa de reconocimiento: A través del programa de Reconocimiento se busca influir positivamente en el fortalecimiento institucional, en el crecimiento personal y profesional y en la relación entre la ciudadanía y servidoras, servidores y colaboradores públicos(as) 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.

  Este programa, es un producto de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano – PPGITH – 2019 – 2030, aprobada mediante el documento CONPES 07 de 2019, aportando al objetivo específico 1 “Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales” en temas de transparencia en la gestión del empleo público, mejorar la cultura organizacional de la integridad y reconocimiento y exaltación de la labor de la población objetivo.

  A través del Programa de Reconocimiento, se han beneficiado 9.492 servidoras, servidores y colaboradores públicos, en las vigencias 2021, 2022 y 2023. Es importante mencionar que, el número de participantes es un acumulado de las vigencias, pero las mismas personas pueden

participar en las diferentes versiones de las estrategias del programa. Las actividades realizadas, se relacionan a continuación:

- Semana de la Mujer: En el periodo comprendido entre 2021 a 2023, se han realizado tres versiones de la semana de la mujer, llevadas a cabo durante el mes de marzo de cada anualidad, con una participación total de 1.520 personas.
- Conmemoración del día de las Secretarias y Secretarios del Distrito: Durante el periodo comprendido entre 2021 a 2023, se han realizado tres versiones de la celebración o conmemoración del día de las Secretarias y Secretarios del Distrito, con el objeto de reconocer su labor, entrega, compromiso diario y vocación de servicio en las entidades Distritales.
- Gala de Reconocimiento: Durante el periodo comprendido entre 2016 a 2022, se han realizado siete versiones de la Gala de Reconocimiento, con la participación de 5.697 servidores, servidoras y personas colaboradoras públicas (4617 presenciales y más de 1080 en redes sociales – virtual); desarrollada como un espacio para elevar el nivel de motivación, compromiso y autoestima de esta población objetivo, visibilizar las buenas prácticas en el sector público distrital y motivar el aumento de la productividad.
- Conmemoración de la labor de conductores y conductoras del Distrito: Para esta conmemoración se han entregado herramientas, canastas de picnic, pasadías a un centro vacacional para servidores que ocupan cargos cuya denominación es “Conductor o conductora”. Este incentivo, además de reconocer su labor, les brinda espacios para compartir en familia. En total, se han beneficiado 1.147 personas en las vigencias 2021 y 2022.

- Programa de Apoyo Emocional Distrital: El Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED) es una iniciativa liderada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, que tiene como objetivo garantizar el acceso a servicios de primer nivel de atención en salud mental para las(os) empleadas(os) del Distrito. Un programa de este tipo se enfoca en la promoción de la salud mental, la prevención de los trastornos mentales y el abordaje temprano de los problemas emocionales, lo que puede ser de gran ayuda para las(os) trabajadoras(es) que enfrentan situaciones de estrés y presión en su trabajo.

  Este programa se deriva del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito, con base en uno de los ejes del modelo, denominado “Propósito de vida”; eje que será la base para una calidad de vida y felicidad laboral. El programa es un producto de la Política Pública Distrital para la Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030, y para el periodo 2021 a 2023 ha beneficiado a 5.551 servidoras, servidores y colaboradores públicos.

- Programa CALDAS: Construcción de Ambientes Laborales, Diversos Amorosos y Seguros: El programa cuenta con diferentes líneas de acción que además contempla la generación de capacidades institucionales con la creación de grupos dinamizadores por entidad. Las líneas de trabajo del Programa, en primer lugar, están determinadas por un proceso de orientación permanente frente a la construcción de planes de acción, concepción de actividades, puesta en marcha de estrategias y procesos de articulación de estas con líneas y programas existentes en las respectivas entidades.

Durante las vigencias 2021, 2022 y 2023, se beneficiaron 3.091 servidoras, servidores y colaboradoras del Distrito, mediante jornadas de sensibilización y acompañamiento o asistencia técnica. Así mismo, se consolidaron 31 grupos dinamizadores (20 conformados en 2020 y 2021; y 11 conformados en 2022) encargados de la mejora continua de los ambientes laborales. Durante 2022, se avanzó en la elaboración de un diagnóstico para conocer el estado de implementación del programa y apoyar a las entidades en el desarrollo de cada fase del programa:

Ilustración 33. Programa CALDAS

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

- Programa de Comunicación con Lenguaje Incluyente: Este programa busca fomentar el cambio de paradigmas y pautas de comportamiento cotidianos conflictivos que invisibilizan contextos o condiciones personales y sociales, en espacios laborales y de atención o relacionamiento con la ciudadanía, es decir cambios en la cultura organizacional Distrital, desde la comunicación inclusiva (verbal y no verbal) basada en el lenguaje como herramienta de equidad y motor de igualdad que aporta a la visibilidad a todos y todas como ciudadanía activa de la sociedad. (Documento metodológico Producto de Política Pública GTIH: 2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente, 2020); así como, fomentando el análisis y aplicación de los enfoques de género, diferencial (edad, etnia, discapacidad), género diferencial por orientación sexual, de Derechos Humanos, poblacional y territorial.

- Programa de Talentos artísticos y culturales: Este programa pretende identificar y apoyar los talentos artísticos y culturales de los servidores, servidoras y contratistas de la administración pública de Bogotá, D.C. Para cumplir estos propósitos se avanzó, en dos líneas de acción, como son, concursos distritales y cursos de formación en áreas de teatro, audiovisuales, artes electrónicas, literatura, música, artes plásticas y fotografía. En total, durante las vigencias de

2021 a 2023, se logró beneficiar a 1.063 personas participantes en el programa y/o escuela de formación:

Ilustración 34. Programa Talentos artísticos y culturales

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

- Congreso del Talento Humano Distrital: En el mes de agosto de 2021, se llevó a cabo el VI Congreso Internacional de Talento Humano virtual denominado “Inspirando Servidores y Servidoras con propósito”, a través de la plataforma Webex Events, con el objetivo de presentar experiencias, logros y lecciones aprendidas en materia de gestión del Talento Humano de diferentes empresas, presentar tendencias administrativas en la gestión del Talento Humano transformación o estructuración de las organizaciones públicas alrededor de talento humano y necesidades y retos organizacionales en el marco de la pandemia COVID 19.

  Durante la vigencia 2022, el VII Congreso Distrital de Talento Humano, se denominó "La Fórmula Perfecta: Balance personal y Desempeño organizacional”, se llevó a cabo el 27 de octubre de 2022, con la participación de 312 personas, donde se mencionó el reto de ejercer un liderazgo en las organizaciones balanceando las necesidades de las personas (servidores, servidoras y colaboradores públicos), en términos sociales, mentales o psicológicos y las necesidades de las entidades para el cumplimiento de su misión. Desde estas perspectivas se realizaron once (11) charlas con conferencistas del sector público y privado.

- Juegos Deportivos Distritales: Durante el periodo 2020 a 2023, en el desarrollo de los torneos se han beneficiado a 20.866 personas, en veintisiete (27) disciplinas deportivas. El 41% de las personas participantes son mujeres y el 59% hombres; del total de personas, el 35% corresponde a rangos etarios entre 31 a 40 años, el 27% a personas entre 41 a 50 años; y el 19% a personas entre 51 a 60 años. Las entidades que han tenido mayor participación en las diferentes versiones son la Secretaría de Educación Distrital con 7.688 personas participantes, Secretaría Distrital de Hacienda con 3.306 personas, Secretaría Distrital de Gobierno con

1.910 personas y Secretaría de Integración Social con 1.737 personas. Se registró la participación de 3.134 familiares en las diferentes vigencias de los juegos.

PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE FONDOS EDUCATIVOS

La gestión de los Fondos Educativos que apalancan la formación formal de las y los servidores distritales y la de sus hijos e hijas y que encuentran fundamento en el Decreto Ley 1567 de 1998 que instituye el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado y en su artículo 13º, señala que se encuentra conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales y, que se ponen en funcionamiento a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulan y ejecutan las entidades, según lo previsto en el artículo 18 ibídem. En consonancia con ello, los artículos 22° y subsiguientes del Decreto Ley 1567 de 1998 consagran las áreas de intervención de los programas de bienestar social, señalando que atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

- Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital “FRADEC”: Durante el período 2015 a 2022, se han beneficiado 569 personas, el 57% se identifican con género femenino y el 43% con género masculino. La mayor participación de personas con género femenino fue en 2015 con un total de 65 beneficiarias. Según nivel jerárquico, el 47% de las personas beneficiadas pertenece al nivel profesional, el 34% al nivel asistencial y el 7% al nivel técnico. Existe un 11,78% sin información, o vinculados como directivos, asesores o docentes.
- Fondo Educativo del Distrito para los Hijos de los empleados “FEDHE”: El Fondo Educativo del Distrito para hijos de empleados -FEDHE-, está destinado al otorgamiento de créditos educativos 100% condonables, para la realización de estudios superiores en programas de pregrado y posgrado en el país, dirigidos a los hijos (as) de los empleados públicos de las entidades distritales, incluidas aquellas pertenecientes al sector salud y a los organismos de control, que ostentan derechos de carrera dentro del sistema general de carrera vigente, así como de los empleados de libre nombramiento y remoción; de los niveles asistencial, técnico y profesional. Durante el período 2020 a 2022, se han beneficiado 80 hijas e hijos de empleados públicos, el 56% se identifican como mujeres y el 44% como hombres. La mayor participación de mujeres fue en el segundo cohorte del 2021 con un total de 17 beneficiarias.

PROCEDIMIENTO ALIANZAS ESTRATÉGICAS

En la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030 se especifica que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD es el encargado de liderar la implementación del Programa Distrital de Alianzas Estratégicas, a través de la gestión que realice la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño. Dado lo anterior, el programa, tiene como objetivo establecer estrategias que permitan al Distrito Capital a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD aumentar el número de alianzas con entidades públicas y/o privadas de orden nacional e internacional para aunar esfuerzos y lograr que todas las personas vinculadas al Distrito Capital puedan acceder a los beneficios generados a partir de las alianzas establecidas. Cuenta con ocho (8) diferentes líneas de gestión o también llamadas

categorías, las cuales son Educativas, Culturales, Medioambientales, Emprendimiento, Investigación y Desarrollo, Salud y Bienestar, Hogar y entretenimiento familiar, y Solidaridad.

A junio de 2023, el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD cuenta con 43 entidades u organizaciones públicas y privadas aliadas y en proceso de gestión. En total, se encuentran firmados 5 convenios interadministrativos o de cooperación, 11 alianzas y 12 acuerdos de voluntades. En proceso de gestión y renovación se cuentan 15 alianzas. Por otro lado, durante la vigencia 2023, se elaboró un documento de seguimiento donde se relaciona el resumen de la ejecución en cuanto a alianzas, convenios y acuerdo de voluntades presentado en el segundo trimestre de 2023, dada la articulación y gestión de la Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño.

PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO DISTRITAL

- Aula del Saber Distrital: El Aula del Saber Distrital es un laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito, un espacio que centraliza la oferta de capacitación transversal para fortalecer, potenciar las competencias y habilidades de los servidores y servidoras públicas, al igual que promover la gestión del conocimiento y el saber público. Dado lo anterior, durante las vigencias 2020 a 2023, se pasó de una oferta de 31 cursos en 2019 y 2020 a través de la Plataforma de Aprendizaje Organizacional - PAO -, a 94 cursos en 2023, en el Aula del Saber Distrital (51 virtuales y 43 presenciales o asistidos por TIC), distribuidos en 8 líneas de aprendizaje.
- Plan Institucional de Capacitación - PIC en línea: En el periodo comprendido entre 2019 a junio de 2023, las entidades Distritales relacionaron 5.964 actividades de capacitación en los módulos PIC en línea y Módulo de Actividades Distritales - MAD – de SIDEAP, de las cuales, el 69% se ha realizado en modalidad virtual, el 24% presencial y el 7% B – Learning. De 2019 a 2021, se registró un aumento de las capacitaciones en modalidad virtual en un 178%, mientras que las capacitaciones en modalidad virtual disminuyeron en un 77%, debido a las restricciones decretadas por el gobierno nacional y Distrital para evitar contagios durante la Pandemia COVID 19, no obstante, se observa que desde el año 2022, existe una necesidad y tendencia de aumentar las capacitaciones en la presencialidad ya que la programación de actividades ha pasado del 3% en 2021 al 14% en 2022 en modalidad presencial, mientras que en este mismo periodo las actividades en modalidad virtual disminuyeron del 89% al 78%.
- Programa de Formación en Innovación Pública: Durante el periodo comprendido entre 2021 a junio de 2023, se formaron 2814 personas en el Programa de Formación en Innovación Pública, incluyendo los cursos virtuales del Aula del Saber Distrital. Dos años después del COVID con 428 personas, Diplomado en Innovación Pública con 2041 personas, Innovación y Gestión del Conocimiento con 226 personas, y Pensamiento opuesto y análogo: ideación con 155 personas, que representan el 29% del total de las personas participantes.
- Programa de Formación en Competencias Digitales: Durante el periodo comprendido entre 2021 a junio de 2023, se formaron 1.677 personas en el Programa de Competencias Digitales, incluyendo los cursos virtuales del Aula del Saber Distrital. Se registra mayor participación en los cursos denominados, Alfabetización de Datos con 408 personas, Fundamentos de Big Data con 229 personas, Diseño y Administración de Bases de Datos Relacionales - SQL con 172 personas, y Gestión de Proyectos TIC con 153 personas, que representan el 57% del total de las personas participantes.

- Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública: Desde la vigencia 2019 a 2023, se han cargado noventa y un (91) iniciativas que resultaron como producto del proceso de formación de los cursos en innovación pública, con un aumento de prototipos gestionados y fortalecidos del 190% entre 2019 a 2022, pasando de 10 prototipos en 2019 a 29 prototipos o iniciativas cargadas en 2022
- Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano: Durante la vigencia 2023, se han venido llevando a cabo las actividades de planeación de una jornada especial de coaching o laboratorio en analítica de datos en la gestión del talento dirigida a jefes o responsables del talento humano y a sus equipos de trabajo que se desarrollará en el marco del Congreso a realizarse en la presente anualidad.

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital —DASCD— en su condición de órgano técnico de la Administración Distrital en materia de empleo público, construyó la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano en el Distrito Capital en el marco del Plan de Desarrollo "Bogotá mejor para todos" 2016-2020. En el documento diagnóstico de la política mencionada se estableció que era importante diseñar un sistema de evaluación de competencias especialmente asociadas a los gerentes públicos, los cuales debían ser seleccionados por meritocracia. En consonancia, dentro del plan de acción de fortalecimiento de la selección de gerentes públicos el DASCD, se estructuró el proceso de evaluación de competencias comportamentales, sin perjuicio de la facultad de decisión, discrecional de la autoridad nominadora.

El Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales – SEVCOM -DASCD, cuenta con instrumentos de alta confiabilidad y validez que serán aplicados con oportunidad y total confiabilidad a los candidatos que las entidades remitan. El DASCD, apoya a las entidades distritales en los procesos de selección de gerentes públicos, a partir de la evaluación de competencias comportamentales; sin perjuicio de la facultad discrecional de la autoridad nominadora. Lo anterior, da cumplimiento de lo establecido en el Artículo 49 de la Ley 909 de 2004, sobre el Procedimiento de Ingreso a los empleos de naturaleza gerencial.

Desde el 2019 se inició la implementación del Servicio de Evaluación de Competencias para los cargos de Libre Nombramiento y Remoción como Directivos y Asesores, sin embargo a mediados de 2021 se extendió el servicio para los demás niveles jerárquicos que serán provistos en vinculación de provisionalidad o trabajador oficial. Teniendo en cuenta los antecedentes mencionados, para el periodo comprendido entre 2019 a junio de 2023, se han evaluado 3.170 personas candidatas a ocupar cargos de Libre Nombramiento y Remoción, encargos, provisionalidad o trabajador oficial.

Se observa que SEVCOM, se ha consolidado en este periodo de tiempo, ya que ha aumentado el número de personas evaluadas en un 434%, pasando de 172 personas en 2019 a 919 en 2022; en lo corrido de 2023, se han evaluado 594 personas. Del total de personas evaluadas, el 86% han sido candidatos a ocupar cargos del nivel jerárquico Directivo y asesor con 1991 y 720 personas respectivamente; no obstante, durante el periodo 2021 a 2022 ha aumentado el número de solicitudes y candidatos a ocupar cargos de los niveles profesional, técnico y asistencial en un 186%, pasando de 70 candidatos en 2021 a 200 candidatos evaluados en 2022. Durante lo corrido de 2023, se han

evaluado 189 personas en estos tres niveles jerárquicos, que representan el 32% de las solicitudes y candidatos en 2023, cómo se relaciona en las gráficas siguientes.

PROCEDIMIENTO DISEÑO Y DESARROLLO PARA CURSOS VIRTUALES

Durante el periodo comprendido entre 2020 a junio de 2023, se desarrolló y continuó con la implementación del numeral 8 del Sistema de Gestión de la Calidad, a partir del procedimiento de diseño y desarrollo para cursos virtuales, el cual es administrado y aplicado por la Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño. El procedimiento inicia con la autorización del diseño y/o rediseño de un curso virtual, se aplica a todo el desarrollo del curso, sus modificaciones, extensiones de contenido, gestión del cambio por adquisición de contenidos establecidos previamente y finaliza con el archivo de la información documentada del diseño y desarrollo del curso virtual.

Ahora bien, en términos de diseño y desarrollo, incluso con anterioridad a la adopción del procedimiento, se han desarrollado dos cursos, el primero denominado: Curso de inducción “Ingreso al Servicio Público”, con 4178 personas participantes en 2021, 2022 y junio de 2023 (1627, 2025 y 526 personas respectivamente), de 50 entidades Distritales.

El segundo, correspondiente al Curso de Empoderamiento de las Mujeres en Cargos Directivos que se efectuó en asocio con la Secretaría Distrital de la Mujer, que tiene por objetivo fortalecer, orientar y aclarar las competencias funcionales y comportamentales con las que deben contar las mujeres directivas, mujeres con potencial o interés en ocupar cargos directivos de las entidades distritales. Identificar y comprender los conocimientos técnicos fundamentales para ejercer cargos directivos en el Distrito.

PROCEDIMIENTO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DISTRITAL

- Modalidades de Trabajo y lineamientos de bioseguridad: Durante la vigencia 2022, se emitió la Circular Conjunta 3 de 2022, firmada por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, por medio de la cual se emitieron los lineamientos en bioseguridad para el cumplimiento de protocolos en Entidades y Organismos Distritales, considerando el cumplimiento de la Resolución 350 de 2022 del Ministerio de Salud y Protección Social y en el caso de las Subredes de Salud, el cumplimiento de la Resolución 1155 de 2022.
- Módulo de Vacunación Distrital: durante la emergencia sanitaria por el Covid 19, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital diseñó e implementó el módulo de vacunación distrital COVID 19, instrumento que permitió el reporte de cerca de 75.000 datos relacionados con la vacunación de servidores públicos y contratistas, incluyéndose a la población de docentes del Distrito Capital. Información relevante para la toma de decisiones de la alta dirección de la Administración Distrital y las Entidades Públicas en relación con las fases de retorno Escalonado, Seguro y Responsable a la prestación de servicios presenciales por parte de los colaboradores públicos distritales.
- Fortalecimiento de las Instancias Bipartitas: Durante la vigencia 2022, se desarrolló una capacitación enfocada en el manejo de las herramientas para el conflicto, la cual contó con asistentes de las Comisiones de Personal, Comités de Convivencia Laboral, COPASST y líderes de los procesos de Bienestar, capacitación y SST. Para la vigencia 2023, se consolidó

la base de datos de los integrantes del Comité de Instancias Bipartitas, los cuales de acuerdo a los establecido en su resolución o actas de conformación cumplen con una vigencia, por lo tanto se logra para el 2023 se logra contar con la base de datos de los colaboradores que conforman dichos comités. Esto con el fin de lograr realizar actividades de promoción y prevención que garanticen trabajos seguros y saludables, trabajando de la mano con líderes del sistema, monitoreando y tomando acciones de prevención, mitigando situaciones de riesgo que generen accidentalidad y ausentismo laboral.

- Medición de la Madurez de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: En relación con la medición de madurez de los SG-SST, se registra un incremento positivo en relación con la medición del año 2020, en el cual 42 entidades se ubican en el nivel 5 – gestión resiliente de la SST, observándose que 7 entidades han fortalecido la gestión de la madurez de sus SG-SST.

  Por otra parte, se presentaron en total 2050 accidentes en el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2021. El acumulado de accidentes de trabajo (2017-2018-2019-2020-2021) es de 12.132. Finalmente, se presentaron 377 enfermedades laborales, de las cuales, 362 corresponden a casos de COVID 19 y 15 a otras patologías.

  Durante la vigencia 2023, se ha realizado el análisis de información y resultados de la IV medición de la Madurez de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y se llevará a cabo la V medición de la Madurez de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la información reportada por las entidades y organismos Distritales con corte al 31 de diciembre de 2023.
- Semana Distrital de la Seguridad y Salud en el Trabajo: durante el primer semestre de 2023, durante el mes de abril se programó la Semana de la Salud Distrital, dirigida a líderes de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, con el que se busca brindar herramientas que permitan conocer la importancia del autocuidado y compartir estas experiencias al interior de sus entidades. Para ello los encuentros se programaron de manera presencial con el fin de que los líderes de cada entidad se conozcan y puedan generar alianzas entre entidades que permitan fortalecer planes de ayuda mutua y el respectivo fortalecimiento de su sistema.
- Acompañamiento Plan Estratégico de Seguridad Vial - PESV -: Para la vigencia 2023, desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se realiza el respectivo acompañamiento a las entidades del organismo distrital, con el fin de brindar asesoría para llevar a cabo la implementación y seguimiento al plan estratégico de seguridad vial. Con el acompañamiento de secretaria de movilidad y con el personal idóneo en el manejo del tema se da alcance a la resolución 20223040040595 de 2022. El cual nos habla de la ejecución, seguimiento y acompañamiento al Plan Estratégico de Seguridad Vial, cuyo documento de gestión está orientado al cumplimiento de las acciones y estrategias de las entidades en seguridad vial, la alineación del plan nacional de seguridad vial y la articulación que este tiene con el sistema de gestión de seguridad en el trabajo, durante los meses abril, mayo, junio y julio se brindó asesoría correspondiente al fortalecimiento del PESV en las entidades distritales.
- I Seminario Distrital de Seguridad y Salud en el Trabajo: Durante la vigencia 2022, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital desarrolló el 1er SEMINARIO DISTRITAL DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO “Perspectiva de la Seguridad y la Salud en el trabajo, una mirada desde la medicina preventiva y laboral”. Cuyo objetivo fue desarrollar un espacio formativo, que permita el intercambio de conocimientos y experiencias en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, analizando los contextos y tendencias

nacionales e internacionales, con el propósito de diseñar programas de prevención para la generación de mejoras en la calidad de vida y en ambientes sanos y seguros para los servidores, servidoras y contratistas de las Entidades y Organismos Distritales.

Proceso de Asesoría y Conceptualización Jurídica (SJ)

Objetivo del proceso: Prestar asesoría y realizar conceptualización Jurídica a entidades, organismos, servidores públicos distritales y otros, en materia de empleo público y gestión del talento humano en sus diferentes componentes a través de la interpretación normativa, jurisprudencial y doctrinal para el cumplimiento del objeto misional del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

Previo a referirnos al Proceso de Asesoría y Conceptualización jurídica Del DASCD, vale la pena hacer mención al Decreto Distrital 436 de 2021 “Por medio del cual se modifica la estructura organizacional del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y se dictan otras disposiciones”, en virtud del cual se procedió a la modificación en la estructura organizacional del DASCD, dando origen a la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público y a la Subdirección Jurídica, que entraron en funcionamiento en el mes de noviembre de 2021.

Lo anterior, obedeciendo al estudio técnico que se realizó para la modernización de la entidad, en cumplimiento del Decreto 019 de 2012 y los criterios técnicos establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, con el objeto de mejorar la prestación del servicio y atención a las entidades y organismos distritales y ciudadanía, respecto a la asesoría y emisión de conceptos jurídicos en relación con la gestión del empleo público, evaluación del desempeño, formulación de planes de bienestar social y estímulos, formulación de planes capacitación y formación y en general de los asuntos de competencia de la entidad.

Bajo ese contexto, la Subdirección Jurídica del DASCD actualmente tiene asignadas dentro de sus funciones, la emisión de concepto jurídicos en materia de gestión del empleo público, proyectos de ley, acuerdos, decretos, representar judicial y extrajudicialmente al Departamento, definir y orientar la política de prevención de daño antijurídico, coordinación de las actividades relacionadas con la jurisdicción coactiva y demás inherentes a la naturaleza y funciones de la dependencia.

De acuerdo con este panorama, desde el DASCD, la Subdirección Jurídica cuenta con el proceso de apoyo a la gestión jurídica y el proceso misional, de Asesoría y Conceptualización Jurídica, éste último que fue creado en el Sistema de Gestión de Calidad el 15 de junio de 2022, no obstante, es de aclarar que, esta Subdirección ya venía emitiendo conceptos a los peticionarios desde comienzos del año 2022.

Bajo ese contexto y de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del CPACA, esta Subdirección emite conceptos jurídicos con un fin meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento o ejecución, los cuales van dirigidas a dar respuesta a las consultas y planteamientos realizados al DASCD por parte de entidades, organismos, servidores públicos, y demás partes interesadas, sobre situaciones particulares o generales relacionadas con la gestión del empleo público, organización administrativa, gestión del talento humano, régimen salarial y prestacional.

Relación de logros alcanzados

Al respecto, se procede a relacionar las actividades más relevantes dentro de este proceso:

- Se creó el documento del Sistema de Gestión de Calidad relacionado con el procedimiento y formato asociado al proceso de "Asesorías y Conceptualización sobre Empleo Público, Gestión del Talento Humano y Otros" así:
  - M-ACJ-PR-001 PROCEDIMIENTO ASESORÍAS Y CONCEPTUALIZACIÓN SOBRE EMPLEO PÚBLICO, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y OTROS V1.0
- Se documentaron en el Sistema de Gestión los formatos de seguimiento y control de los conceptos jurídicos que emite la Subdirección, así como el de asesorías presenciales y telefónicas y el formato de comentarios a Proyectos de Acuerdo y/o Decretos, con los siguientes documentos:
  - M-ACJ-FM-004 FOR_SEG_Y_CON_A_CON_JUR_V1.0
  - M-ACJ-FM-003 FORMATO SEGUIMIENTO ASESORÍA_PRESENCIAL_TELEFONICA_OTROS MEDIOS_V1.0
  - M-ACJ-FM-002 FORMATO SEGUIMIENTO Y CONTROL A PROYECTOS DE ACUERDOLEY DECRETOS_V1.0
- Con ocasión de la expedición del Decreto 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", publicado en el Diario Oficial No. 52.115 del 3 de agosto de 2022, la Subdirección Jurídica ha emitido conceptualización y asesoría relacionada con el mencionado Decreto, y en virtud del Convenio Interadministrativo de Delegación No. 096 de 2015 suscrito entre el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, prorrogado hasta el 7 de julio de 2023.
- Igualmente esta Subdirección Jurídica participó en la socialización del anterior Decreto, dirigido a las entidades y organismos del nivel central y descentralizado del Distrito Capital.
- El proceso de Asesoría y Conceptualización Jurídica fue sujeto de auditoría y se logró la certificación de Calidad por parte de ICONTEC, en la mencionada auditoría se revisaron los criterios definidos para la expedición de conceptos jurídicos, incluyendo el establecimiento de los entornos fácticos y jurídicos, observándose los niveles de revisión planificados y el seguimiento adecuado para garantizar el cumplimiento de los requisitos relacionados con los términos de entrega de los conceptos.
- Se emitieron conceptos jurídicos a entidades y organismos distritales, servidores públicos distritales, ciudadanía en general, sobre empleo público y gestión del talento humano en sus diferentes componentes, previa interpretación normativa, jurisprudencial y doctrinal en cumplimiento del objeto misional del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, y conforme con los términos previstos en el artículo 14 del CPACA (Ley 1437 de 2011) sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.
- Un aspecto que se destaca en el DASCD es que se ha venido incentivando a los grupos de valor, dentro de ellos los servidores públicos así como las entidades y organismos del Distrito Capital, el uso de otros medios para realizar las consultas objeto de análisis, a través de los

medios presenciales, telefónicos y virtuales, por lo que en lo corrido del presente año 2023, se han atendido asesorías presenciales y telefónicas así:

Tabla 58. Seguimiento y control para asesoría presencial, telefónica o virtual

No	FECHA	NOMBRE USUARIO	ENTIDAD	PRESENCIAL, TELEFÓNICA O VIRTUAL	ASESOR / PROFESIONAL DASCD	TEMA DE CONSULTA	RESUMEN RESPUESTA
1	04/05/2023	EDGAR GARCIA	CATASTRO BOGOTA	PRESENCIAL	LORENA VELASQUEZ GRAJALES	TRÁMITE DE RECURSOS ANTE LA EDL INSATISFACTORIA Y CONDICIONES DE PREPENSIONADO	El artículo 35 del Decreto 760 de 2005, sobre los recursos que se interponen ante la EDL y la Ley 790 de 2002, 812 de 2003 y los diferentes pronunciamientos de las altas cortes han definido las condiciones para ser pre pensionado, es decir que le falten 3 años o menos para cumplir la edad y las semanas de cotización
2	05/05/2023	SONIA CALDERON	CATASTRO BOGOTÁ	PRESENCIAL	LORENA VELASQUEZ GRAJALES	SOLICITUD INFORMACION SOBRE APLICACION DEL ARTICULO 24 DE LA LEY 909 DE 2004 SOBRE DERECHO PREFERENCIAL AL ENCARGO	Se le dio lectura al artículo 24 indicando los presupuesto y requisitos que se deben acreditar para acceder al derecho
3	02/06/2023	DIANA MARCELA SAAVEDRA	SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD	PRESENCIAL	LORENA VELASQUEZ GRAJALES	SOLICITUD PRONUNCIAMIENTO SOBRE COMPENSTORIOS SECTOR SALUD CONCEPTO C.E. 2422 DE 21019	Se expuso sobre la jornada laboral de 44 horas a la semana de que trata el decreto 1042 de 1978, sobre el concepto del C.E. sobre compensatorios y el decreto 400 de 2021, sobre jornada laboral bajo el sistema de turnos
4	02/06/2023	CLARA LIDIA MEDINA	IPES	TELEFÓNICA	LORENA VELASQUEZ GRAJALES	APLICACIÓN DECRETO 1498 DE 2022 FRENTE A LA LIQUIDACIÓN DE LA PRIMA SEMESTRAL	Se le indico lo señalado en el artículo 6 del Decreto 1498 de 2022, en cuanto a factores para liquidar la prima semestral distrital
5	05/06/2023	LILIANA LARA	LOTERIA DE BOGOTA	TELEFÓNICA	LORENA VELASQUEZ GRAJALES	APLICACIÓN ARTÍCULO 7 DEL DECRETO 1498 DE 2022	Se le aclaró sobre la aplicación del artículo 7 del Decreto 1498 de 2022 en la lotería de Bogotá

No	FECHA	NOMBRE USUARIO	ENTIDAD	PRESENCIAL, TELEFÓNICA O VIRTUAL	ASESOR / PROFESIONAL DASCD	TEMA DE CONSULTA	RESUMEN RESPUESTA
6	06/06/2023	Dra. CLARA MARTÍNEZ	SECRETARIA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO	PRESENCIAL	Dra. MARIA TERESA RODRIGUEZ	REUBICACIÓN, MANUAL DE FUNCIONES Y CREACIÓN DE GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO	Frente a la reubicación la Subdirección Jurídica, le informó sobre los presupuestos legales de que trata el Decreto 1083 de 2015 y frente al tema de creación de grupos internos de trabajo la Doctora Nuria les informó sobre lo dispuesto en la Circular conjunta expedida por la Secretaria General y el DASCD, para tal fin
7	08/06/2023	CLEMENCIA ROJAS ARIAS.	PERSONERÍA DISTRITAL	PRESENCIAL	Dra. MARIA TERESA RODRIGUEZ	PRIMA TECNICA DECRETO 1498 DE 2022	Se expuso sobre la prima técnica en la personería de Bogotá D.C., tal y como está señalada en el literal D. del artículo 4 del Decreto 1498 de 2022
8	21/06/2023	MARCELA MORALES	SECRETARIA DE EDUCACION	TELEFÓNICA	LORENA VELASQUEZ GRAJALES	PRIMA TECNICA DECRETO 1498 DE 2022	Se puede tener en cuenta los cursos realizados por una servidora antes de ser profesional para adicionar la prima técnica en un 05 % por 40 horas de capacitación
9	21/06/2023	MARTHA LUCIA VELEZ	SUBDIRECTORA ADM Y FINANCIERA DE LA INVESTIGACION E INNOVACION EDUCATIVA -	PRESENCIAL	JUVER CHAPARRO CASTIBLANCO	DECRETO 1498 DE 2022 SI HAY QUE HACER NUEVO ACTO ADMINISTRATIVO PARA SU ADOPCIÓN	No hay que hacer acto administrativo de adopción del D/1498 DE 2022, por cuanto Decreto fija los elementos salariales para los empleados públicos vinculados o que se vinculen al Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá D.C., y a los de sus entidades descentralizadas, a los de la Personería, la Contraloría, la Veeduría y el Concejo del Distrito Capital, con las excepciones previstas en el presente decreto

No	FECHA	NOMBRE USUARIO	ENTIDAD	PRESENCIAL, TELEFÓNICA O VIRTUAL	ASESOR / PROFESIONAL DASCD	TEMA DE CONSULTA	RESUMEN RESPUESTA
10	21/06/2023	NELSON CORREDOR	PROFESIONAL DE LA ENTIDAD INVESTIGACION E INNOVACION EDUCATIVA -	PRESENCIAL	JUVER CHAPARRO CASTIBLANCO	DECRETO 1498 DE 2022 SI HAY QUE HACER NUEVO ACTO ADMINISTRATIVO PARA SU ADOPCIÓN	No hay que hacer acto administrativo de adopción del D/1498 DE 2022, por cuanto Decreto fija los elementos salariales para los empleados públicos vinculados o que se vinculen al Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá D.C., y a los de sus entidades descentralizadas, a los de la Personería, la Contraloría, la Veeduría y el Concejo del Distrito Capital, con las excepciones previstas en el presente decreto
11	07/07/2023	EDWIN ARTURO RUIZ	PERSONERÍA DISTRITAL	PRESENCIAL	LORENA VELASQUEZ GRAJALES	DECRETO 1498 DE 2022	GASTOS DE REPRESENTACIÓN PROFESIONALES ESPECIALIZADOS PERSONERIA DE BOGOTA

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Proceso de Gestión de Recursos Físicos y Ambientales (SDGC)

Objetivo del proceso: Gestionar los recursos de infraestructura física, parque automotor, mobiliario e insumos de oficina, garantizando la seguridad, mantenimiento y gestión ambiental, mediante la adecuada utilización de los recursos administrativos asignados, que permitan garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, planes, programas y proyectos de la entidad con sostenibilidad ambiental.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

El proceso de Gestión de Recursos Físicos y Ambientales es de vital importancia para el desarrollo de las capacidades organizacionales del DASCD, ya que garantiza el bienestar, seguridad y comodidad de su talento humano, mediante la implementación de actividades que buscan mejorar las condiciones de trabajo y facilitar el cumplimiento de sus funciones, promoviendo un ambiente laboral óptimo y armonioso.

Una de las metas principales de este proceso es promover el mejoramiento continuo de los procedimientos relacionados con los recursos físicos y ambientales, lo que ha permitido una evolución favorable en la gestión de recursos como infraestructura física, parque automotor, mobiliario e insumos de oficina. Además, se ha hecho especial hincapié en fortalecer la comunicación con los

usuarios internos, asegurando una identificación precisa de sus necesidades y garantizando su satisfacción.

Para cumplir con estos objetivos, el proceso ha llevado a cabo actividades permanentes, como el suministro de bebidas calientes e hidratantes, el mantenimiento impecable de los espacios físicos y su funcionalidad, la custodia responsable de bienes institucionales y personales, la provisión adecuada de bienes de consumo para las tareas diarias y la eficiente prestación de servicios de transporte y reproducción de documentos.

Es relevante mencionar que los procedimientos de almacén han sido actualizados y estandarizados, lo que garantiza un control riguroso de los inventarios y una gestión transparente de los ingresos y egresos. Reflejando así el compromiso del DASCD con el buen uso de los recursos públicos y el cumplimiento de las normativas vigentes.

Adicionalmente, el DASCD se encuentra alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), abordando aspectos desde la dimensión de Gestión con Valores para Resultados y bajo el marco de la gestión ambiental para el uso sostenible de los recursos públicos. En ese sentido, se ha designado como gestor ambiental al subdirector de gestión corporativa, quien orienta el mejoramiento continuo a través de la implementación de los programas de Gestión Ambiental, promoviendo la sostenibilidad, el respeto y la preservación del medio ambiente.

El DASCD, con el apoyo de la Secretaría Distrital de Ambiente, formuló el Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) para el período 2020-2024. Este plan recoge la política ambiental adoptada por la entidad, centrada en la prevención de la contaminación y la identificación de aspectos e impactos ambientales propios. A través de la implementación de medidas adecuadas, el DASCD se compromete a prevenir, mitigar y controlar los impactos negativos significativos, demostrando su compromiso con el mejoramiento continuo y la gestión ambiental.

En la actualidad, el Plan Institucional de Gestión Ambiental se encuentra implementando cinco programas esenciales: Uso eficiente del agua, Uso eficiente de la energía, Gestión Integral de residuos, Implementación de prácticas sostenibles y Consumo sostenible. Estos programas cuentan con 56 actividades que se ejecutan de manera transversal, lo que permite un enfoque holístico y coordinado para lograr una gestión ambiental efectiva y coherente con los valores y objetivos del DASCD.

Tabla 59. Plan de acción PIGA

Programa	Actividades	%Producto	% Ejecutado enero a junio
Consumo Sostenible	3	7	4,01
Gestión Integral de Residuos	24	35	17,58
Implementación de Prácticas Sostenibles	10	18	7,80
Uso Eficiente de Agua	6	12	6,86
Uso Eficiente de Energía	7	14	5
Transversales	6	14	7,49
Total general	**56**	**100**	**48,75**

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Así mismo, desde el proceso se ha trabajado por el fortalecimiento de las capacidades del personal del DASCD. A través de la implementación de actividades enmarcadas en estrategias pedagógicas y lúdicas de educación ambiental, así como recorridos de interpretación ambiental y sensibilizaciones, se ha promovido la conciencia ambiental entre los funcionarios y contratistas vinculados a la entidad.

Relación de logros alcanzados

El Proceso de Gestión de Recursos Físicos y Ambientales del DASCD ha demostrado su compromiso con el fortalecimiento de la entidad y el bienestar de su talento humano a través de importantes logros alcanzados durante las vigencias 2020 y 2022.

En primer lugar, se llevaron a cabo actividades de adecuación y modernización del espacio físico del archivo central, asegurando así la preservación adecuada de los expedientes que reposan allí. Estas acciones se llevaron a cabo en desarrollo del contrato No. CO-133-2020, que tenía como objetivo la realización de adecuaciones locativas y mantenimiento preventivo y correctivo en las instalaciones del DASCD.

Asimismo, durante la vigencia 2022, el proceso se centró en mejorar las condiciones ambientales del archivo central, lo cual se logró mediante la ejecución del contrato CV-106-2022. Gracias a este contrato, se pudo adquirir equipos especializados para el monitoreo y control de las condiciones ambientales en los depósitos de Archivo de Gestión y el Archivo Central de la entidad. Estas medidas contribuyeron significativamente a garantizar la adecuada conservación de los expedientes y documentos allí resguardados.

Adicionalmente, el esfuerzo en la gestión de recursos físicos permitió la incorporación de un área adicional de 35 metros cuadrados en la entidad. Esta área se habilitó y dotó como una sala de capacitación con capacidad para alrededor de 25 personas. La entrega de esta área fue acordada con el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público – DADEP y con la Secretaría de Hacienda Distrital, y fue legitimada en el acta de entrega 013 del pasado 13 de julio de 2022, expedida por el DADEP.

En resumen, los logros alcanzados por el proceso de Gestión de Recursos Físicos y Ambientales en el marco de la Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, abarcan desde la adecuación y modernización del archivo central, la mejora en las condiciones ambientales y la ampliación de espacios físicos para capacitación, lo que ha contribuido significativamente al bienestar de los colaboradores y al cumplimiento de los objetivos institucionales. Además, se destaca el compromiso con el mejoramiento continuo y la sostenibilidad ambiental a través de la implementación de estrategias para la educación ambiental y la gestión integral de residuos.

7.3.3 Política de Servicio al Ciudadano

Dentro de los fines esenciales del Estado se encuentra servir a la comunidad, razón por la cual, la implementación de la Política trasciende de la atención oportuna y con calidad de los requerimientos de los ciudadanos; su cabal cumplimiento implica que las organizaciones públicas orienten su gestión a la generación de valor público y garanticen el acceso a los derechos de los ciudadanos y sus grupos de valor.

Se hace necesario actualizar los lineamientos de la Política de Servicio al Ciudadano, de modo que se logre orientar a las entidades en su adecuada implementación en el marco de las dimensiones establecidas en MIPG y su articulación con otras políticas de gestión y desempeño institucional; particularmente, entre las políticas que facilitan la relación del Estado y el ciudadano en los diferentes momentos de interacción.

Se han identificado al menos cuatro escenarios o momentos en los cuales un ciudadano o grupo de valor interactúa con una misma entidad: i) cuando consulta información pública, ii) cuando hace trámites o accede a la oferta institucional de la entidad, iii) cuando hace denuncias, interpone quejas, reclamos o exige cuentas y iv) cuando participa haciendo propuestas a las iniciativas, políticas o programas liderados por la entidad, o colabora en la solución de problemas de lo público.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo el siguiente proceso del sistema de gestión:

Proceso de Atención al Ciudadano (SDGC)

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

El proceso de Atención al Ciudadano desempeña un papel fundamental en el cumplimiento de la política del servicio al ciudadano, garantizando la prestación del servicio desde la ventanilla hacia adentro y hacia afuera. Para ello, se han puesto a disposición una serie de instrumentos, canales y recursos necesarios para interactuar con la ciudadanía y satisfacer sus necesidades.
Esto incluye el acceso a una oferta de trámites y servicios, así como la posibilidad de realizar peticiones, quejas, reclamaciones y sugerencias, todo ello bajo principios fundamentales como la racionalidad, eficiencia, eficacia, oportunidad y transparencia. De esta manera, se busca garantizar el goce efectivo de sus derechos, mediante la prestación de un servicio que sea fácil de acceder, transparente, incluyente y de calidad.

La implementación de esta política, enmarcada en el MIPG y en la articulación con otras políticas de gestión y desempeño institucional, busca alcanzar altos estándares de calidad en la atención al ciudadano, promoviendo una cultura de servicio orientada a la generación de valor público y al acceso efectivo a los derechos de la comunidad.

El proceso de Atención al Ciudadano se ha estructurado con el propósito de facilitar y agilizar los diferentes momentos de interacción entre los ciudadanos, ciudadanas y grupos de valor con la entidad. Desde la consulta de información pública hasta la participación activa en propuestas y soluciones de problemas públicos, se busca brindar una atención integral y cercana que permita fortalecer la relación del Estado con la ciudadanía.

En resumen, el proceso de Atención al Ciudadano es un componente esencial en la consolidación de una gestión pública transparente, eficiente y que responda a las necesidades y expectativas de la ciudadanía, garantizando el acceso a los derechos y la generación de valor público en todas las interacciones con la entidad.

Relación de logros alcanzados

Los logros estratégicos alcanzados por el proceso de Atención al Ciudadano durante el periodo 2020-2023, en el marco de la Política de Servicio a la Ciudadanía, son:

- Implementación del Modelo de relacionamiento integral con la ciudadanía incorporando el "enfoque poblacional diferencial". Este logro ha permitido establecer una visión más estratégica sobre la atención brindada a los grupos de valor, fortaleciendo así la relación con la ciudadanía y garantizando el acceso efectivo a los servicios y trámites ofrecidos por el Departamento.
- Actualización e implementación de la "Guía para la gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y felicitaciones PQRSDF". Esta guía ha permitido la mejora de los procesos de atención y gestión de solicitudes de la ciudadanía, brindando lineamientos claros para lograr respuestas más ágiles y eficientes a las solicitudes, y garantizando una mayor satisfacción de los usuarios.
- Actualización del espacio "Atención y servicios a la ciudadanía - Atención al Ciudadano en la sede electrónica", donde se presentan los canales para la atención al ciudadano para recibir peticiones, quejas, reclamos, denuncias y solicitudes de información. Esta iniciativa ha facilitado el acceso de la ciudadanía a los servicios ofrecidos por el Departamento a través de plataformas digitales, brindando una atención más rápida y accesible.
- Actualización de la designación de la figura del Defensor del Ciudadano en el Departamento mediante la Resolución 157 de 2023. Esta actualización ha fortalecido el papel del Defensor del Ciudadano como garante de los derechos de la ciudadanía, asegurando una atención imparcial y transparente ante posibles situaciones conflictivas.
- La actualización periódica de la caracterización de usuarios del DASCD ha permitido obtener información valiosa sobre las necesidades y expectativas de la ciudadanía, lo que ha contribuido a mejorar la calidad de la atención y la oferta de servicios del Departamento.
- Adopción del Manual de Servicio a la Ciudadanía mediante resolución No. 225 del 03 de agosto de 2022. La adopción de este manual ha establecido lineamientos claros y estandarizados para la atención al ciudadano, garantizando una prestación de servicios coherente y de calidad en toda la entidad.
- Interoperabilidad entre el gestor documental de la entidad - SIGA- y "Bogotá Te Escucha". Esta interoperabilidad ha agilizado y optimizado la recepción, consulta, trámite y respuesta de las solicitudes de la ciudadanía.
- Implementación del chatbot en la página del SIDEAP para lograr una comunicación más asertiva con los grupos de valor. La incorporación del chatbot ha facilitado la interacción con la ciudadanía, brindando respuestas rápidas y precisas a sus consultas y requerimientos, mejorando así la experiencia de atención al cliente y agilizando los procesos de servicio.
- Priorización de la atención a la ciudadanía por medio de los canales virtual y telefónico dispuestos por la entidad, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica sanitaria debido a la COVID 19. Durante este período de crisis, el Departamento reforzó y adaptó sus canales de atención para garantizar la continuidad y la efectividad de los servicios ofrecidos, asegurando así el acceso oportuno y seguro de la ciudadanía a los trámites y servicios necesarios.

Recuerde: *Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 logros estratégicos han fortalecido la capacidad del Departamento para brindar una atención ciudadana de calidad, enfocada en las necesidades de la comunidad y en el cumplimiento de los derechos de los ciudadanos y grupos de valor. Además, han permitido establecer procesos más eficientes y transparentes que contribuyen al posicionamiento positivo del DASCD como entidad comprometida con el servicio y el bienestar de la ciudadanía.

Adicional a lo anterior, en el periodo 2020-2023 se ha dado cumplimiento a los siguientes productos de la Política Pública de Servicio a la Ciudadanía:

1.1.1 Entidades distritales con al menos un objetivo específico de su plataforma estratégica orientado al mejoramiento del servicio a la ciudadanía, alineado a la PPDSC.
1.1.2 Entidades Distritales con acuerdo de nivel de servicios para su participación en el SuperCADE Virtual.
1.1.3 Entidades distritales que adoptan e implementan el Manual de Servicio a la Ciudadanía vigente expedido por la Secretaría General.
3.1.10. Entidades distritales que incluyen un capítulo de servicio a la ciudadanía en sus esquemas de rendición de cuentas.
3.1.4 Sistemas de Gestión Documental conectados a la plataforma Bogotá Te Escucha – SDQS.
3.1.6 Entidades distritales con mecanismos de radicación calificada en sus puntos de atención.
Finalmente, se resalta la participación del proceso en el cumplimiento de la Meta 09 - Implementar 1 modelo integral de atención a la ciudadanía incorporando el enfoque poblacional, diferencial, del proyecto 7567 “Modernización de la Arquitectura Institucional del DASCD”

7.3.4 Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública

El propósito es permitir que las entidades garanticen la incidencia efectiva de los ciudadanos y sus organizaciones en los procesos de planeación, ejecución, evaluación -incluyendo la rendición de cuentas- de su gestión, a través de diversos espacios, mecanismos, canales y prácticas de participación ciudadana.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo los siguientes procesos del sistema de gestión:

Proceso de Atención al Ciudadano (SDGC)

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

El proceso de Atención al Ciudadano ha contribuido al cumplimiento de la política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública, al asegurar y facilitar el acceso de la ciudadanía a sus derechos, en cumplimiento de las funciones definidas en el Decreto 580 de 26 de octubre de 2017 y en el desarrollo de su misión de manera ágil y efectiva frente al Estado. Este desempeño es transversal en los procesos de la entidad, permitiendo así garantizar los derechos de participación ciudadana en todas las fases del proceso de gestión pública, incluyendo el diagnóstico, la planeación, la implementación, el seguimiento y la evaluación.

Para asegurar una comunicación continua con los usuarios, partes interesadas y la ciudadanía en general, el Departamento emplea diversas herramientas asociadas a estrategias variadas de tipos de información. Estas herramientas hacen referencia a los canales de comunicación que se encuentran descritos en el Manual Estratégico de Comunicaciones de la entidad, tales como:

- Audiencia Pública
- Rendición de Cuentas
- Ruedas de Prensa
- Periódico Distrital
- Emisora DC Radio
- Página Web: En la página web se crean espacios para la participación ciudadana, en los que pueden participar en la planeación y en el seguimiento de las actividades institucionales
- Comunicados de Prensa
- Correos Masivos
- Cartelera Virtual
- Redes Sociales
- Canal DASCD TV
- Chat interactivo

Mediante esta diversidad de canales, el proceso de Atención al Ciudadano promueve una participación activa y significativa de la ciudadanía, garantizando así su incidencia efectiva en los procesos de planeación, ejecución y evaluación de la gestión pública. Esta interacción directa con los ciudadanos ha sido un factor clave para el éxito de las gestiones y fortalece la relación del Departamento con la comunidad a la que sirve. Asimismo, la utilización de estos canales ha contribuido a una mayor transparencia y accesibilidad de la información para todos los ciudadanos y grupos interesados, promoviendo así una participación ciudadana informada y efectiva.

Relación de logros alcanzados

Como se comentó previamente, el proceso Atención al Ciudadano aporta al cumplimiento de diferentes políticas del MIPG, y en ese sentido, muchas de las actividades y logros del proceso, son transversales a diferentes políticas. Dicho esto, además de los logros enunciados previamente, el proceso tenido los siguientes logros:

- Creación e implementación de la encuesta unificada de satisfacción: La aplicación de esta encuesta brindó una herramienta valiosa para recopilar y analizar la percepción y satisfacción de los usuarios del DASCD, lo que facilitó la retroalimentación y participación ciudadana en la evaluación y mejora del proceso de atención al ciudadano. Para esto, desde el proceso se lideraron las actividades encaminadas a la correcta implementación de la encuesta, incluida la emisión de un lineamiento.
- Identificación, evaluación y actualización de las Preguntas Frecuentes del DASCD para su publicación en el micrositio PAO: (https://serviciocivil.gov.co/pao) en 2022: Este logro promovió una mayor transparencia y participación ciudadana al brindar respuestas claras y precisas a las preguntas más frecuentes, facilitando la comprensión y acceso a la información relevante.

- Promoción y participación del 63,78% de los servidores y contratistas vinculados al 31 de diciembre de 2022 en el curso “Servicio al Ciudadano” disponible en el Aula del Saber Distrital: Esta iniciativa reforzó la cultura de servicio al ciudadano dentro del DASCD, asegurando que todo el personal esté comprometido con la atención de calidad y la participación ciudadana efectiva.
- Realización de campañas del Defensor al Ciudadano (interna - externa), socializadas a través de las pantallas del DASCD y las redes sociales (Facebook - Twitter - Instagram): Estas campañas fomentaron la participación ciudadana y promovieron una comunicación transparente y cercana con la entidad, generando espacios para el diálogo y la retroalimentación.
- Participación en el curso de Transparencia y Acceso a la Información Pública ofrecido por la Veeduría Distrital, y en el curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción ofrecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública: Estas capacitaciones demostraron el compromiso del DASCD con la transparencia, la rendición de cuentas y la lucha contra la corrupción, promoviendo una gestión pública responsable y con altos estándares éticos.

Proceso de Gerencia Estratégica (SPGITH)

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

El Plan de Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas para la vigencia 2023 fue diseñado siguiendo los lineamientos establecidos en la Circular No. 015 del 21 de diciembre de 2022, emitida por la Secretaría de Gobierno. Con el objetivo de promover la participación activa de la ciudadanía, se invitó a la población a compartir sus comentarios y aportes para construir conjuntamente el Plan de Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas 2023 del DASCD. Para ello, se llevó a cabo una amplia socialización a través de diferentes medios, como la sede electrónica, redes sociales, mensajes de texto y correo electrónico, donde se habilitaron espacios para registrar los comentarios.

Para la construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) 2023, el DASCD realizó sesiones de trabajo con los líderes de las dependencias y responsables de los componentes que integran el Plan. A partir de este trabajo, se elaboró el primer borrador del Plan, el cual fue sometido a verificaciones, ajustes y comentarios. Para asegurar una construcción colectiva del PAAC 2023, se publicó y socializó ampliamente mediante diversos medios, como banners en la sede electrónica, redes sociales, mensajes de texto y correos electrónicos. Se proporcionó un formulario en línea para que los ciudadanos pudieran hacer observaciones sobre cualquier componente o aspecto del plan. El proceso de participación ciudadana contó con la activa colaboración de 340 ciudadanos, quienes ingresaron al formulario y realizaron 55 comentarios. De estos, 18 aportes estaban directamente relacionados con actividades propuestas, lo que permitió ajustar algunas actividades del Plan.

Después de la etapa de formulación, la Subdirección de Planeación consolidó la información recogida y realizó los ajustes necesarios, tomando en cuenta las observaciones de las dependencias y los resultados de los ejercicios de participación ciudadana. En línea con lo dispuesto en el Artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, que permite a las entidades públicas territoriales continuar implementando el PAAC hasta la vigencia 2024, y considerando las medidas en materia de transparencia y prevención

de corrupción establecidas en la misma ley, se acogió la estructura propuesta por la Secretaría General para la transición de los PAAC de las entidades distritales hacia los programas de transparencia y ética pública. Se mantuvieron los 5 componentes actuales de los PAAC e incorporaron 3 nuevos componentes acorde a la Ley 2195 del 2022, agrupados por los ejes estratégicos del programa "Bogotá con Integridad".

Después de los ajustes necesarios, el PAAC fue sometido a la aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 30 de enero de 2023 y posteriormente publicado en la sede electrónica de la entidad, cumpliendo con la normatividad vigente. Una vez aprobados estos instrumentos, se procedió con la divulgación de la estrategia y el plan de participación y rendición de cuentas, informando a los servidores responsables de las actividades del PAAC mediante una capacitación el 13 de enero de 2023. También se divulgó en redes sociales y la sede electrónica institucional a los grupos de valor los cambios incorporados en estos instrumentos, agradeciendo sus aportes y tomando en cuenta algunos de ellos.

Durante lo corrido de estas vigencias, se implementó una estrategia de comunicaciones que incluyó la apertura de espacios participativos para los servidores públicos y contratistas de la entidad, donde se discutió su gestión en la institución. También se llevaron a cabo mesas de diálogo con asociaciones sindicales para establecer acuerdos laborales y planificar los juegos deportivos distritales. Además, se realizó una socialización periódica de los resultados estratégicos de la gestión del DASCD a través de diversos medios de comunicación institucionales, como Twitter, YouTube, Facebook, Chat y correo electrónico.

Durante este período, el DASCD desarrolló la estrategia de crear y difundir el boletín "Deja Huella", que hasta la fecha ha alcanzado su edición número 53. Este boletín se ha distribuido a través de redes sociales y mediante el envío masivo, y tiene como objetivo informar sobre diversas temáticas de interés para los colaboradores del distrito y la ciudadanía en general. El boletín "Deja Huella" ha abordado temas como los avances en la implementación de la Política Pública de la Gestión Integral del Talento Humano, las oportunidades laborales que se han generado para jóvenes con el programa de prácticas laborales, y el Programa de Talentos, que ofrece una variada oferta cultural y artística. También presenta secciones como "Un día en la vida de..." y recomendaciones imperdibles. Para la vigencia 2023, se han difundido 3 de los 8 boletines programados para ese año.

A principios de la vigencia 2021, se llevó a cabo la implementación de una línea de formación abierta para la ciudadanía en general en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional - PAO. El objetivo era brindar oportunidades de capacitación a la comunidad en diversos temas. Durante el transcurso de estas vigencias, se amplió significativamente la oferta de aprendizaje del Aula del Saber Distrital, abarcando áreas como Derechos Humanos, Empoderamiento de las Mujeres, Trabajo Colaborativo, Competencias Digitales, Resolución de Conflictos, entre otros. En estos cursos de formación abierta para la ciudadanía en general, más de 4700 personas han participado, incluyendo servidores y contratistas de diferentes entidades distritales. Cerca de 1800 ciudadanos han sido beneficiarios de esta oferta institucional.

Para la presente vigencia, se publicó la oferta en el Aula del Saber Distrital con 10 cursos abiertos a la ciudadanía en general. Se registró la participación de 2189 personas, de las cuales 1906 eran contratistas y 283 ciudadanos. Del total, aproximadamente el 62% son mujeres, el 22% hombres y el

16% no especificó su género. Estos participantes provienen de 42 entidades públicas distritales. Para consultar la oferta del Aula del Saber Distrital, ingrese a este enlace https://capacitacion.moodle.serviciocivil.gov.co/

Desde el año 2021, el DASCD ha impulsado la realización del Curso de Control Social al Empleo Público en diversas entidades distritales que mantienen contacto directo con la ciudadanía, como el IDPAC. Este curso ha tenido una notable participación, contando con aproximadamente 1.000 servidores provenientes de diferentes entidades, entre ellas el Concejo de Bogotá D.C., la Contraloría de Bogotá D.C., el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, DASCD, EAAB, FONCEP, IDIGER, Instituto Distrital de las Artes, IDRD, IDPC, IPES, IDIPRON, Orquesta Filarmónica de Bogotá, Personería de Bogotá D.C., Secretaría de Educación del Distrito, Secretaría de la Mujer, entre otras.

En el año 2023, se ha continuado promoviendo y difundiendo el Curso de Control Social al Empleo Público a través del Aula del Saber Distrital, manteniendo inscripciones permanentes para este curso. Durante este periodo, se registró la participación de 10 personas, de las cuales 9 son hombres y 1 mujer, representando a 7 entidades distritales.

En lo corrido de estas últimas vigencias, el DASCD promovió la participación de la ciudadanía en la realización del Congreso Distrital de Talento Humano y en la definición y elección de los ganadores de por lo menos una de las categorías de la Gala de Reconocimiento, a la fecha estamos en la VIII versión del Congreso Gala de Reconocimiento.

De manera anual se actualizaron las estrategias de participación ciudadana y de rendición de cuentas que se trabajarán en la vigencia para que los ciudadanos conozcan la gestión del DASCD y sus resultados. Con el objetivo de asegurar la participación activa de los ciudadanos, se llevaron a cabo 15 encuentros virtuales denominados "Espacio Público de Diálogo con el Servicio Civil" entre 2021 y 2022.

Para el primer semestre del año 2023, se organizaron 4 eventos virtuales adicionales bajo el título de "Espacio Público de Diálogo Ciudadano con el Servicio Civil". El primero, en febrero, se centró en el tema de prácticas laborales en el DASCD, con la participación de la Directora del Servicio Civil, Nidia Rocío Vargas, y Camilo Caicedo, quien compartió su testimonio como ex pasante y miembro actual del Departamento. En abril, se abordaron las líneas de apoyo emocional y acceso a la justicia del Distrito, con la participación del líder del centro de apoyo emocional del Distrito, José David Rojas, y un miembro del equipo de la Línea Calma de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte. El 29 de mayo, se trató el tema de cómo vincularse al Distrito, con la presencia de la Directora del Departamento y la Veedora Distrital. Finalmente, el 1 de junio, se discutió sobre los Fondos Educativos FRADEC y FEDHE.

Durante lo corrido de la vigencia 2023 se diseñó la Estrategia de Rendición de cuentas del DASCD, en la cual se planeó entre sus actividades, el desarrollo 2 audiencias públicas de rendición de cuentas con enfoque de género efectuada mediante mecanismos virtuales, donde para este primer semestre se realizó el 28 de marzo de 2023, con corte a 31/12/2022. Las audiencias públicas de rendición de cuentas con enfoque de género fueron acompañadas de una consulta con la ciudadanía capitalina acerca de los temas con mayor interés en los temas que la Entidad debe rendir cuentas sobre la

garantía de sus derechos, para el 2022 se continuo fortaleciendo mediante campañas de sensibilización en materia de rendición de cuentas y participación ciudadana en el marco de la estrategia “cuentas claras” en la que a la fecha se han elaborado y divulgación 16 emisiones; de otra parte1 vídeo institucional sobre rendición de cuentas en el DASCD para sensibilizar a la ciudadanía, denominado “¿Por qué es importante la rendición de cuentas?.

Teniendo en cuenta que la Veeduría Distrital de manera anual mide el Índice Institucional de Participación Ciudadana, cuyo propósito busca medir la forma en que las entidades distritales cumplen su rol de promoción, apoyo y fortalecimiento a la participación de la ciudadanía, teniendo en cuenta la noción, el diseño, la articulación y la gestión institucional para la participación; presentación de resultados:

- Para su primera medición del Índice Institucional de Participación Ciudadana - IIPC 2021, 66 entidades del distrito participaron en la medición, donde el DASCD logró el 64,80% ocupando el puesto 19 en el ranking distrital.
- Para su segunda medición del Índice Institucional de Participación Ciudadana - IIPC 2022, 67 entidades del distrito participaron en la medición, donde el DASCD logró el 83,57% ocupando el puesto 31 en el ranking distrital con un buen desempeño, aumentando para la vigencia 28,87%.

7.3.5 Política de Racionalización de Trámites

El propósito es reducir los costos de transacción en la interacción de los ciudadanos con el Estado, a través de la racionalización, simplificación y automatización de los trámites; de modo que los ciudadanos accedan a sus derechos, cumplan obligaciones y desarrollen actividades comerciales o económicas de manera ágil y efectiva frente al Estado.

Los trámites son los mecanismos a través de los cuales los ciudadanos, usuarios y grupos de valor acceden a sus derechos y cumplen con sus obligaciones. La política de Racionalización de Trámites está orientada a simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar trámites y procedimientos administrativos, para facilitar el acceso de los ciudadanos a sus derechos reduciendo costos, tiempos, documentos, procesos y pasos en su interacción con las entidades públicas.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo los siguientes procesos del sistema de gestión:

Proceso de Atención al Ciudadano (SDGC)

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

El proceso de Atención al Ciudadano juega un rol fundamental en el cumplimiento de la política de racionalización de trámites, al facilitar el acceso de la ciudadanía a sus derechos, cumpliendo con las funciones definidas en el Decreto 580 de 26 de octubre de 2017 y contribuyendo al desarrollo de la misión institucional de manera ágil y efectiva frente al Estado. A través de este proceso, se atiende también la participación ciudadana en la gestión, ya que el diálogo con nuestros usuarios y grupos de

valor es esencial para identificar qué trámites deben ser mejorados e implementar las mejoras necesarias.

El Departamento ha asumido el compromiso de poner a disposición de la ciudadanía los instrumentos, canales y recursos necesarios para consultar la información sobre trámites y otros procedimientos administrativos. De esta forma, se garantiza el acceso a la oferta de trámites y servicios ofrecidos tanto a las Entidades y Organismos Distritales como a la ciudadanía desde el DASCD.

Mediante una atención cercana y proactiva, el proceso de Atención al Ciudadano busca asegurar que los ciudadanos puedan llevar a cabo sus trámites de manera efectiva, reduciendo costos, tiempos y pasos innecesarios. La disponibilidad de información clara y actualizada es un componente esencial para lograr una relación más transparente y fluida entre el Estado y la ciudadanía.

El enfoque participativo y el diálogo constante con los usuarios y grupos de valor permiten identificar oportunidades de mejora y optimización en los procedimientos, asegurando que los servicios sean acordes a las necesidades de los ciudadanos. De esta manera, se busca construir un servicio más eficiente y orientado a satisfacer las expectativas y requerimientos de los usuarios, promoviendo una relación de confianza y colaboración entre el Departamento y la ciudadanía.

En conclusión, el proceso de Atención al Ciudadano es una pieza clave en el cumplimiento de la política de racionalización de trámites, al facilitar el acceso a los derechos ciudadanos y alentar la participación ciudadana en la gestión. La disponibilidad de información y el diálogo con los usuarios son pilares fundamentales para alcanzar una gestión más ágil, efectiva y centrada en las necesidades de la ciudadanía.

Relación de logros alcanzados

A través de la gestión del proceso de Atención al Ciudadano se han alcanzado logros significativos en el contexto de la política de racionalización de trámites, lo que ha llevado a una mayor accesibilidad de la ciudadanía a sus derechos y ha mejorado la eficiencia y efectividad en las interacciones con el Estado. Estos logros se complementan con las actividades desarrolladas en otras políticas en las que el proceso tiene injerencia.

A continuación, se enumeran los principales logros alcanzados en el marco de esta política:

- Actualización periódica del Portafolio de Servicios de la entidad y su publicación en la página web. Esta actualización permite a la ciudadanía conocer de manera clara y accesible los servicios ofrecidos por el DASCD.
- Inscripción de un nuevo OPA (Otros Procedimientos Administrativos) en el SUIT: "Comprobante Registro Hoja de Vida Talento No Palanca" en 2022. Esta inscripción contribuye a mejorar la gestión de trámites y procesos internos.
- Identificación, evaluación y actualización de las Preguntas Frecuentes del DASCD para su publicación en la página web y en el micrositio PAO en 2022. La disponibilidad de respuestas claras y concisas a preguntas frecuentes facilita la interacción de la ciudadanía con la entidad.

- Elaboración de un diagnóstico de accesibilidad web en la página del DASCD para personas con discapacidad visual. Este diagnóstico busca asegurar que la página web sea accesible para todos los ciudadanos, promoviendo la inclusión y la igualdad de oportunidades.
- Análisis de la escritura en lenguaje claro de algunas respuestas a derechos de petición enviados a los ciudadanos. Esta iniciativa busca garantizar que la información proporcionada sea comprensible y accesible para todos.
- Desarrollo de POWER BI para visualizar los resultados de la Encuesta Unificada de Satisfacción DASCD en 2023. La implementación de esta herramienta permite tener una visión clara y detallada del nivel de satisfacción de los usuarios, lo que facilita la toma de decisiones basadas en datos y permite implementar acciones para mejorar la prestación de servicios.

Proceso de Sistemas de Gestión (SPGITH)

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

En el marco del proyecto 7567 – Meta 01 “Racionalizar 16 procesos y procedimientos de la entidad “, dentro del Plan de Acción Institucional PAI- Durante las vigencias 2020 a 2023, se definieron los siguientes procesos y actividades tendientes al cumplimiento de la meta a través de los diferentes tipos de racionalización como son: simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar. A continuación se presenta la relación de procesos, distribuidos en cada una de las vigencias:

Tabla 60. Procesos a racionalizar en cada vigencia

2020 2do Semestre	2021	2022	2023
Recurso Físicos y Ambientales	Talento Humano	Sistemas de Gestión	SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN
	Gerencia Estratégica	Gestión del Conocimiento	GESTIÓN DOCUMENTAL
	Organización del Trabajo	Gestión Financiera	GESTIÓN DE LAS TIC
		Gestión de las Comunicaciones	CONTROL Y SEGUIMIENTO
	Atención al Ciudadano	Gestión Contractual	BIENESTAR, DESARROLLO Y MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO-BIENESTAR LABORAL DISTRITAL

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Durante la vigencia 2022, se alcanzó la racionalización del 100% de documentos (146) del sistema de gestión, distribuido en los siguientes procesos, así:

Tabla 61. Documentos racionalizados por proceso

PROCESO	TOTAL DOCUMENTOS	TOTAL ACTUALIZADOS	PENDIENTES	% DE AVANCE	TIPO DE RACIONALIZACIÓN
SISTEMA DE GESTIÓN	25	25	0	100%	Estandarizar
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	10	10	0	100%	Estandarizar
GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN	11	11	0	100%	Estandarizar Optimizar Eliminar
GESTIÓN FINANCIERA	53	53	0	100%	Estandarizar Eliminar
GESTIÓN CONTRACTUAL	47	47	0	100%	Estandarizar Eliminar

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

El avance durante el primer semestre de la vigencia 2023 de los procesos a racionalizar es el siguiente:

Tabla 62. Documentos en racionalización en el 2023

PROCESO	TOTAL DOCUMENTOS	TOTAL ACTUALIZADOS	PENDIENTES	% DE AVANCE	TIPO DE RACIONALIZACIÓN
GESTIÓN DOCUMENTAL	9	3	6	33,33%	Estandarizar y Simplificar
GESTIÓN DE LAS TIC	26	14	12	54%	Simplificar, Eliminar, Optimizar
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	14	8	14	57%	Optimizar, Eliminar, Optimizar
BIENESTAR, DESARROLLO Y MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO	8	0	8	0%	Estandarizar Optimizar
CONTROL Y SEGUIMIENTO	4	0	4	0%	Estandarizar

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Es de anotar que de acuerdo a las actividades de racionalización ejecutadas por parte de los procesos, se ha logrado la optimización de los siguientes procesos a través del uso e implementación de las Tecnologías de la Información, así:

- **GESTIÓN DOCUMENTAL**: Mejoras Tecnológicas realizadas en el gestor documental-SIGA.
- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DISTRITAL:** Se han adelantado mejoras en el módulo de SST en línea del Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), así como la batería de indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo, expuesta en el sistema de analítica de datos: https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-del-talento-humano

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASC) es responsable del trámite denominado "Concepto técnico para el establecimiento o modificación de estructuras organizacionales, plantas de personal, manuales específicos de funciones y de competencias laborales, escalas salariales, grupos internos de trabajo y vinculación de supernumerarios de las entidades y organismos distritales y de refrendación". En el año 2020, se llevó a cabo una racionalización tecnológica de este proceso, implementando tres acciones de mejora.

En primer lugar, se permitió la prestación del servicio del trámite de manera virtual durante las 24 horas del día, lo que brindó mayor comodidad y accesibilidad a los usuarios. Además, se transparento reportes estadísticos, lo que facilitó el seguimiento y análisis de la información relacionada con el trámite. Esta medida también contribuyó a la política ambiental de cero papel, al eliminar la necesidad de documentos físicos.

En segundo lugar, se aseguró la trazabilidad de las solicitudes, lo que permitió un seguimiento detallado de cada trámite a lo largo de su proceso. Además, los conceptos técnicos generados fueron publicados en la plataforma del Sistema Distrital de Información de Empleo Público (SIDEAP) y se pueden consultar a través de la Plataforma (PAO) en la sede electrónica institucional.

Para socializar estas mejoras, se emitió la Circular Externa 012 el 6 de abril de 2020, la cual fue enviada a las entidades. En esta circular, se informó sobre la disponibilidad del módulo de solicitud de conceptos de manera virtual. Además, se mencionaron los videos tutoriales y se establecieron fechas de capacitaciones para explicar y enseñar el uso de las nuevas funcionalidades, brindando así apoyo a los usuarios.

Adicionalmente, para la vigencia 2022, se implementó y aprobó el Registro del usuario en el banco de hojas de vida de Bogotá "Talento No Palanca". Esta iniciativa permite a cualquier ciudadano/a y/o extranjero/a registrar de manera gratuita su hoja de vida en la plataforma "Talento No Palanca". Estos registros pueden ser utilizados para postularse a vacantes en entidades del Distrito Capital, sin que esto implique la obligación de vinculación contractual. Se trata de un servicio abierto, gratuito y totalmente en línea, que busca facilitar y democratizar el acceso a oportunidades laborales en la ciudad. La plataforma Talento No Palanca, se encuentra disponible en:

https://sideap.serviciocivil.gov.co:4443/sideap/publico/bogotaTieneTalento/index.html

7.3.6 Política de Gobierno Digital

El propósito es promover el uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC, para consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos, e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital.

La política de Gobierno Digital contribuye a la Transformación Digital del sector público, la cual implica un cambio en los procesos, la cultura y el uso te de la tecnología (principalmente tecnologías emergentes y de la Cuarta Revolución Industrial), para el mejoramiento de las relaciones externas de las entidades de Gobierno, a través de la prestación de servicios más eficientes.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo el siguiente proceso del sistema de gestión:

Proceso de Gestión de las TIC (OTIC)

Objetivo del proceso: Innovar, administrar, desarrollar y usar adecuadamente los recursos y servicios de Tecnología de la Información y las Comunicaciones optimizando así cada uno de los procedimientos que componen el proceso, con el fin de satisfacer continuamente las necesidades tecnológicas de la Entidad.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

El Proceso de Gestión TIC en el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) tiene como propósito satisfacer continuamente las necesidades tecnológicas de la entidad y garantizar el funcionamiento eficiente de sus sistemas y servicios. Este proceso es esencial para apoyar las operaciones y funciones del DASCD, así como para mejorar la experiencia de los usuarios internos y externos.

El proceso de Gestión TIC abarca diferentes actividades que se llevan a cabo a lo largo del ciclo de vida de la tecnología, desde la identificación de necesidades hasta la atención de incidentes y cambios tecnológicos. Para lograrlo, se han establecido varios procedimientos que se describen a continuación:

- Procedimiento de Gestión de Solicitudes TI: Este procedimiento tiene como objetivo gestionar todas las solicitudes de servicios de Tecnología de la Información y las Comunicaciones que se reciben en la Oficina TIC. A través de la herramienta de gestión, se registran, controlan y gestionan las solicitudes para brindar un soporte técnico permanente, oportuno y eficaz a los usuarios internos y externos. Se siguen las buenas prácticas de ITIL (Information Technology Infrastructure Library) para garantizar una gestión efectiva de las solicitudes. Para llevar a cabo la gestión de las solicitudes de manera organizada y eficiente, se utiliza el software de mesa de servicio GLPI. GLPI, cuyas siglas significan "Gestionnaire Libre de Parc Informatique" en francés o "Gestor Libre de Parque Informático" en español, es una solución de código abierto que permite el registro, seguimiento y control de todas las solicitudes relacionadas con los servicios de TI.

- Procedimiento de Gestión de Cambios: El objetivo de este procedimiento es controlar y gestionar el ciclo de vida de los cambios generados en la Oficina TIC del DASCD. Se busca garantizar la continuidad y la mejora continua de los servicios tecnológicos, minimizando los riesgos asociados a la implementación de cambios en la infraestructura y sistemas del DASCD. La gestión de cambios es una parte esencial de la estrategia de tecnologías de la

información y comunicaciones, y se aplica a diferentes dominios tecnológicos, incluyendo la arquitectura de información, los sistemas de información, la infraestructura de tecnologías de la información y la seguridad informática.

- Procedimiento de Gestión de Plataforma Tecnológica: Este procedimiento se enfoca en administrar la plataforma y aplicaciones tecnológicas del DASCD, siendo un componente fundamental para el correcto funcionamiento y operatividad de la entidad. El objetivo primordial es garantizar el funcionamiento adecuado de todos los servicios y recursos tecnológicos, asegurando que la infraestructura tecnológica esté disponible, segura, eficiente y alineada con las necesidades y objetivos del DASCD.

- Procedimiento de Construcción y Mantenimiento de Software: El Procedimiento de Construcción y Mantenimiento de Software tiene como objetivo principal gestionar el ciclo de construcción de software en el DASCD, asegurando que los funcionarios y contratistas sigan un proceso estructurado para desarrollar y ajustar sistemas de información de manera eficiente. Desde la solicitud inicial del líder funcional hasta la entrega exitosa del desarrollo al área solicitante, se llevan a cabo diversas etapas que garantizan la entrega de un software funcional y alineado con las necesidades de la entidad. Dentro del procedimiento, se emplea la metodología Scrum para la planificación y seguimiento de los desarrollos de software. Scrum es un marco ágil que permite una gestión flexible y adaptativa, lo que resulta especialmente útil en entornos cambiantes como el sector tecnológico. A través de la división del proyecto en iteraciones llamadas "sprints", se planifican tareas y se asignan responsabilidades a los miembros del equipo. Esto facilita la entrega periódica de incrementos funcionales del software y la obtención de retroalimentación temprana de los interesados.

- Procedimiento de Gestión de Incidentes Tecnológicos: El objetivo de este procedimiento es dirigir y coordinar las acciones y recursos de la Oficina TIC para gestionar incidentes relacionados con los servicios tecnológicos. Se atienden degradaciones o interrupciones de los servicios TI, como software, hardware, redes, internet, telefonía, entre otros. La prioridad es proporcionar respuestas ágiles y oportunas a los usuarios, funcionarios o interesados que reportan incidencias.

Relación de logros alcanzados

La adquisición estratégica de las nubes públicas de Azure y Oracle ha marcado un hito significativo en el departamento, impulsando su capacidad de prestación de servicios y manteniendo una infraestructura moderna y altamente eficiente.

En la nube pública de Azure se han alojado con éxito servicios clave, como Bienestar Distrital, La bodega de Datos de SIDEAP y el Sistema de información del DASCD, que gestiona indicadores de satisfacción, planes de mejoramiento y otros aspectos fundamentales para el funcionamiento y mejora continua del departamento.

Por su parte, la Nube de Oracle alberga con excelencia el Sistema de Gestión Documental SIGA, configurado con un sistema de alta disponibilidad y balanceo de cargas, lo que garantiza un rendimiento óptimo y la continuidad operativa incluso en situaciones de alta demanda.

La elección de utilizar ambas nubes públicas ha demostrado ser altamente beneficiosa para el departamento. La nube pública de Azure ha proporcionado versatilidad y agilidad, permitiendo la adaptación rápida a las cambiantes necesidades del departamento y garantizando la seguridad y confidencialidad de los datos críticos.

Asimismo, la Nube de Oracle ha demostrado su eficacia en la gestión del Sistema de Gestión Documental SIGA, asegurando la disponibilidad y el acceso continuo a la información, lo que es de vital importancia para las operaciones diarias del departamento y para preservar su producción documental.

La combinación de ambas nubes públicas ha brindado al departamento una ventaja competitiva en términos de tecnología y capacidad, allanando el camino para una mayor innovación y colaboración interna. Además, la configuración de alta disponibilidad y el respaldo en caliente en la Nube de Oracle aseguran que la información esté siempre protegida y disponible cuando se necesite.

En resumen, la adquisición de las nubes públicas de Azure y Oracle ha impulsado al departamento hacia un futuro digital prometedor, permitiendo una gestión más eficiente, servicios de calidad y una infraestructura confiable que respalda el crecimiento y desarrollo continuo de la organización.

7.3.7 Política de Seguridad Digital

El propósito es fortalecer las capacidades de las múltiples partes interesadas para identificar, gestionar, tratar y mitigar los riesgos de seguridad digital en sus actividades socioeconómicas en el entorno digital, así como en la creación e implementación de instrumentos de resiliencia, recuperación y respuesta nacional en un marco de cooperación, colaboración y asistencia. Lo anterior, con el fin de contribuir al crecimiento de la economía digital nacional, lo que a su vez impulsará una mayor prosperidad económica y social en el país.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo el siguiente proceso del sistema de gestión:

Proceso de Seguridad de la información (OTIC)

Objetivo del proceso: Proteger los activos de información mediante la implementación del modelo de seguridad y privacidad de la información, la gestión continua de los riesgos y la creación de una cultura de Seguridad de la Información apoyada por la Alta Dirección para mantener la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información en la Entidad.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

El estado actual del Proceso de Seguridad de la Información en el DASCD demuestra un enfoque proactivo en la protección de la información. Se implementan modelos de seguridad y privacidad, se gestionan riesgos de manera continua y se promueve una cultura de seguridad respaldada por la Alta Dirección. La definición y seguimiento de procedimientos específicos garantizan el control de acceso a los activos de información y la gestión adecuada de incidentes de seguridad. Además, la

participación de la ciudadanía en la identificación y caracterización de activos contribuye a fortalecer la seguridad de la información en la entidad. Todo ello está alineado con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), asegurando la eficiencia, eficacia, transparencia y participación ciudadana en la protección de la información y el cumplimiento de las normas establecidas. El proceso de Seguridad de la información esta soportado con los siguientes procedimientos:

- Procedimiento de Control de Acceso: Este procedimiento está alineado con la Política de Seguridad de la Información y Privacidad del DASCD, la cual busca garantizar la protección de los activos de información y promover una cultura de seguridad en toda la entidad. Asimismo, cumple con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), específicamente en lo relacionado con la eficiencia, transparencia y control en el acceso a la información. Además, la revisión periódica de los derechos de acceso contribuye a mantener una gestión de riesgos efectiva y a garantizar la confidencialidad y privacidad de los datos en la entidad.
- Procedimiento Matriz de Caracterización de Activos de Información: El proceso de Matriz de Caracterización de Activos de Información es un componente fundamental para la gestión de la seguridad de la información en el DASCD, permitiendo conocer, proteger y gestionar de manera efectiva los activos de información que son vitales para el funcionamiento y la prestación de servicios de calidad a los usuarios internos y externos. Asimismo, contribuye a cumplir con los lineamientos y políticas establecidos en la Política General de Seguridad de la Información del Departamento y aporta a la mejora continua del Modelo de Privacidad y Seguridad de la Información (MPSI).
- Procedimiento de Gestión de Incidentes de Seguridad de la Información: El Procedimiento de Gestión de Incidentes de Seguridad de la Información es esencial para proteger los activos de información del DASCD y garantizar la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información en la entidad. Además, contribuye a la identificación temprana de posibles vulnerabilidades y amenazas de seguridad, permitiendo la adopción de medidas preventivas y correctivas para asegurar la continuidad de los servicios tecnológicos y la satisfacción de los usuarios internos y externos. Asimismo, este procedimiento se alinea con la Política General de Seguridad de la Información del DASCD y aporta al cumplimiento de las regulaciones y estándares de seguridad establecidos a nivel nacional e internacional.

Relación de logros alcanzados

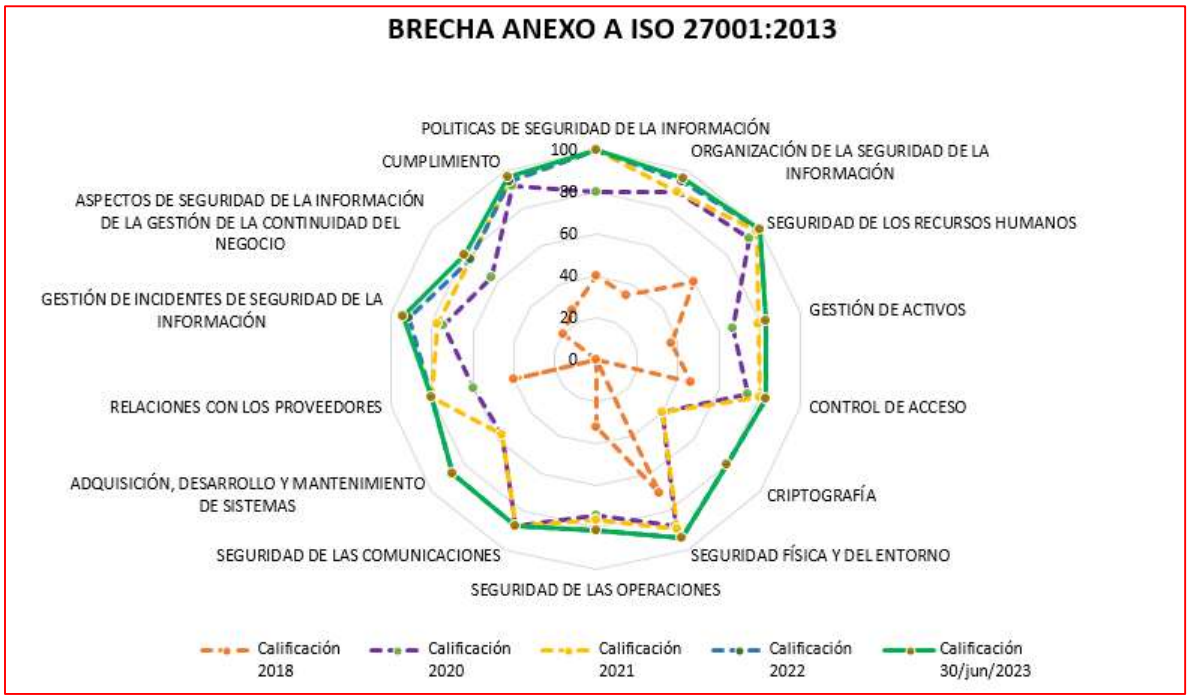
Los logros alcanzados fueron:

- Implementación exitosa del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI) emitido por el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC). Este modelo ha sido aplicado de manera efectiva en la entidad, proporcionando lineamientos claros y estándares internacionales para garantizar la seguridad y privacidad de la información.
- Maduración del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) y los controles ISO relacionados con la seguridad de la información. Gracias a la implementación del MSPI, se ha logrado un incremento significativo en el nivel de cumplimiento en cada una de las etapas del ciclo PHVA y en la aplicación de los controles establecidos por la norma ISO 27001:2013.

- Desarrollo y ejecución del Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad de la Información. La entidad ha identificado y evaluado los riesgos asociados a los activos críticos de información, implementando acciones preventivas y correctivas para mitigarlos de manera efectiva.
- Consolidación de la Matriz de Caracterización de Activos de Información (MCAI). La entidad ha completado de manera exitosa la identificación, clasificación y catalogación de todos los activos de información, lo que ha permitido una gestión más efectiva de la seguridad de la información.
- Cierre de brechas en los 14 dominios establecidos por la norma ISO 27001:2013 aplicados al DASCD. Gracias a la implementación del MSPI y la aplicación de controles basados en la norma ISO, se han identificado y corregido las vulnerabilidades en los diferentes dominios de seguridad, asegurando así un nivel óptimo de protección de la información.
- Fortalecimiento de la cultura de seguridad de la información en toda la entidad. Se ha promovido una mayor conciencia sobre la importancia de proteger la información entre los empleados y colaboradores, estableciendo responsabilidades claras en materia de seguridad en cada área de la entidad.
- Reducción significativa de la exposición a posibles incidentes de seguridad de la información. Gracias a la implementación de medidas y controles adecuados, se ha minimizado la probabilidad de ocurrencia de incidentes que puedan afectar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información.
- Mayor confianza de los ciudadanos y usuarios en el manejo de la información por parte del DASCD. Los logros alcanzados en seguridad de la información han contribuido a generar un ambiente de mayor confianza y credibilidad en la gestión de la entidad, lo que ha fortalecido la relación con los usuarios y ciudadanos.
- Mejora en la eficiencia y efectividad de los procesos de seguridad de la información. La implementación de buenas prácticas y estándares internacionales ha permitido optimizar la gestión de la seguridad de la información, garantizando una respuesta más ágil y oportuna ante posibles incidentes.
- Cumplimiento de las normativas y políticas establecidas en materia de seguridad de la información. La entidad ha demostrado un alto grado de cumplimiento de las regulaciones y políticas relacionadas con la protección de la información, lo que ha contribuido a fortalecer su posición como entidad pública responsable y confiable.

El gráfico a continuación muestra la mejora continua que ha tenido cada uno de los componentes que aplican sobre los recursos y activos de información en el DASCD:

Gráfico 21. Brecha anexo a ISO 27001:2013



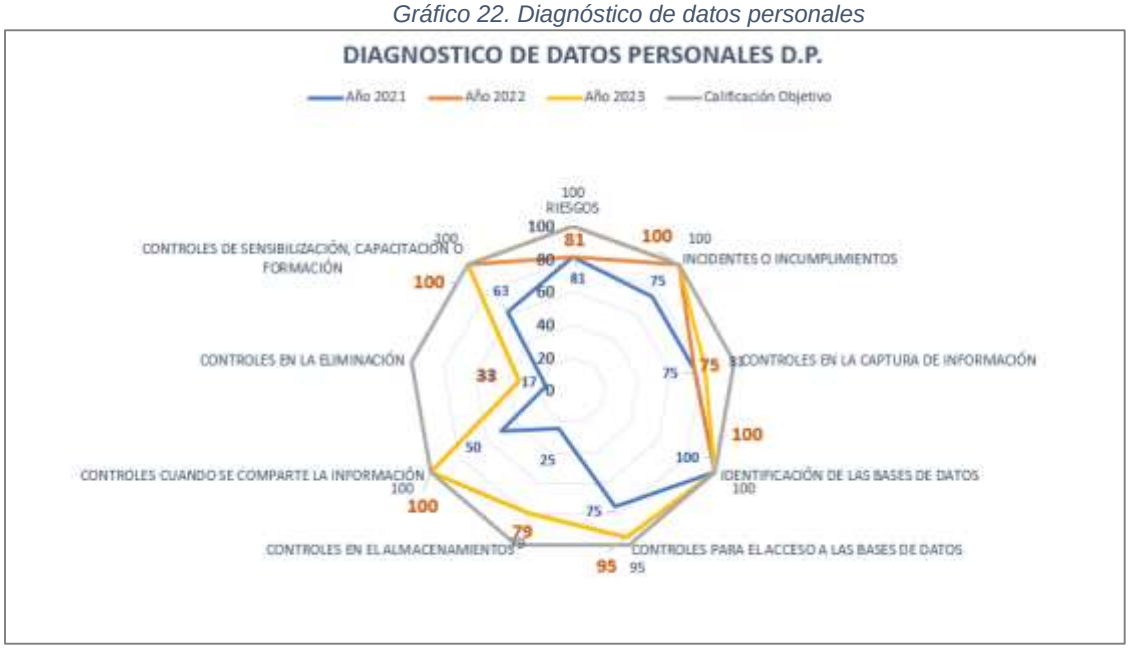
Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Paralelamente a los avances mencionados anteriormente, el DASCD ha trabajado en la maduración del MPSI y en la armonización del cumplimiento de los controles de seguridad de la información, en estricto cumplimiento de la protección de Datos Personales y de acuerdo con el marco normativo vigente en el Estado Colombiano. A continuación, se presenta el nivel de crecimiento del DASCD en relación con el Autodiagnóstico GAP (Prácticas Generalmente Aceptadas) de protección de datos personales, según la evaluación realizada hasta el 30 de junio de 2023, definido por la Alta Consejería de las TIC de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Estas prácticas representan un conjunto de normas, estándares y directrices consideradas como las mejores prácticas en el campo de la seguridad de la información.

El enfoque en el cumplimiento de estas buenas prácticas ha contribuido significativamente al fortalecimiento de la seguridad de la información en el DASCD y al resguardo adecuado de los datos personales de los ciudadanos. El gráfico a continuación muestra la evolución en la adopción de las mejores prácticas en el tratamiento de Datos Personales en los últimos 3 años:

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

Gráfico 22. Diagnóstico de datos personales



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

7.3.8 Política de Defensa Jurídica

El propósito es orientar las actividades en el marco de un modelo de Gerencia Jurídica Pública eficiente y eficaz que permita lograr de manera sostenible una disminución del número de demandas en su contra y del valor de las condenas a su cargo. Lo anterior aunado a un mejoramiento de su desempeño en la etapa judicial y en la recuperación por vía de la acción de repetición o del llamamiento en garantía con fines de repetición de las sumas pagadas por sentencias, conciliaciones o laudos arbitrales cuando a ello haya lugar.

La política transversal de defensa jurídica del Estado desarrolla los lineamentos estratégicos y componentes requeridos para una adecuada gestión del Ciclo de Defensa Jurídica por parte de cualquier entidad estatal. Esta se inscribe en el marco del Sistema de Defensa Jurídica del Estado, que busca garantizar la articulación institucional para la implementación de la política pública de defensa jurídica en el país.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo el siguiente proceso del sistema de gestión:

Proceso de Gestión Jurídica (SJ)

Objetivo del proceso: Realizar la defensa judicial en los procesos litigiosos de cualquier naturaleza que se adelanten en contra del Departamento o en los que este intervenga como demandante o como tercero interviniente o coadyuvante, dando respuesta oportuna a las diferentes actuaciones judiciales, con el fin de defender los intereses de la Entidad.

Relación de logros alcanzados

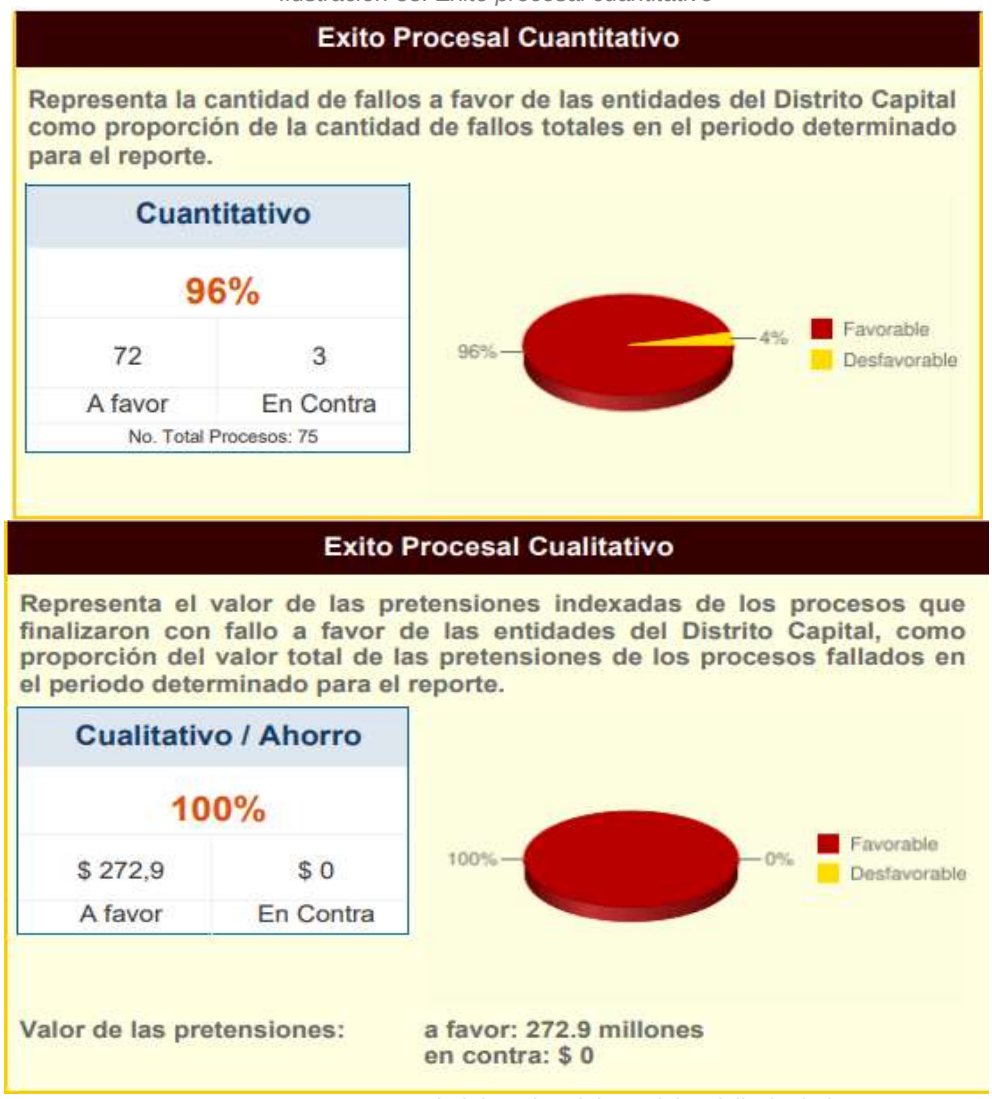
A continuación se detallan los logros alcanzados:

- Con corte al 5 de noviembre de 2021, una vez creada la Subdirección Jurídica se encontraban vigentes 6 procesos judiciales en los que el DASCD ha adelantado actuaciones judiciales, y a fecha 30 de junio de 2023 se cuentan con 4 procesos judiciales.
- Durante el período comprendido entre enero y diciembre de 2022 se recibieron 13 acciones de tutela en el DASCD, y entre enero y junio de 2023 se recibieron 9 acciones de tutela, las cuales fueron atendidas dentro de los términos establecidos por los respectivos juzgados, evidenciando la eficacia frente al trámite oportuno.
- Se actualizaron los documentos del Sistema de Gestión de Calidad relacionados con los procedimientos y formatos asociados al proceso de "Gestión Jurídica", adecuándose a la nueva estructura del DASCD así:
    - A-JUR-PR-001 PROCEDIMIENTO DE DEFENSA JUDICIAL V10.0
    - A-JUR-PR-002 Proc_Acción_Tutela _V8.0
    - A-JUR-PR-003 Proc_Cumplimiento_de_Sentencia_V6.0
    - A-JUR-PR-004 PROCEDIMIENTO_CONSTRUCCION_Y_O_ACTUALIZACION_NORMOGRAMA_V8.0
    - A-JUR-PR-005 Proc Conciliacion Extrajudicial V2.0
    - A-JUR-PR-006 Proc_Acción_de_Repetición V2.0
    - A-JUR-FM-001-MATRIZ_IDENTIFICACION_Y_REGISTRO_NORMATIVIDAD_APLICABLE_V6.0
- La Subdirección Jurídica planeó, desarrolló y presentó la Política de prevención del daño antijurídico del DASCD ante el Comité de Conciliación, aprobada el 20 de diciembre de 2022, la cual fue publicada en sede electrónica del Departamento y enviada a la Secretaria Jurídica Distrital en cumplimiento a la Directiva 25 de 2018.
- El proceso de Gestión Jurídica fue auditado internamente sin registrar hallazgos.
- Respecto de la mejora normativa, se realizó desde la Subdirección la actualización por procesos del normograma de la entidad, el cual lo realizan los líderes de cada proceso. La última actualización del mismo quedó formalizado el 16 de junio de 2023: A-JUR-FM-001-MATRIZ_IDENTIFICACION_Y NORMATIVIDAD_APLICABLE_JUN2023_V6.0 (NORMOGRAMA), y se realizó la publicación en la sede virtual del DASCD en el siguiente Link https: //www.serviciocivil.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad, así mismo los normogramas de cada proceso se encuentran en el Sistema de Gestión de Calidad.
- Uno de los principales logros a la fecha es el resultado en el éxito procesal del 100% en las acciones de tutela y los procesos ordinarios de nulidad simple y nulidad y restablecimiento del derecho.
- Vinculado a este punto, es dable resaltar para los efectos del presente Informe de Gestión y Resultados de la gestión adelantada por la entidad, que como se afirmó previamente, uno de los mayores logros de este Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD se consolida en el éxito procesal, el cual se basa en el número de fallos favorables proferidos en relación con los procesos terminados que se han iniciado en contra de la entidad, así como

los fallos favorables relacionados con las acciones de tutelas que se han interpuesto contra la entidad como accionada y en la mayoría de los casos como parte vinculada.

Para el caso, puntualmente podemos verificar como información lo siguiente:

Ilustración 35. Éxito procesal cuantitativo



Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

La anterior información se verifica por medio de los datos que se han registrado dentro del aplicativo de sistema de información de procesos judiciales SIPROJ en el que se describe las actuaciones procesales que ha efectuado la entidad DASCD en los procesos que cursan en contra actualmente, las acciones de tutela (accionada y vinculada) y los procesos terminados dentro de la vigencia 2020-2023.

Ahora bien, el sistema recolecta los datos vinculados con procesos activos y terminados en los que la entidad ha estado y se encuentra como convocado, demandado, accionado y/o vinculado, respecto de MASC (mecanismos alternativos de solución de conflictos), procesos judiciales y acciones de tutela, respectivamente.

Actualmente, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, tiene en curso tres (3) procesos en contra por el medio de control de nulidad simple, y tres (3) acciones de tutela, que se encuentran registradas de la siguiente manera:

Tabla 63. Procesos y acciones de tutela en curso

Proceso	ID	Tipo de proceso	Despacho Competente	Actores	Entidades afectadas	Pretensiones
2017-00212	556712	NULIDAD	CONSEJO DE ESTADO - SALA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA - SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCION B	79423871 RODRIGUEZ VELANDIA PEDRO EMILIO (1)	VEED. DIS. – IDIGER – SECR. SALUD – F.F.D.S. – SECRETARÍA JURÍDICA – D.A.S.C. – D.A.D.E.P. – C.V.P. – I.D.R.D – I.D.C.T. – IDPRON – O.F.B. – JARD. BOT. – I.D.E.P. – SEDDE – SEDIS – SEDCRD – SEDAMB – SEDMOV – SEDHAB – UAEVAL – UAESP – IDPACC – IDPC – IPES – IDT	CONVOCATORIA CONCURSO (1)
2018-01408	595001	NULIDAD	CONSEJO DE ESTADO - SALA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA - SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCION B	39557871 RAMIREZ NAVARRETE MARTHA IVETTE (2)	IDIGER – SECR. SALUD – F.F.D.S. – SECRETARÍA JURÍDICA – D.A.S.C. – D.A.D.E.P. – C.V.P. – I.D.R.D – IDPRON – O.F.B. – JARD. BOT. – I.D.E.P. – SEDDE – SEDIS – SEDCRD – SEDAMB – SEDHAB – UAEVAL – IDPACC – IDPC – IPES –	NULIDAD - ACUERDO (2)
2020-00144	584389	NULIDAD	JUZGADO 2 ADMINISTRATIVO DE ORALIDAD SECCION PRIMERA DE BOGOTÁ	10531101 PULIDO CELIS YESID (1)	D.A.S.C.	GASTOS Y COSTAS (3)
2023-00189	748537	ACCIÓN DE TUTELA	JUZGADO 3 PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO DE BOGOTÁ	79911701 GUARDO SUAREZ JUAN ANTONIO (1)	S.G.A. – SECR. HAC. – SECR. SALUD – SECRETARÍA JURÍDICA – D.A.S.C. – SUBRED SUR	LIBRE ASOCIACIÓN (1)
2023-00199	751362	ACCIÓN DE TUTELA	JUZGADO 8 PENAL MUNICIPAL PARA ADOLESCENTES CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE	1014215352 RINCON BAEZ HARLY ANDRES (2)	S.G.A. – D.A.S.C.	TRABAJO - ESTABILIDAD EN EL EMPLEO (1)
2023-00643	751999	ACCIÓN DE TUTELA	JUZGADO 41 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ	1032373618 BONILLA AVENDAÑO DIANA MARCELA (1)	D.A.S.C.	PETICIÓN (1)

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

7.4 Dimensión Evaluación de Resultados

Promueve en la entidad el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico. Tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, le permite a la entidad (i) saber permanentemente el estado de avance de su gestión, (ii) plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y (iii) al final del periodo, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos. La Evaluación de Resultados permite también definir los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de necesidades y resolución de los problemas de los grupos de valor.

La Dimensión de Evaluación de Resultados está integrada por la política que se describe a continuación:

7.4.1 Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

El propósito es buscar se aprecie en dos momentos: a través del seguimiento a la gestión institucional, y en la evaluación propiamente de los resultados obtenidos. Tanto el seguimiento como la evaluación exigen contar con indicadores para monitorear y medir el desempeño de las entidades.

Estos indicadores se diseñan en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, y dada la importancia que tienen, deben enfocarse en los criterios, directrices y normas que orientan la gestión, y en los productos, resultados e impactos derivados de ésta.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo los siguientes procesos del sistema de gestión:

Proceso de Sistemas de Gestión (SPGITH)

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

Se identificaron (3) riesgos de corrupción en el DASCD, así: (1) Proceso de Gestión Contractual, (1) Proceso de Gestión de la Información del Talento Humano y (1) en el Proceso de Organización del Trabajo. Lo anterior; de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en entidades públicas-versión No. 4. Así mismo, se realizó el monitoreo, seguimiento y evaluación cuatrimestral a la matriz de riesgos de corrupción, en los periodos correspondientes. Este seguimiento se realizó de acuerdo a los roles y responsabilidades de las líneas de defensa definidos en la E-GES-MA-002 POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS, con el fin de concluir si las acciones tomadas fueron eficaces o no para prevenir la materialización de los riesgos .Es importante resaltar que no se ha materializado ningún riesgo de corrupción.

Se identificaron (29) riesgos de gestión con (85) controles enfocados a reducir y mitigar los mismos, los cuales se encuentran distribuidos en los (19) procesos existentes. Lo anterior; de acuerdo a los lineamientos de la Guía para la Administración del Riesgo y Diseño de Controles-versión No. 5. Así mismo, se realizó el monitoreo, seguimiento y evaluación cuatrimestral a la matriz de riesgos de gestión, en los periodos correspondientes. Este seguimiento se realizó de acuerdo a los roles y responsabilidades de las líneas de defensa definidos en la E-GES-MA-002 POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS, con el fin de concluir si las acciones tomadas fueron eficaces o no para prevenir la materialización de los riesgos.

Durante la vigencia 2022, se evidenció la materialización del riesgo asociado al proceso Atención al Ciudadano. "*Posibilidad de pérdida reputacional y sanciones disciplinarias o demandas legales por responder extemporáneamente las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias que ingresan al DASCD debido a la falta de seguimiento oportuno a la gestión de las PQRS, falta de conocimiento en normatividad vigente, como también la alta demanda de PQRS, respecto a la capacidad de atención, lo cual ocasiona que se respondan extemporáneamente las Peticiones, Quejas, Reclamos,*

Sugerencias que ingresen al DASCD"; Lo anterior, fue atendido y gestionado a través del plan de mejoramiento

En el marco de las política de seguridad y privacidad de la información y en articulación con la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, durante la vigencia 2023 se logró la identificación y valoración de los riesgos de seguridad de la información a nivel transversal de los procesos del DASCD, abarcando los diferentes activos de información, preservando su confidencialidad, integridad, y disponibilidad de la información en cualquier medio impreso o digital. Es así que a través de esta articulación se logró la identificación e implementación de planes de tratamiento de los riesgos de Seguridad de la Información distribuidos en (11) procesos, cuyos activos de información son de criticidad "Alta".

El Departamento Administrativo del servicio Civil Distrital a determinado que todos los procesos del Sistema de Gestión de Calidad deben ser evaluados mediante indicadores de gestión, los cuales establecen una Hoja de Vida que contiene la definición, frecuencia de medición, análisis, tipo de indicador (eficacia, eficiencia y efectividad) que permiten medir el desempeño de los procesos. Permanentemente esta batería de indicadores ha sido actualizada y mejorada con base en las necesidades de cada proceso y de la Entidad. Ver el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**

Proceso de Gerencia Estratégica (SPGITH)

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

En el marco del seguimiento a la gestión institucional, el DASCD potencializó sus herramientas, es así que durante la vigencia 2023, se realizó mejoras a la Herramienta PAI-DASCD, generado reportes consolidados, asimismo se mejoró la herramienta ejecutiva de seguimiento a la planeación institucional - Tablero PowerBi, incluyendo el seguimiento a las metas sectoriales en el marco del plan de desarrollo "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI", mediante esta herramienta gerencial se presentaron los resultado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiN2Y0ZGM0NzItM2U1ZS00ZTAzLTkwODItY2I4ZDc5ZDIwNjhiIiwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOjR9

Para monitorear y medir el desempeño del DASCD se realizó el seguimiento de los dos proyectos de inversión de la Entidad: 7670: Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI y 7567: Modernización de la arquitectura institucional del DASCD Bogotá

En el marco del Seguimiento y Divulgación de los logros de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, durante la vigencia 2023, se mejoró el tablero de seguimiento en PowerBi, asimismo se potencializó el portal de la política pública incluyendo un set de videos de los principales productos de la política.
https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOGUxOGM0ZjUtZGI4OS00NTc4LWJhNzMtNjBlOWZmZDhjMDllIiwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOjR9&pageName=ReportSection1a4b8a922db0eed2c1b0

Durante la vigencia 2023, se realizó el seguimiento trimestral a la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano de conformidad con la Meta sectorial 520 “Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 - 2024"

Se llevaron a cabo los seguimientos cuatrimestrales tanto al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) como al de Participación Ciudadana, abarcando todas las actividades de la entidad en la primera, segunda y tercera línea de defensa, para esta vigencia el reporte del PAAC- se hace en la herramienta PAI de manera acumulada por cada cuatrimestre enero – abril, mayo - agosto y de septiembre –diciembre, lo que ha permitido optimizar el tiempo en los seguimientos (Líneas de Defensa) y control sobre el PAAC, aprovechar la información que se registra sobre los avances del cronograma PAAC en la herramienta PAI, Definir correctamente el horizonte de las actividades programadas, Concentración de la información y las evidencias en un solo repositorio y Evitar duplicidad de tareas y liberar recursos (humanos y tecnológicos).

Se llevó a cabo la medición trimestral de los indicadores de gestión formulados para el proceso que se publica trimestralmente en la herramienta del Balance ScoreCard de la entidad. Se trabajó durante esta vigencia en mejorar las hojas de vida de los indicadores de los procesos

Durante la vigencia 2022 se incrementó en el resultado de la medición obtenida en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG, el cual mide el MIPG con respecto a la vigencia anterior, así las cosas el DASCD logró una calificación de 94% evidenciando un aumento de 2,8 puntos con respecto a la vigencia anterior, sobrepasando en 2,7 puntos del promedio del grupo PAR.

En el marco del seguimiento al plan de implementación y sostenibilidad del MIPG se consolidó y optimizó la herramienta de seguimiento del MIPG, asimismo se coordinó la conformación de los equipos técnicos de las Políticas MIPG en el DASCD y la apropiación de conocimientos. En este punto es importante destacar el seguimiento permanente de las acciones establecidas en la implementación, mantenimiento y adecuación gradual del MIPG, los cuales fueron consolidados en los informes sobre el desarrollo y resultados de la implementación y mantenimiento del MIPG en el DASCD

El DASCD fue galardonado y reconocido con el premio Distrital a la Gestión en la categoría Gestión de Resultados, en esta categoría, el DASCD recibió el reconocimiento, debido a su alto cumplimiento de las metas programadas en los proyectos de inversión en el año 2021, en el marco del plan de desarrollo Distrital, demostrando así la capacidad que tiene la entidad para cumplir de manera oportuna, eficaz y planeada con las metas definidas para el cumplimiento de sus objetivos institucionales. A continuación se relaciona el video de la premiación: https://www.youtube.com/watch?v=R4aWmr67K7I

7.5 Dimensión Información y Comunicación

Garantiza un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

En este sentido, es importante que tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) sean gestionados para facilitar la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de datos y garantizar la trazabilidad de la gestión.

La Dimensión de Información y Comunicación está integrada por las políticas que se describen a continuación:

7.5.1 Política de Gestión Documental

El propósito es lograr mayor eficiencia para la implementación de la gestión documental y Administración de Archivos para: propiciar la transparencia en la gestión pública y el acceso a los archivos como garante de los derechos de los ciudadanos, los servidores públicos y las entidades del Estado; recuperar, preservar y difundir el patrimonio documental de la nación en diferentes medios y soportes como fuente de memoria e identidad cultural; promover el gobierno abierto (transparencia, colaboración y participación) a través de los archivos como herramienta de control social de la gestión pública; fomentar la modernización de los archivos a través de la generación de estrategias que propicien el uso de tecnologías y proyectos de innovación; impulsar en los servidores públicos, la cultura archivística y el desarrollo de estrategias que permitan fortalecer las capacidades para el adecuado manejo y tratamiento de los archivos; así como velar por la recuperación, protección y custodia de los Archivos de los Derechos Humanos, grupos étnicos, comunidades indígenas y población vulnerable.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo el siguiente proceso del sistema de gestión:

Proceso de Gestión Documental (SDGC)

Objetivo del proceso: Administrar la documentación de archivo, recibida y producida por el DASCD, en todo tipo de soporte; mediante políticas y lineamientos de Gestión Documental, y según la normatividad archivística nacional y distrital, desde su origen hasta la disposición final de los documentos, para garantizar la conservación y preservación de la memoria institucional de la Entidad.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

El DASCD ha implementado de manera exitosa de la Política de Gestión Documental, asegurando una adecuada administración de la documentación institucional y promover la transparencia en la gestión pública, garantizando el acceso a la información para los ciudadanos.

Respetando y cumpliendo las exigencias normativas establecidas por el Archivo General de la Nación y el Archivo de Bogotá, se ha contado con el apoyo de expertos en archivística y la incorporación de nuevas tecnologías de información para establecer los lineamientos necesarios en materia de gestión documental para toda la entidad. Lo que ha permitido que los instrumentos técnicos archivísticos, como TRD, Inventarios de Activos de Información, Inventarios Documentales, PINAR, PGD y SIC, se mantengan actualizados, de conformidad con las normas archivísticas y las necesidades específicas de la organización, asegurando una gestión documental sólida y fortalecida.

Por otra parte, en el marco de esta política, se logró implementar el Sistema Integrado de Gestión Documental - SIGA, entregado por la Secretaría General en 2022, representando un gran avance en la administración y control de la información a lo largo del ciclo vital de los documentos, garantizando su legalidad, fiabilidad y autenticidad. Así como se ha logrado asegurar la administración y mantenimiento centralizado de los archivos de Gestión y Central del DASCD, garantizando la disponibilidad oportuna de la información para usuarios internos y externos.

Asimismo, se han llevado a cabo diversas actividades de divulgación y socialización para promover la cultura archivística y concienciar a los servidores públicos sobre la importancia de la gestión documental adecuada, asegurando que todos los miembros de la entidad estén informados y comprometidos con las mejores prácticas archivísticas.

En resumen, durante el periodo 2020-2023, la Subdirección de Gestión Corporativa ha sido una pieza clave en el fortalecimiento de la gestión documental del DASCD, contribuyendo a una mayor eficiencia en la administración de la información, la transparencia en la gestión pública y el acceso a la información para la ciudadanía. El enfoque estratégico y el compromiso con el servicio a los ciudadanos seguirán siendo fundamentales para continuar avanzando hacia una entidad más moderna, transparente y comprometida con el servicio público.

Relación de logros alcanzados

A través de la implementación de tecnologías avanzadas, la actualización de políticas y la adecuada administración de archivos, se han logrado significativos logros que fortalecen la gestión de documentos y respaldan la memoria institucional. A continuación, se detallan los principales logros alcanzados durante el periodo 2020-2023, en línea con la Política de Gestión Documental.

- Administración y custodia centralizada de archivos: Se ha logrado una gestión efectiva de los archivos de Gestión y Central del DASCD, garantizando la disponibilidad oportuna de la información para usuarios internos y externos. Esta acción se enmarca dentro de nuestra búsqueda por propiciar la transparencia en la gestión pública y el acceso adecuado a la información.
- Campañas de sensibilización y migración de documentos electrónicos: Se han realizado campañas de sensibilización para promover la migración de los Documentos Electrónicos de Archivo a los repositorios del Archivo de Gestión Electrónico y la depuración de los repositorios de trabajo colaborativo. Estas acciones están alineadas con el objetivo de promover la modernización de los archivos y el uso de tecnologías para una gestión documental eficiente.
- Implementación del Sistema Integrado de Conservación Documental: Se implementó el Sistema Integrado de Conservación Documental, siguiendo el plan de conservación y documental y el plan de preservación digital a largo plazo. Esto ha fortalecido la capacidad institucional para garantizar la conservación y preservación de nuestros acervos documentales, respaldando la memoria institucional y cultural.
- Adquisición de equipos para control ambiental: Se ha adquirido equipos para monitorear y controlar las condiciones ambientales de nuestros acervos documentales, como dataloggers, deshumidificadores, luxómetro y medidor de radiación ultravioleta. Esto refleja nuestro compromiso con la protección y preservación adecuada de los documentos a largo plazo.

- Cumplimiento de socializaciones: Periódicamente se realizan socializaciones, como la actualización del Plan Institucional de Archivo 2021-2024, Programa de Gestión Documental, Inventario Documental, Aplicación Tabla de Retención Documental, Buenas prácticas para la conservación de documentos, Banco Terminológico y Tabla de Control y Acceso; y Modelo de Requisitos para la Gestión del Documento Electrónico - Conceptos básicos del SGDEA, entre otros.
- Aprobación del Programa de Gestión Documental: Se actualizó y aprobó el Programa de Gestión Documental 2021-2024 en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Actualización de la Tabla de Retención Documental: Se realizó la actualización de la Tabla de Retención Documental, el Cuadro de Clasificación Documental; se elaboró la Memoria Descriptiva y las Fichas de Valoración Documental. Todos estos documentos fueron aprobados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y se radicaron al Archivo Distrital para convalidación de la TRD. Lo que refleja la responsabilidad de la entidad por la adecuada gestión documental, la preservación del patrimonio documental y el cumplimiento de la normativa archivística.
- Actualización del Plan Institucional de Archivos: Actualización del Plan Institucional de Archivos 2021-2024, cumpliendo los planes a corto, mediano y largo plazo.
- Implementación del Sistema Integrado de Gestión Documental - SIGA: El DASCD logró implementar con éxito el Sistema Integrado de Gestión Documental - SIGA, sin incurrir en costos adicionales para la entidad. Esta importante adquisición se logró mediante una colaboración efectiva con la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, que proporcionó el acceso y los derechos de uso del SIGA.

El DASCD ahora cuenta con una herramienta moderna y eficiente para la gestión de su correspondencia, y la conservación de sus documentos, garantizando su legalidad, fiabilidad y autenticidad a lo largo de su ciclo de vida. Lo que demuestra la capacidad gerencial y estratégica del DASCD para mejorar sus procesos y servicios de manera efectiva, y resalta el compromiso de la entidad con la innovación y la transparencia en la gestión pública, en beneficio de la ciudadanía y los servidores públicos:

- Interoperabilidad del gestor documental con Bogotá te Escucha: Interoperabilidad de la herramienta SIGA con la plataforma Bogotá Te Escucha.
- Reconocimiento Distrital - Seguimiento Estratégico al Cumplimiento de la Normativa Archivística vigencia 2021: La entidad recibió el Informe de Seguimiento Estratégico al Cumplimiento de la Normativa Archivística vigencia 2021, otorgado por el Archivo de Bogotá. Con orgullo, se destaca que el Departamento ha obtenido el primer lugar en el sector, como se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 64. Seguimiento Estratégico al Cumplimiento de la Normativa Archivística 2021

Posición	2018	2019	2020	2021
Posición del sector en el Distrito	3 de 17	3 de 17	4 de 17	2 de 17
Posición de la entidad en el sector	2 de 2	1 de 2	1 de 2	1 de 2
Posición de la entidad en el Distrito	30 de 58	6 de 58	11 de 58	2 de 58
Porcentaje de avance	**30%**	**75%**	**70%**	**90%**

Fuente: Subdirección del Sistema Distrital de Archivos – Seguimiento estratégico

7.5.2 Política de Gestión de la Información Estadística

El propósito es buscar que las entidades generen y dispongan la información estadística, así como la de sus registros administrativos, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el líder de Política, para mejorar la efectividad de su gestión y planeación basada en evidencias; garantizando una continua disponibilidad de información de calidad a lo largo del ciclo de la política pública; fomentando el diálogo social con la ciudadanía y los grupos de interés, en el marco de la construcción participativa de las soluciones sociales, y generando una herramienta de control político y social que permita la transparencia de las actuaciones del Estado.

La información estadística y los registros administrativos son insumos para el ciclo de la política pública; en la medida que permiten diagnosticar los problemas de la sociedad y hacerle seguimiento a las acciones de política que se implementen para dar solución a las necesidades de la población. Esta información es usada para evaluar la efectividad de las acciones del gobierno y resolver las problemáticas sociales, económicas y ambientales.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo el siguiente proceso del sistema de gestión:

Proceso de Gestión de la Información del Talento Humano Distrital (SPGITH)

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

El equipo de colaboradores del DASCD y la oficina de planeación de la secretaría general realizó una primera socialización con los hitos importantes y para el desarrollo del plan estadístico distrital y la importancia de identificar las operaciones estadísticas del DASCD. A partir de dichas reuniones, se llevaron a cabo sesiones de trabajo con los grupos involucrados expertos en las operaciones estadísticas, analistas de datos generados por la entidad con el fin de recopilar, procesar y presentar datos de manera confiable y oportuna.

Se elaboró un plan detallado que incluía una hoja de ruta para identificar cuáles son las operaciones estadísticas con las que cuenta el DASCD y la documentación necesaria para garantizar la calidad de los productos. Actualmente se continúan las mesas de trabajo con el fin de realizar revisiones y retroalimentaciones de la documentación necesaria como el documento y fichas metodológicas y diccionario de datos con el fin de entregar el producto final que aportará a la implementación del plan estadístico distrital

Relación de logros alcanzados

El DASCD ha generado acciones para actualizar y disponer de información estadística, y su documentación, para mejorar la efectividad de su gestión y planeación, garantizando una continúa disponibilidad de información de calidad, con el fin de aportar al “PLAN ESTADÍSTICO DISTRITAL Y SU IMPLEMENTACIÓN EN EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL”

Con el fin de garantizar las políticas de tratamiento de datos el DASCD participó con los colaboradores involucrados con la gestión de la información en las diferentes técnicas de anonimización de la información.

En el marco del Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) y se diseñó y estructuró el Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital implementando políticas de anonimización de datos para custodiar la geolocalización de los colaboradores del Distrito, asimismo se participó en las reuniones con IDECA para entrega y validación de información de Mapas Bogotá. Por otro lado, se ha trabajado en la normalización de la estructura de datos conforme a lo entregado por IDECA y actualización de información en el Tablero proveniente directamente del SIDEAP.

En el marco de la Medición del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital 2022 se avanzó en la validación de requerimiento para capturar información en SIDEAP, en el montaje de la encuesta en el SIDEAP para diligenciamiento de Servidores y Responsables de TH de las entidades, así como en la elaboración de pruebas de la encuesta en el SIDEAP para diligenciamiento de Servidores y Responsables de TH de las entidades. Finalmente se resalta el diseño estadístico para la definición de la muestra.

Durante la vigencia 2022 se potencializa el Sistema de indicadores del talento humano mediante la consolidación de 18 indicadores: 1). Indicador de ley de cuotas. (2). Participación efectiva de mujeres. (3). Indicador de discapacidad. (4) Plan anual de vacantes. (5). Plan Anual de vacantes para carrera administrativa. (6). Frecuencia de ocurrencia de accidentes de trabajo. (7) Incidencia de enfermedad laboral. (8) Ausentismo por causas relacionadas a la salud. (9). Indicador de nivel de madurez. (10). Indicador de estándares mínimos. ((11) Índice de desarrollo Civil (12). Reporte de política pública. (13) Indicador de bienes y rentas del distrito (14) Participación pluriétnica en el empleo público Distrital, (15). Talento de las mujeres en la administración pública Distrital, (16) Indicador de fortalecimiento de capacidades en el distrito, (17) Indicador de personas mayores en el talento humano distrital y (18) Indicador de jóvenes en el talento humano distrital.

7.6 Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación

Plantea la importancia de que las entidades conserven y compartan su conocimiento para dinamizar el ciclo de la política pública, facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconectar el conocimiento entre los servidores y dependencias y promover buenas prácticas de gestión.

En el sector público se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento. Este debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional.

La Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación está integrada por la política que se describe a continuación:

7.6.1 Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación

El propósito es facilitar el aprendizaje y la adaptación de las entidades a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia, que permita generar productos/servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos y, además, propicie su transformación en entidades que a través de su dinámica, faciliten la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo el siguiente proceso del sistema de gestión:

Proceso de Gestión del Conocimiento (SPGITH)

Objetivo del proceso: Desarrollar en el DASCD, *un esquema de trabajo basado en la Gestión del Conocimiento y la Innovación*, de acuerdo al enfoque MIPG - Modelo Integrado de Planeación y Gestión , que permita gestionar datos, información, y conocimiento organizadamente, a través de los instrumentos propios a la dimensión y la política, con el fin de que se fortalezca el desarrollo de la Gestión Integral del Talento Humano al interior de la Entidad y para el Distrito Capital, mediante la generación de herramientas, datos, informes, estudios e investigaciones para soportar la toma de decisiones.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

La dimensión de la gestión del conocimiento y la innovación propone el desarrollo de acciones para compartir y difundir el conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, esto implica, además, que las entidades promuevan el análisis, evaluación y retroalimentación de dichas acciones, lo que les permitirá el mejoramiento continuo. Esta dimensión facilita a las entidades aprender de sí mismas y de su entorno de manera práctica (aprender haciendo).

El Proceso GCO en el DASCD, está en curso de implementación y cuenta con:

- La Caracterización del proceso, que informa de manera consolidada las actividades a realizar dentro del ciclo PHVA del proceso.
- El Normograma, que nos muestra la normatividad que le da vida a la dimensión y orienta en qué sitios se puede consultar.
- Manual de Gestión del Conocimiento para el DASCD: cita y describe el contexto teórico que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG señaló para esta dimensión, proporcionando el enfoque MIPG para las entidades del estado colombiano.
- Dos procedimientos que permiten definir un Cómo o forma a través de la cual se puede lograr la implementación de los lineamientos:
    - 1. Implementación de los Lineamientos MIPG para GCO
    - 2. Implementación del Mapa de Conocimiento del Proceso, que muestra por proceso en donde, dentro de la institucionalidad, están los conocimientos que se requieren para ejecutar un proceso.
- Como elementos complementarios básicos para el enfoque MIPG en GCO, se cuenta con dos guías:

- a) Protocolo para identificar el nivel de madurez de la gestión del conocimiento
- b) Guía para la creación o ideación, que nos conduce a la innovación.
- Dos formatos uno para identificar cual es el conocimiento por temas que se requieren para ejecutar un proceso y el otro para saber en qué personas está el conocimiento tácito del proceso. a) E-GCO-FM-006 Inventario de Conocimiento Explícito V3.0 y b) E-GCO-FM-007 Inventario de Conocimiento Tácito V2.0.

Relación de logros alcanzados

En la vigencia 2021, se actualiza a través de la resolución 270 el Comité de Gestión y Desempeño Institucional y las subdirecciones que tendrán a cargo, qué dimensión y política del MIPG para su desarrollo e implementación:

https://www.serviciocivil.gov.co/sites/default/files/2022-03/RESOLUCION_270_2021.pdf

En 2022, se realizaron y se participó en diferentes procesos de capacitación DAFP - Secretaría General y autoformación desde el micrositio del DAFP para el MIPG, esto permitió la comprensión del enfoque para poder estructurar el proceso; para 2023, se continúa trabajando en la documentación, se realizaron mejoras y ajustes y se conformó la *estructura documental* que permite tener el enfoque y contexto para implementar la dimensión y su política GCO+I, en forma transversal, bajo los lineamientos del nivel básico, para así lograr el intermedio y finalmente alcanzar el avanzado. Información en:

https://sites.google.com/serviciocivil.gov.co/sgestion/procesos-estrat%C3%A9gicos/gesti%C3%B3n-del-conocimiento#h.p_0ckIJzF_urnQ

Estructuración del Mapa de Gestión del conocimiento por proceso y sus avances progresivos. El "MAPA de CONOCIMIENTO del DASCD, que se denominó: WIKI - GCO DASCD" por el sistema wiki que nos permite un espacio para ubicar el conocimiento explícito y tácito que necesitamos consultar, para aportar al logro de los productos de las políticas, las metas institucionales (planeación: estratégica y operativa) y realizar las actividades de los procesos.

- WIKI: Sistema de trabajo informático utilizado en los sitios web que permite a los usuarios modificar o crear su contenido de forma rápida y sencilla. Información en:

  https://doku.serviciocivil.gov.co/doku.php?id=start

Estructuración del Inventario de Conocimiento Explícito bajo un esquema de variables en el formato que permite identificar el conocimiento necesario para el proceso, por temas y subtemas, identificándose el conocimiento ausente, y las necesidades de llevar cierta información a los espacios virtuales, y electrónicos del DASCD para garantizar el acceso a información clave. Estructuración del Inventario de Herramientas para el uso y apropiación del Conocimiento del DASCD por procesos.

Desarrollo de una estrategia para la Cultura Organizacional que enfoque el tema de la gestión del conocimiento como básica y clave para la toma de conciencia, su importancia y se estructure

institucionalmente los espacios con el enfoque de fortalecimiento institucional para el apoyo a la gestión del conocimiento en el DASCD.

Se ha logrado avanzar para que en 9 de los 19 procesos, trabajen en los tres inventarios, (conocimiento explícito - tácito y de herramientas para el uso y apropiación del conocimiento: https://intranet.serviciocivil.gov.co/es/sistema-integrado-de-gestion-sig), el mapa de conocimiento del proceso y el desarrollo de la cultura organizacional, que permita identificar que el conocimiento de la entidad debe organizarse bajos los lineamientos MIPG para alcanzar el estándar que le permita a la entidad soportar sus logros y avances misionales, bajo esquemas de innovación y espacios en donde se puede acceder a dicho conocimiento, que permite construir sobre lo construido y en lo que la entidad y la institucionalidad ha venido invirtiendo sus recursos.

7.7 Dimensión Control Interno

Para esta Dimensión es importante indicar que el Modelo Estándar de Control Interno -MECI se actualiza en el marco de MIPG; el MECI ha sido y continuará siendo la base para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno de las entidades, que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 87 de 1993. En este sentido, el MECI es el Modelo que deberán seguir implementando tanto las entidades objeto de MIPG, como aquellas a las que no les aplica dicho modelo integralmente; por lo tanto, los lineamientos para su implementación se enmarcan esta séptima Dimensión.

El objetivo del MECI es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol).

Para MIPG es importante incorporar la política de control interno transversal a todas las actividades, procesos, procedimientos, políticas asociadas a la gestión, de manera tal que, a través de sus componentes, sea posible valorar la efectividad de la estructura de control interno.

La Dimensión de Control Interno está integrada por la política que se describe a continuación:

7.7.1 Política de Control Interno

El propósito es estar integrado por el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y de los recursos, se lleven a cabo de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la alta dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

En el marco de esta Política, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD desarrolló e implementó acciones ejecutadas bajo el siguiente proceso del sistema de gestión:

Proceso de Control y Seguimiento (OCI)

Objetivo del proceso: Realizar evaluación y seguimiento periódico a los procesos y gestión del DASCD, a través de auditorías y monitoreo, que permitan identificar e implementar acciones preventivas, correctivas y de mejora, para el fortalecimiento de la gestión institucional.

Relación del Estado actual del proceso como aporte a la Política MIPG

El aporte de la Oficina de Control Interno frente a la política de Control Interno es el de servir de evaluador del Sistema de Control Interno. Y el aporte frente al modelo es de servir como instancia evaluadora mediante la ejecución del Plan Anual de Auditoria.

La evaluación Independiente del Sistema de Control Interno fue del 98% con corte a junio de 2023. Por componentes los resultados fueron:

Tabla 65. Componentes de la evaluación independiente del Sistema de Control Interno

Ambiente de Control	98%
Evaluación de Riesgos	94%
Actividades de Control	100%
Información y Comunicación	96%
Monitoreo	100%

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Adicional de los Informes de Ley el trabajo de la Oficina de Control Interno se concentró desde la vigencia anterior y en el primer semestre de 2023 en cerrar las recomendaciones producto de evaluación del FURAG de 2021. Es así que se programaron actividades en el Plan Anual de Auditorias y en cumplimiento del fortalecimiento del Sistema de Control Interno en temas de: NTC 6047/2013 - Accesibilidad al medio físico, Espacios de Servicio al ciudadano en la Administración Pública, Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información - MSPI, NTC 5854/2011 – Accesibilidad a Páginas Web (Resolución 1519 de 2020), Índice de Transparencia Institucional, Auditorias al proceso financiero y contable, y asesoría a la entidad en riesgos frente a la actualización de la versión 5 de la “Guía para la administración de riesgo y el diseño de controles en entidades públicas. (Versión 5 de diciembre de 2020).

La Oficina de Control Interno inició proceso de racionalización de la documentación y de los procedimientos del Proceso de Control y Seguimiento con el fin de actualizar y unificar 2 temas:

1. Plan de Mejoramiento con el desarrollo de un aplicativo con el apoyo de la OTIC que entrará en pruebas a partir del mes de agosto de 2023.
2. Cambio y Actualización de Proceso, Procedimientos y documentos frente al cumplimiento del Marco Internacional de la Auditoria Interna según lineamientos del DAFP a nivel nacional y por los lineamientos distritales emitidos desde la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá por Desarrollo Institucional y el Comité Distrital de Auditoria.

Relación de logros alcanzados

- Ejecución en las vigencias 2020 a 2022 y durante el primer semestre de 2023 del plan anual de auditoria enfocado en el fortalecimiento de las recomendaciones emitidas año tras año por la evaluación FURAG.
- Estandarización y cierre mensual de la mejora continua surgida de la auditoria.
- Fortalecimiento de las evaluaciones internas y externas del Sistema de Control Interno a través del trabajo de asesoría y seguimiento a riesgos.
- Diseño de una herramienta para unificar las acciones de mejora surgidas de las auditorías internas y externas y otras fuentes, para unificar el análisis de causas y para guardar las evidencia que soportan los cierres de eficacia y efectividad.
- Servir de piloto en la vigencia 2021 en la implementación del Mapa de Aseguramiento 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.*

8 ANEXOS

Anexo 1. Conceptualización técnica 2023

Tabla 66. Relación conceptos técnicos emitidos por entidad, periodo enero a junio de 2023

No	ENTIDAD	NÚMERO DEL CONCEPTO TÉCNICO FAVORABLE O RESPUESTA	FECHA EXPEDICIÓN DEL CONCEPTO	DESCRIPCIÓN DEL ASUNTO DEL CONCEPTO TÉCNICO O RESPUESTA
1	SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ	2-2023-31	2/1/2023	Concepto técnico para la modificación del manual específico de funciones y competencias laborales de la Secretaría.
2	SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO	2-2023-903	19/01/2023	Alcance al concepto técnico emitido mediante radicado 2-2022-10025 del 11 de noviembre de 2022 para la modificación de la estructura organizacional, planta de empleos y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Gobierno
3	SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT	2-2023-931	20/01/2023	Concepto técnico para la modificación del manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos de la planta de personal de la Secretaría Distrital del Hábitat.
4	SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL - (SDIS)	2-2023-1858	8/02/2023	Concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional, la planta de empleos y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Integración Social.
5	SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT	2-2023-2282	17/02/2023	Concepto técnico para la modificación del manual específico de funciones y competencias laborales de los empleo de la planta de personal de la Secretaría Distrital del Hábitat.
6	ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ (OFB)	2-2023-2945	28/02/2023	Alcance al concepto 22022-2590, para la Modificación de la Estructura Organizacional, la planta de personal y del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB.
7	INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE (IDRD)	2-2023-3558	13/03/2023	Concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional, la planta de empleos y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD.
8	SUBRED INTEGRADA DE SALUD SUR E.S.P.	2-2023-4317	22/03/2023	Concepto técnico para la modificación de estructura organizacional, planta de empleos y manual específico de funciones, con ocasión a la adecuación del proceso disciplinario
9	FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO – FUGA	2-2023-4393	24/03/2023	Concepto técnico- incremento salarial empleados públicos de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA para la vigencia 2023
10	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO (IDT)	2-2023-4489	23/03/2023	Concepto técnico- incremento salarial empleados públicos del INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO (IDT) para la vigencia 2023.
11	INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL (IPES)	2-2023-4501	17/03/2023	Concepto técnico – Incremento salarial empleados públicos del Instituto para la Economía Social – IPES para la vigencia 2023.
12	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	2-2023-3844	17/03/2023	Concepto técnico para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de la Mujer.
13	INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE (IDRD)	2-2023-4693	30/03/2023	Concepto técnico – Incremento salarial empleados públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD para la vigencia 2023
14	INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL (IDPYBA)	2-2023 -4692	29/03/2023	Concepto técnico – Incremento salarial empleados públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA, para la vigencia 2023.
15	INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO (IDU)	2-2023-4689	29/03/2023	Concepto Técnico de Incremento salarial empleados públicos de Instituto de Desarrollo Urbano – IDU para la vigencia 2023.
16	FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES (FONCEP)	2-2023-4785	30/03/2023	Concepto técnico para la adopción de la escala ordinaria de remuneración para los empleados del Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones – FONCEP
17	FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES (FONCEP)	2-2023-4820	31/03/2023	Alcance al Concepto Técnico para la modificación de la escala salarial del Fondo de Prestaciones Económicas cesantías y Pensiones – FONCEP emitido mediante radicado DASCD 2-2023-4785 de 30 de marzo de 2023
18	LOTERÍA DE BOGOTÁ	2-2023- 4649	28/03/2023	Concepto Técnico de Incremento salarial empleados públicos de la Lotería de Bogotá para la vigencia 2023.
19	INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DEL RIESGO Y CAMBIO CLIMÁTICO (IDIGER)	2-2023- 4828	31/03/2023	Concepto técnico – Incremento salarial empleados públicos de Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER para la vigencia 2023.
20	CAJA DE VIVIENDA POPULAR (CVP)	2-2023-4876	31/03/2023	Concepto técnico – Incremento salarial empleados públicos de la Caja de Vivienda Popular – CVP para la vigencia 2023.
21	INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES (IDARTES)	2-2023-4878	31/03/2023	Concepto técnico – Incremento salarial empleados públicos del Instituto Distrital de las Artes – IDARTES para la vigencia 2023.
22	SUBRED INTEGRADA DE SALUD NORTE E.S.P	2-2023-4881	31/03/2023	Concepto técnico – Incremento salarial empleados públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., para la vigencia 2023.
23	SUBRED INTEGRADA DE SALUD CENTRO ORIENTE E.S.P.	2-2023-4883	31/03/2023	Concepto técnico – Incremento salarial empleados públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., para la vigencia 2023.
24	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL - UAECD	2-2023-4510	24/03/2023	Concepto técnico – Incremento salarial empleados públicos de Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD, para la vigencia 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.*

No	ENTIDAD	NÚMERO DEL CONCEPTO TÉCNICO FAVORABLE O RESPUESTA	FECHA EXPEDICIÓN DEL CONCEPTO	DESCRIPCIÓN DEL ASUNTO DEL CONCEPTO TÉCNICO O RESPUESTA
25	SUBRED INTEGRADA DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.P	2-2023-4335	22/03/2023	Concepto técnico – Incremento salarial empleados públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente E.S.E., para la vigencia 2023.
26	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS (UAESP)	2-2023-4383	23/03/2023	Concepto técnico – Incremento salarial empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP para la vigencia 2023.
27	INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL (IDPYBA)	2-2023-3767	16/03/2023	Concepto técnico para la Modificación de la estructura organizacional, de la planta de personal y del manual específico de funciones y de competencias laborales del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA.
28	ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ (OFB)	2-2023-4929	4/04/2023	Concepto Técnico Favorable para incremento salarial empleados públicos de la Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB para la vigencia 2023.
29	SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN	2-2023-4346	23/03/2023	Concepto técnico para la modificación de la planta de empleos docentes y directivos docentes de la Secretaría de Educación Distrital. supresión de catorce (14) cargos de Directivo Docente Director, empleos que se encuentran en vacancia definitiva, y la creación de diez (10) cargos de Directivo Docente Rector para la dirección de diez (10) Instituciones Educativas Distritales.
30	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL (UAERMV)	2-2023-4891	2/04/2023	Concepto para la Modificación de la Estructura Organizacional, de la escala salarial, de la planta de personal, y del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV.
31	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL (UAERMV)	2-2023-4932	4/04/2023	Concepto técnico – Incremento salarial vigencia 2023 de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial para la vigencia 2023.
32	JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS - (JBB)	2-2023-4925	4/04/2023	Concepto técnico – Incremento salarial vigencia 2023
33	SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL - (SDIS)	2-2023-4931	4/04/2023	Alcance al concepto técnico favorable DASCD 2-2023-1858 para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la SECRETARÍA Distrital de Integración Social.
34	SUBRED INTEGRADA DE SALUD SUR E.S.P.	2-2023-5482	19/04/2023	Concepto técnico favorable, para el incremento diferenciado de las asignaciones básicas del Nivel Técnico de los Grados 20, 21 y 22 para la vigencia 2021, y el incremento diferenciado de las asignaciones básicas del Nivel directivo Grado 10 y Nivel Técnico Grados 18, 19, 20, 21 y 22, para la vigencia 2022 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
35	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL (DASCD)	2-2023-5495	20/04/2023	Concepto para la Modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales – Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD
36	CANAL CAPITAL	2-2023-5534	21/04/2023	Incremento salarial empleados públicos del CANAL CAPITAL para la vigencia 2023.
37	SUBRED INTEGRADA DE SALUD SUR E.S.P.	2-2023-5651	24/04/2023	Alcance concepto técnico favorable – Incremento salarial empleados públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
28	SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD – SDM	2-2023-5769	26/04/2023	Concepto para la Modificación de la Planta de Empleos y la modificación al Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Movilidad.
39	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL (IDPC)	2-2023-5770	26/04/2023	Incremento salarial empleados públicos del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural para la vigencia 2023
40	INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL (IDPAC)	2-2023-5772	26/04/2023	Incremento salarial empleados públicos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC para la vigencia 2023.
41	OPERADOR PÚBLICO DE TRANSPORTE	2-2023-5697	26/04/2023	Incremento salarial de los empleados públicos de la Operadora Distrital de Transporte S.A.S, para la vigencia 2023.
42	INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES (IDARTES)	2-2023-6075	4/05/2023	Concepto técnico favorable para la prórroga de la vigencia de 53 empleos temporales de IDARTES.
43	CANAL CAPITAL	2-2023-6100	4/05/2023	Concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional, planta de empleos, escala salarial y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Canal Capital.
44	SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO	2-2023-6643	15/05/2023	Concepto técnico favorable para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Gobierno.
45	EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO - TRANSMILENIO S.A.	2-2023-6522	15/05/2023	Concepto técnico – Incremento salarial de los empleos públicos de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio – TRANSMILENIO S.A., para la vigencia 2023.
46	SUBRED INTEGRADA DE SALUD CENTRO ORIENTE E.S.P.	2-2023-6678	16/05/2023	Concepto técnico para la modificación de estructura organizacional, planta de empleos y manual específico de funciones con ocasión a la adecuación organizacional para el proceso disciplinario.
47	INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD – IDIPRON	2-2023-6893	24/05/2023	Concepto técnico para el incremento salarial de los empleados públicos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON
48	SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN	2-2023-7420	31/05/2023	Concepto técnico para la creación de cinco (5) empleos de docentes de aula de carácter temporal en la planta de la Secretaría de Educación 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.*

No	ENTIDAD	NÚMERO DEL CONCEPTO TÉCNICO FAVORABLE O RESPUESTA	FECHA EXPEDICIÓN DEL CONCEPTO	DESCRIPCIÓN DEL ASUNTO DEL CONCEPTO TÉCNICO O RESPUESTA
49	SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN	2-2023-7897	9/06/2023	Concepto técnico para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la Planta Global del Personal Administrativo de la Secretaría de Educación del Distrito - SED.
50	EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO - (ERU)	2-2023-8080	15/06/2023	Concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional, ajuste de la planta de empleos públicos y de trabajadores oficiales, así como la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleados públicos de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.
51	EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ (EAAB)	2-2023-8363	22/06/2023	Concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional y planta de empleos de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAAB - ESP.
52	SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA - (SDH)	2-2023-8364	22/06/2023	Concepto para la Modificación de la Planta de Empleos y la modificación al Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.
53	SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO	2-2023-8600	27/06/2023	Alcance al concepto técnico favorable para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Gobierno DASCD 2-2023-6643 de 15 mayo de 2023.
54	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL - UAECD	2-2023-8617	28/06/2023	Concepto para la modificación de la estructura organizacional, creación de dos Grupos Internos de Trabajo y ajuste del manual específico de funciones y competencias laborales.
55	VEEDURÍA DISTRITAL	2-2023-8701	28/06/2023	Concepto técnico de modificación de Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Veeduría Distrital.

Tabla 67. Relación entidades con conceptos técnicos a 30 de junio de 2023

ENTIDADES CON ASISTENCIA TÉCNICA		
No.	**Entidad**	**No. Conceptos técnicos**
1	CAJA DE VIVIENDA POPULAR (CVP)	1
2	CANAL CAPITAL	2
3	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL (DASCD)	1
4	EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ (EAAB)	1
5	EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO - (ERU)	1
6	EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO - TRANSMILENIO S.A.	1
7	FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES (FONCEP)	2
8	FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO – FUGA	1
9	INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO (IDU)	1
10	INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DEL RIESGO Y CAMBIO CLIMÁTICO (IDIGER)	1
11	INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL (IDPAC)	1
12	INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES (IDARTES)	2
13	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL (IDPC)	1
14	INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL (IDPYBA)	2
15	INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE (IDRD)	2
16	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO (IDT)	1
17	INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD - IDIPRON	1
18	INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL (IPES)	1
19	JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS - (JBB)	1
20	LOTERÍA DE BOGOTÁ	1
21	OPERADOR PÚBLICO DE TRANSPORTE	1
22	ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ (OFB)	2
23	SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL - (SDIS)	2
24	SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN	3
25	SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO	3

ENTIDADES CON ASISTENCIA TÉCNICA		
No.	Entidad	No. Conceptos técnicos
26	SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA - (SDH)	1
27	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	1
28	SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD – SDM	1
29	SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT	2
30	SECRETARÍA GENERAL ALCALDÍA MAYOR	1
31	SUBRED INTEGRADA DE SALUD CENTRO ORIENTE E.S.P.	2
32	SUBRED INTEGRADA DE SALUD NORTE E.S.P	1
33	SUBRED INTEGRADA DE SALUD SUR E.S.P.	3
34	SUBRED INTEGRADA DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.P	1
35	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL - UAECD	2
36	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL (UAERMV)	2
37	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS (UAESP)	1
38	VEEDURÍA DISTRITAL	1
Total conceptos técnicos		**55**

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

Anexo 2. Relación entidades conceptualización 2023

Tabla 68. Relación conceptos técnico -jurídicos emitidos por entidad a 30 de junio de 2023

ENTIDADES CON ASISTENCIA TÉCNICA - CONCEPTOS TÉCNICO - JURÍDICOS		
No.	Entidad	No. Conceptos técnicos
1	CANAL CAPITAL	1
2	CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.	4
3	CONTRALORÍA DE BOGOTÁ D.C.	2
4	EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BOGOTÁ E.S.P. - EAAB	1
5	FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES – FONCEP	3
6	FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO – FUGA	3
7	INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGÓGICO - IDEP -	2
8	INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL - IDPAC	1
9	INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES	4
10	INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE – IDRD	1
11	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO – IDT	1
12	INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD - IDIPRON	2
13	INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES	6
14	LOTERIA DE BOGOTA	3
15	METRO DE BOGOTÁ S. A.	2
16	OPERADORA DISTRITAL DE TRANSPORTE S.A.S.	3
17	ORQUESTA FILARMONICA DE BOGOTA – OFB	2
18	PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C.	4
19	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO – SED	2
20	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	3
21	SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD	1
22	SECRETARÍA DISTRITAL DE HÁBITAT	1
23	SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA – SHD -	4
24	SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD - SDM -	5
25	SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN – SDP -	3
26	SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA – SCJ -	8
27	SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D. C.	5
28	SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL – SJD	6
29	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD CENTRO ORIENTE E.S.E. - SUBRED CENTRO ORIENTE	1
30	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. - SUBRED NORTE	2
31	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E. - SUBRED SUR OCCIDENTE	5
32	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL - UAECD	2
Total conceptos técnico - jurídicos		93

Anexo 3. Conceptualización técnica 2021

Tabla 69. Relación conceptos técnicos emitidos por entidad a 31 de diciembre de 2021

No.	ENTIDAD	CONCEPTO	FECHA	DESCRIPCIÓN
1	Personería de Bogotá	2021EE250	23/01/2021	Concepto Técnico para la modificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales.
2	Secretaría Distrital de Movilidad	2021EE433	3/02/2021	Concepto técnico favorable para la modificación del manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos públicos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad.
		2021EE3526	10/06/2021	Concepto técnico para la Modificación de la Estructura Organizacional, Planta de Empleos y la modificación del Manual de Funciones y de Competencias Laborales.
		2021EE2755	10/05/2021	Concepto para la modificación del manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos públicos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad.
		2021EE6365	27/09/2021	Concepto para la Modificación de la Planta de Empleos, originados en la necesidad de la creación de 107 empleos de Agentes de Tránsito, y la modificación al manual de funciones,
3	Instituto para la Economía Social - IPES	2021EE434	3/02/2021	Concepto técnico favorable para la modificación del manual de funciones y de competencias laborales del IPES
		2021EE2748	10/05/2021	Concepto salarial 2021 del Instituto para la Economía Social -IPES.
		2021EE4577	8/07/2021	Solicitud de concepto para modificar la estructura organizacional, la planta de empleos y el manual específico de funciones por la creación de la Oficina de Control Disciplinario.
4	Secretaría Distrital de Salud - SDS	2021EE452	3/02/2021	Concepto técnico favorable para la modificación del manual de funciones y de competencias laborales de la SDS.
		2021EE3425	4/06/2021	Concepto técnico para la creación de empleos permanentes en la planta de personal de la Secretaría Distrital de Salud.
5	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP	2021EE461	4/02/2021	Concepto técnico favorable para la modificación del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del IDEP.
		2021EE4881	17/07/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021 para los empleos públicos del IDEP.
6	Secretaría de Educación del Distrito – SED	2021EE490	5/02/2021	Concepto técnico favorable para la creación de 200 empleos temporales de docentes orientadores en la SED
		2021EE2377	27/04/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021.
		2021EE5407	9/08/2021	Concepto técnico para la modificación del Decreto 593 de 2017, en el marco del Decreto Distrital 273 de 2020.
		2021EE6868	26/10/2021	Concepto técnico para la prórroga de la vigencia de los empleos temporales en la SED.
		2021EE7103	9/11/2021	Concepto técnico para la prórroga de la vigencia de los empleos temporales de docentes orientadores creados mediante el Decreto 256 de 2021.
7	Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio S.A.	2021EE529	10/02/2021	Devolución con observaciones a la solicitud de concepto técnico para Rediseño Institucional Transmilenio S.A.
		2021EE3094	21/05/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021.
		2021EE5986	6/09/2021	Concepto técnico para la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno
		2021EE7092	9/11/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021.
8	Caja de Vivienda Popular - CVP	2021EE805	19/02/2021	Respuesta al radicado 2020ER4736, con el cual solicita alcance al concepto técnico para la modificación de la Planta de Empleos de la Caja de la Vivienda Popular - CVP.
		2021EE3160	25/05/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021.
		2021EE5814	26/08/2021	Concepto para la creación de la Oficina de Control Interno Disciplinario.
		2021EE6457	30/09/2021	Concepto técnico para el incremento salarial del empleo denominado Técnico Operativo Código 314 Grado 04 para la vigencia 2021.
9	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	2021EE1047	1/03/2021	Concepto técnico para la modificación de la planta de cargos y modificación del manual de funciones.
		2021EE2417	28/04/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021.
		2021EE2312	27/04/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021.
10	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES -	2021EE1091	2/03/2021	Concepto para la modificación del manual de funciones.
		2021EE1374	11/03/2021	Concepto técnico para la creación de un (1) empleo por fallo de tutela.
		2021EE2176	19/04/2021	Concepto técnico para la modificación del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.
		2021EE2705	6/05/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021 del Instituto Distrital de las Artes – IDARTES
		2021EE3758	18/06/2021	Concepto técnico para la creación de empleos temporales.
		2021EE5648	19/08/2021	Concepto técnico para la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno.
11	Metro de Bogotá S.A.	2021EE1371	11/03/2021	Concepto técnico para la modificación parcial del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales
		2021EE2552	3/05/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021 de la Empresa Metro Bogotá.
		2021EE2801	11/05/2021	Concepto técnico para rediseño institucional
		2021EE6750	15/10/2021	Concepto para reajuste salarial para los Empleados públicos de los niveles Directivo Gados 03 y 04 y Asistencial Grado 05 de la Empresa Metro de Bogotá S.A.
		2021EE6840	22/10/2021	Concepto técnico para efectuar una modificación parcial al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
12	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	2021EE632	16/02/2021	Concepto técnico favorable para la creación de un (1) empleo transitorio en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá por fallo de tutela.

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

No.	ENTIDAD	CONCEPTO	FECHA	DESCRIPCIÓN
		2021EE745	18/02/2021	Concepto técnico favorable para la creación de un (1) empleo transitorio en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá por fallo de tutela.
		2021EE977	25/02/2021	Concepto técnico favorable para la creación de un (1) empleo transitorio en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá por fallo de tutela.
		2021EE853	23/02/2021	Devolución con observaciones a la solicitud concepto técnico para la modificación estructura organizacional, planta de empleos, manual de funciones de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
		2021EE1390	12/03/2021	Concepto para la modificación de la estructura organizacional, planta de empleos y manual de funciones.
		2021EE2654	5/05/2021	Concepto Técnico Favorable para la creación de un (1) empleo y la adopción de Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.
		2021EE4883	16/07/2021	Concepto técnico para la creación de un (1) empleo por fallo de tutela.
		2021EE7304	22/11/2021	Concepto técnico para la modificación de Manual de Funciones y Competencias Laborales.
13	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP	2021EE1494	17/03/2021	Concepto técnico para la modificación del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales
		2021EE1723	26/03/2121	Concepto técnico para la creación de un empleo por sentencia judicial.
		2020EE2065	27/04/2021	Concepto técnico para la creación de un empleo por sentencia judicial.
		2021EE2415	28/04/2021	Concepto para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales Decreto 989 del 2020.
		2021EE5506	12/08/2021	Concepto para la creación de la Oficina de Control Interno Disciplinario.
14	Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA -	2021EE1541	19/03/2021	Concepto técnico sobre modificación y aclaración del Manual de Funciones y Competencias Laborales
		2021EE2708	6/05/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021 de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño.
15	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE	2021EE413	3/02/2021	Concepto técnico favorable para la modificación del manual de funciones y de competencias laborales de la SDDE.
		2021EE1605	23/03/2021	Concepto para la modificación del manual de funciones
		2021EE5416	10/08/2021	Concepto técnico del rediseño institucional en el marco del Decreto Distrital 273 de 2020.
		2021EE5725	23/08/2021	Concepto para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
16	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	2021EE2311	26/04/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021
		2021EE7735	20/12/2021	Concepto técnico favorable para el ajuste del incremento salarial
17	Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON -	2021EE1751	29/03/2021	Respuesta al radicado 2021ER2509, con el cual solicita concepto técnico para la creación de dos (2) empleos por sentencia judicial.
		2021EE2375	27/04/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021.
		2021EE4577	8/07/2021	Concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional, la planta de personal y del manual específico de funciones y de competencias laborales.
		2021EE6161	17/09/2021	Concepto para la modificación del manual de funciones.
18	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	2021EE2312	27/04/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
19	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	2021EE2369	27/04/2021	Concepto para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales Decreto 989 del 2020.
		2021EE2553	3/05/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
		2021EE	4/12/2021	Concepto técnico favorable para el ajuste del incremento salarial
20	Secretaría Distrital de la Mujer	2021EE2371	27/04/2021	Concepto técnico para la modificación de la planta de empleos y manual de funciones.
		2021EE3061	20/05/2021	Concepto para la modificación de la planta de empleos y manual de funciones y competencias laborales.
		2021EE5456	10/08/2021	Concepto para la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno.
		2021EE6747	15/10/2021	Concepto técnico para la modificación de la estructura, la planta de empleos y el manual específico de funciones y competencias laborales.
21	Lotería de Bogotá	202EE2376	27/04/2021	Concepto para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales Decreto 989 del 2020.
		2021EE5129	28/07/2021	Concepto técnico para modificar la estructura organizacional, la planta de empleos, la escala salarial y el manual específico de funciones.
		2021EE6922	27/10/2021	Concepto técnico favorable para el incremento salarial de los empleados públicos para la vigencia 2021.
22	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UAERMV	2021EE2419	28/04/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021.
		2021EE4251	24/06/2021	Concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional, la planta de personal y del manual específico de funciones y de competencias laborales.
		2021EE6556	7/10/2021	Concepto técnico para la modificación de la planta de cargos de Trabajadores Oficiales.
		2021EE6617	12/10/2021	Concepto técnico Incremento salarial vigencia 2021 Técnico Operativo, código 314 Grado 03.
23	Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB	2021EE2554	3/05/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021 de la Orquesta Filarmónica de Bogotá.
24	Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	2021EE2555	3/05/2021	Concepto técnico para el incremento salarial para los empleados públicos del Instituto de Desarrollo Urbano – IDU-, para la vigencia 2021.
		2021EE5424	10/08/2021	Concepto técnico del rediseño institucional.
		2021EE6380	27/09/2021	Concepto técnico sobre el reajuste a la asignación básica mensual de los empleos públicos de acuerdo con límites salariales expedidos por el Gobierno Nacional

No.	ENTIDAD	CONCEPTO	FECHA	DESCRIPCIÓN
		2021EE7180	12/11/2021	Concepto técnico para la modificación de Manual de Funciones y Competencias Laborales.
25	Instituto Distrital de Turismo - IDT	2021EE2574	3/05/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021 Instituto Distrital de Turismo -IDT-.
		2021EE6166	17/09/2021	Concepto técnico para la creación de la Oficina de Control Disciplinario.
		2021EE6349	24/09/2021	Concepto técnico sobre el reajuste a la asignación básica mensual de los empleos públicos del nivel Técnico Grado 01.
26	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - ERU	2021EE2575	3/05/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021.
		2021EE5847	30/08/2021	Concepto para la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno.
27	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD -	2021EE2593	4/05/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021 del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD –
		2021EE6523	5/10/2021	Concepto técnico para el incremento salarial.
		2021EE7137	11/11/2021	Concepto técnico para la modificación de Manual de Funciones y Competencias Laborales.
28	Secretaría Distrital de Hacienda - SDH	2021EE2680	6/05/2021	Concepto para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, Decreto 989 de 2020.
		2021EE6616	11/10/2021	Concepto técnico para prorrogar la vigencia de los empleos de carácter temporal a partir del 1° de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2023.
29	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD	2021EE2704	6/05/2021	Concepto técnico para el incremento salarial de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital UAECD, vigencia 2021.
		2021EE6846	22/10/2021	Concepto para la Modificación de la Estructura Organizacional, la planta de personal, y del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.
30	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	2021EE2706	6/05/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021.
		2021EE7792	21/12/2021	Concepto técnico favorable para la modificación de Manual de Funciones
31	Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER	2021EE2747	10/05/2021	Concepto técnico para incremento salarial para los empleados públicos del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER-, para la vigencia 2021.
		2021EE7417	30/11/2021	Concepto técnico para la modificación de estructura, planta de personal y Manual de Funciones del IDIGER.
32	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA	2021EE2800	11/05/2021	Concepto técnico para incremento salarial de los empleados públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA-, para la vigencia 2021.
		2021EE5985	6/09/2021	Concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional, la planta de personal y el manual de funciones.
33	Jardín Botánico "José Celestino Mutis" – JBB	2021EE2977	18/05/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021.
		2021EE6522	5/10/2021	Concepto para la modificación de la estructura organizacional, la planta de personal y del manual específico de funciones y de competencias laborales.
		2021EE	4/12/2021	Concepto técnico favorable para el ajuste del incremento salarial
34	Canal Capital	2021EE2980	18/05/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021 del Canal Capital.
		2021EE7009	4/11/2021	Concepto técnico favorable para modificación de Planta de Personal – Trabajadores Oficiales – Canal Capital.
35	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. – EAAB	2021EE3606	11/06/2021	Concepto técnico para la prórroga de la vigencia de 70 cargos de trabajadores oficiales
		2021EE6749	15/10/2021	Concepto técnico para la prórroga de la vigencia de 70 cargos de trabajadores oficiales en la EAAB para la atención de servicio al cliente por medio del Call Center.
		2021EE6853	25/10/2021	Concepto para el incremento salarial de los empleos públicos dela EAAB.
36	Instituto Distrital del Patrimonio Cultural – IDPC	2021EE2965	18/05/2021	Concepto técnico para el incremento salarial 2021 del Instituto Distrital de Patrimonio Cultural IDPC
		2021EE3653	15/06/2021	Concepto técnico para la modificación del manual específico de funciones y competencias laborales del IDPC.
		2021EE2543	3/05/2021	Concepto técnico para la modificación del manual específico de funciones y competencias laborales del IDPC.
		2021EE4888	17/07/2021	Concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional, la planta de personal y del manual específico de funciones por la creación de la Oficina de Control.
37	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – UAECOB	2021EE5444	10/08/2021	Concepto para la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno.
38	Contraloría de Bogotá D.C.	2021EE5766	24/08/2021	Concepto para la Modificación de la Planta de Personal y Manual de Funciones.
39	Secretaría Distrital de Hábitat	2021EE5866	31/08/2021	Concepto para la creación de la Oficina de Control Interno Disciplinario.
40	Secretaría Distrital de Ambiente – SDA	2021EE5984	6/09/2021	Concepto técnico para la modificación de estructura organizacional, planta de personal y manual de funciones.
41	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia - SDSCJ	2021EE6135	15/09/2021	Concepto técnico para la creación de empleos temporales.
42	Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – ATENEA	2021EE6144	16/09/2021	Concepto técnico para establecer la estructura organizacional, la planta de empleos y el Manual de Funciones.
43	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP	2021EE6215	20/09/2021	Concepto para la modificación de la estructura organizacional, la planta de personal y del manual de funciones
		2021EE6341	24/09/2021	Concepto técnico para el incremento salarial, vigencia 2021.
44	Secretaría Distrital de Planeación – SDP	2021EE6925	28/10/2021	Concepto técnico para prórroga de (73) empleos temporales.
45	Departamento Administrativa del Servicio Civil - DASCD	2-2021-34647	02/11/2021	Concepto técnico para modificación de la estructura organizacional, planta de personal, y manual de funciones.
46	Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS	2021EE7075	8/11/2021	Concepto técnico para modificación de la estructura organizacional, planta de personal, y manual de funciones.

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

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

Anexo 4. Conceptualización técnica 2022

Tabla 70. Relación conceptos técnicos emitidos por entidad a 31 de diciembre de 2022

No	ENTIDAD	NÚMERO DEL CONCEPTO TÉCNICO FAVORABLE O RESPUESTA	FECHA EXPEDICIÓN DEL CONCEPTO	DESCRIPCIÓN DEL ASUNTO DEL CONCEPTO TÉCNICO, RESPUESTA O ALCANCE
1	FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO - FUGA	2022EE040	5/01/2022	Modificación estructura, planta manuales de funciones para la adecuación de control disciplinario
2	CONCEJO DE BOGOTÁ	2022EE570	9/02/2022	Respuesta al Radicado 2022ER869 correspondiente al No. 2022EE1466 del Concejo de Bogotá / Solicitud Concepto técnico modificación Manual de Funciones
3	SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE	2022EE926	21/02/2022	Radicado DASCD 2022ER1123 / Radicado Secretaría de Cultura Recreación y Deporte No. 20227300017251 / Concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional y el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte, de conformidad con lo dispuesto por -Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021
4	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL (DASCD)	2022EE1038	25/02/2022	Respuesta radicado 2022ER1219 concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional y manual de funciones
5	SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN - SDP	2022EE928	21/02/2022	Respuesta al radicado DASCD 2022ER1122, correspondiente al su oficio SDP 2- 2022-12150; solicitud concepto técnico para la Modificación a la estructura organizacional y al Manual específico de funciones y competencias laborales de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Planeación
6	SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA	2022EE929	21/02/2022	Radicado DASCD 2022ER1128 / Radicado 20225200077252 / Concepto técnico para la modificación de la Estructura Organizacional y el Manual Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la implementación de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 Circular Externa 4 de 2022
7	INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO (IDU)	2022EE1277	14/03/2022	Radicado DASCD 2022ER1123 / Radicado Instituto de Desarrollo Urbano – IDU- No. 20225050289001 / Estudio técnico para modificar las funciones de instrucción y juzgamiento en el proceso disciplinario en el Instituto de Desarrollo Urbano – IDU, de conformidad con la Ley 2094 de 2021 y solicitud de emisión de concepto técnico
8	INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO (IDU)	2022EE1279	14/03/2022	Respuesta al radicado 2022ER1722 / radicado propio 20225160479091 / Solicitud concepto técnico favorable incremento salarial vigencia 2022
9	SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD - SDM	2022EE1281	15/03/2022	Respuesta a los radicados DASCD 2022ER1337, DASCD 2022ER1350 y DASCD 2022ER1375 correspondientes a su oficio DTH 20226201621421 / Solicitud concepto técnico para la Modificación al Manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos públicos de la Secretaría Distrital de Movilidad
10	EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO - TRANSMILENIO S.A.	2022EE1316	16/03/2022	Respuesta a los radicados DASCD 2022ER0912; DASCD 2022ER925, DASCD 2022ER0986; DASCD 2022ER1005, correspondientes a los oficios TM 2022EE02432; TM 2022EE002537; solicitud concepto técnico para el incremento salarial vigencia 2022
11	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL - UAECD	2022EE1331	16/03/2022	Respuesta al oficio DASCD-2022ER1626, radicado 2022EE9121, /, solicitud de concepto técnico para EL INCREMENTO SALARIAL de los empleados públicos en la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital UAECD, para la vigencia 2022
12	SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD - SDM	2022EE1388	22/03/2022	2022ER1841, correspondiente al oficio DTH-20226201829161 / Solicitud de refrendación del Manual de Funciones y Competencias Laborales, contenido en la Resolución No. 29129 de 2021 de la Secretaría Distrital de Movilidad, que fuera objeto de Concepto Técnico bajo Radicado DASCD- 2022EE1281.
13	SUBRED INTEGRADA DE SALUD NORTE E.S.E	2022EE1397	22/03/2022	Respuesta a los radicados del DASCD_2022_ER1716 y 2022_ER1760 / solicitud de concepto técnico para el incremento salarial para la vigencia 2022, de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
14	SUBRED INTEGRADA DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E	2022EE1398	22/03/2022	Respuesta a los radicados del DASCD_2022_ER_1682 / solicitud de concepto técnico para el incremento salarial para la vigencia 2022, de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
15	SUBRED INTEGRADA DE SALUD SUR E.S.E	2022EE1399	22/03/2022	Respuesta a los radicado DASCD 2022_ER_1780 / Radicado Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. 20223030044761 / Solicitud concepto técnico para el incremento salarial 2022
16	SUBRED INTEGRADA DE SALUD CENTRO ORIENTE E.S.E	2022EE1412	23/03/2022	Respuesta a los radicados DASCD 2022ER1700 - 2022ER1758 / Radicado Subred Centro Oriente 20221000037311 / solicitud concepto técnico para el incremento salarial vigencia 2022
17	INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DEL RIESGO Y CAMBIO CLIMÁTICO (IDIGER)	2022EE1413	23/03/2022	Respuesta al radicado DASCD 2022ER1779; correspondiente al oficio IDIGER 2022EE03463; solicitud concepto técnico para el incremento salarial 2022.
18	INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES (IDARTES)	2022EE1414	23/03/2022	Respuesta al radicado del DASCD_2022_ER_1868 / solicitud de concepto técnico para el incremento salarial para la vigencia 2022, de Instituto Distrital de las Artes - IDARTES
19	INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD - IDIPRON	2022EE1416	23/03/2022	Respuesta al radicado DASCD 2022ER1790; correspondiente al oficio IDIPRON 2022EE0736; solicitud concepto técnico para el incremento salarial 2022
20	INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE (IDRD)	2022EE1417	23/03/2022	Respuesta a los radicados DASCD 2022ER1750, correspondiente al oficio IDRD No. 20223100038371; Solicitud concepto técnico incremento salarial 2022 - IDRD

No	ENTIDAD	NÚMERO DEL CONCEPTO TÉCNICO FAVORABLE O RESPUESTA	FECHA EXPEDICIÓN DEL CONCEPTO	DESCRIPCIÓN DEL ASUNTO DEL CONCEPTO TÉCNICO, RESPUESTA O ALCANCE
21	EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO - TRANSMILENIO S.A.	2022EE1438	24/03/2022	Radicados DASCD 2022ER1077 - 2022ER1109 / Radicado TM 2022EE02997 - 2021-EE-08903 - Concepto técnico para la Modificación de la Estructura Organizacional, Planta de Personal y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos públicos de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio- TRANSMILENIO S.A., en el marco de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, por medio de la cual se incorporaron nuevas garantías al proceso disciplinario.
22	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL (IDPC)	2022EE1486	25/03/2022	Respuesta a los radicados DASCD 2022ER1769 y 2020ER2035, correspondiente a los oficios salida 20225200011121- alcance 20225200012441; Solicitud concepto técnico para incremento salarial vigencia 2022 de los empleados públicos del IDPC
23	AGENCIA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA – ATENEA	2022EE1498	28/03/2022	Respuesta al radicado del DASCD_2022_ER_1993 / solicitud de concepto técnico para el incremento salarial para la vigencia 2022, de la Agencia para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA
24	INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL (IDPYBA)	2022EE1499	28/03/2022	Respuesta al radicado DASCD 2022ER1881 y 2022ER2067; correspondiente al oficio IDPYBA 2022EE0002663 y 2022EE0002764; Solicitud de Concepto Técnico incremento salarial para la vigencia 2022
25	EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO - (ERU)	2022EE1500	28/03/2022	Respuesta al radicado DASCD 2022ER1922; correspondiente al oficio URU S2022001120; Solicitud de Concepto Técnico al proyecto de Acuerdo incremento salarial para la vigencia 2022
26	SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD - SDM	2022EE1546	29/03/2022	Respuesta a los radicados DASCD 2022ER1103, 2022ER1140 y 2022ER1277 correspondientes a sus oficios DTH 20226201473551 y DTH 20226201547401 / atendiendo lo dispuesto en la Ley 2094 de 2021 y los lineamientos de la Circular No. 04 de 2022 del DASCD, para la Modificación de estructura organizacional, planta de personal y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales
27	SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA - (SDH)	2022EE1548	29/03/2022	Respuesta a los radicados DASCD 2022ER1179 y DASCD 2022ER1510, correspondiente a sus oficios 2022EE045409 y 2022EE059231; atendiendo lo dispuesto en la Ley 2094 de 2021 y los lineamientos de la Circular No. 04 de 2022 del DASCD, para la Modificación de estructura organizacional y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales
28	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS (UAECOB)	2022EE1573	29/03/2022	Respuesta al radicado DASCD 2022ER1211, Solicitud de alcance al Concepto Técnico 2021EE5444 atendiendo lo dispuesto en la Ley 2094 de 2021 y los lineamientos de la Circular No. 04 de 2022 del DASCD, para la Modificación de estructura organizacional, planta de personal y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales
29	SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT	2022EE1590	30/03/2022	Respuesta a radicado DASCD 2022ER1245, 2022ER1213 correspondiente a al oficio SDHT 2-2022-8967; atendiendo lo dispuesto en la Ley 2094 de 2021 y los lineamientos de la Circular No. 04 de 2022 del DASCD, para la Modificación de estructura organizacional, planta de personal y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales
30	EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ (EAAB)	2022EE1765	4/04/2022	Respuesta al radicado DASCD 2222ER1671, concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional
31	ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ (OFB)	2022EE1966	8/04/2022	Respuesta al radicado DASCD 2022ER1935 DE FECHA 22/03/2022 concepto técnico para el incremento salarial vigencia 2022
32	SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE - (SDA)	2022EE1967	8/04/2022	Respuesta al radicado DASCD2022ER1244, concepto técnico para la modificación de funciones de algunas dependencias
33	SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL	2022EE1927	7/04/2022	Respuesta al radicado DASCD2022ER 1101-1213-1306 concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional y manual de funciones y competencias laborales de la planta de personal
34	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS (UAESP)	2022EE1899	7/04/2022	Respuesta al radicado DASCD2022ER1909 concepto técnico al proyecto de incremento salarial
35	INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL (IPES)	2022EE1900	7/04/2022	Respuesta al radicado DASCD2022ER2095, concepto técnico para el incremento salarial para la vigencia 2022
36	INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO (IDU)	2022EE1951	8/04/2022	Respuesta al radicado DASCD2022ER2330, concepto técnico favorable incremento salarias cargos faltantes
37	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO (IDT)	2022EE1924	7/04/2022	Respuesta al radicado DASCD2022ER2105,2337 concepto técnico para el incremento salarial para la vigencia 2022
38	CAJA DE VIVIENDA POPULAR (CVP)	2022EE1966	8/04/2022	Respuesta al radicado DASCD2022ER2166, concepto técnico para el incremento salarial vigencia 2022
39	INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGÓGICO (IDEP)	2022EE2196	26/04/2022	Respuesta al radicado DASCD2022ER2588, concepto técnico para el incremento salarial 2022
40	FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO - FUGA	2022EE2241	27/04/2022	Respuesta al radicado DASCD2022ER2382, concepto técnico para el incremento salarial 2022
41	INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL (IDPAC)	2022EE2240	27/04/2022	Respuesta al radicado DASCD2022ER2571, concepto técnico para el incremento salarial vigencia 2022
42	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL (UAERMV)	2022EE2087	18/04/2022	Respuesta al radicado DASCD2022ER2145, concepto técnico para el incremento salarial vigencia 2022

No	ENTIDAD	NÚMERO DEL CONCEPTO TÉCNICO FAVORABLE O RESPUESTA	FECHA EXPEDICIÓN DEL CONCEPTO	DESCRIPCIÓN DEL ASUNTO DEL CONCEPTO TÉCNICO, RESPUESTA O ALCANCE
43	EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO - TRANSMILENIO S.A.	2022EE2251	28/04/2022	Respuesta al radicado DASCD2022ER2408, concepto técnico para el incremento salarial vigencia 2022
44	METRO DE BOGOTÁ S.A.	2-2022-108	10/05/2022	Respuesta al radicado 2022ER2393, concepto técnico por medio del cual se fija el incremento salarial para servidores públicos de la empresa Metro de Bogotá
45	JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS - (JBB)	2-2022-83	9/05/2022	Respuesta al radicado 2022ER2053, concepto técnico por medio del cual se fija el incremento salarial para servidores públicos del Jardín Botánico
46	CANAL CAPITAL	2-2022-80	9/05/2022	Respuesta al radicado 2022ER2476, concepto técnico por medio del cual se fija el incremento salarial Canal Capital
47	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO (DADEP)	2-2022-84	9/05/2022	Respuesta al radicado 2022ER1346, concepto técnico rediseño institucional de estructura, planta del DADEP
48	INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL (IDPAC)	2-2022-87	9/05/2022	Respuesta al radicado 2022ER2036, concepto técnico rediseño institucional de estructura, planta de personal y manual de funciones
49	ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ (OFB)	2-2022-229	16/05/2022	Concepto técnico favorable para la realización del incremento salarial 2022 en la OFB, emitido por el DASCD con radicado No. 2022EE1965 del 8 de abril de 2022.
50	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL (DASCD)	2-2022-230	16/05/2022	Alcance al Concepto Técnico 2022EE734 del 25-02-2022 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
51	INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DEL RIESGO Y CAMBIO CLIMÁTICO (IDIGER)	2-2022-231	16/05/2022	Concepto favorable técnico ajuste asignación básica grado 19, nivel técnico 2022
52	INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO (IDU)	2-2022-240	17/05/2022	Concepto de viabilidad técnica para modificar parcialmente el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto de Desarrollo Urbano – IDU, establecido en la Resolución 12649 de 2019.
53	SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL - (SDIS)	2-2022-242	17/05/2022	Viabilidad Técnica modificación de la Estructura Organizacional, la Planta de Personal y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales Secretaría Distrital de Integración Social.
54	INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE (IDRD)	2-2022-291	17/05/2022	Concepto técnico para la modificación de Estructura Organizacional y modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, relacionado con la implementación de las garantías consagradas en el Código General Disciplinario.
55	METRO DE BOGOTÁ S.A.	2-2022-360	20/05/2022	Concepto Técnico para modificación parcial del Acuerdo de Estructura Organizacional y del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de unos empleos relacionados con las etapas del proceso disciplinario
56	AGENCIA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA - ATENEA	2-2022-362	23/05/2022	Alcance al concepto técnico DASCD No. 2022EE1498 Incremento Salarial ATENEA
57	ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ (OFB)	2-2022-358	20/05/2022	Concepto para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales
58	CONCEJO DE BOGOTÁ	2-2022-361	23/05/2022	Concepto técnico para la modificación de la Estructura Organizacional, la Planta de Personal, Escala Salarial y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Concejo de Bogotá, D.C.
59	SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ	2-2022-381	23/05/2022	Concepto técnico para la modificación de la Estructura Organizacional, Planta de Empleos y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., para implementación de las garantías dentro del proceso disciplinario, incorporadas por la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 "Código General Disciplinario".
60	CONTRALORÍA DISTRITAL	2-2022-474	26/05/2022	Concepto técnico para la modificación de la Estructura Organizacional, la Planta de Personal y el Manual Específico de Funciones y Competencia Laborales de la Contraloría de Bogotá D.C.
61	EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ (EAAB)	2-2022-464	26/05/2022	Incremento salarial empleados públicos de la EAAB E.S.P. para la vigencia 2022.
62	INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE (IDRD)	2-2022-188	13/05/2022	Concepto técnico modificación incremento salarial vigencia 2022
63	LOTERÍA DE BOGOTÁ	2-2022-498	27/05/2022	Concepto técnico para el incremento salarial vigencia fiscal 2022.
64	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO (IDT)	2-2022-542	31/05/2022	concepto técnico para la modificación a la Estructura Organizacional, la Planta de Personal y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta del Instituto Distrital de Turismo- IDT, de acuerdo con lo señalado en la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021
65	FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES (FONCEP)	2-2022-766	13/06/2022	Alcance al radicado DASCD 1-2022-185/, solicitud de concepto técnico para EL INCREMENTO SALARIAL 2022 Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP
66	VEEDURÍA DISTRITAL	2-2022-912	29/06/2022	Concepto técnico favorable para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales

No	ENTIDAD	NÚMERO DEL CONCEPTO TÉCNICO FAVORABLE O RESPUESTA	FECHA EXPEDICIÓN DEL CONCEPTO	DESCRIPCIÓN DEL ASUNTO DEL CONCEPTO TÉCNICO, RESPUESTA O ALCANCE
67	SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO	2-2022-917	29/06/2022	Concepto técnico modificación de la Estructura Organizacional y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Gobierno, con ocasión de la implementación de las garantías procesales consagradas en el Código General Disciplinario
68	SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL - (SDIS)	2-2022-885	24/06/2022	Alcance al Concepto Técnico para la modificación de la Estructura Organizacional, la Planta de Personal y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales Secretaría Distrital de Integración Social
69	OPERADORA DISTRITAL DE TRANSPORTE S.A.S. - ODT	2-2022-757	13/06/2022	Concepto Técnico Favorable para la adopción de la estructura organizacional, la escala salarial, la planta de empleos públicos y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Operadora Distrital de Transporte S.A.S. - ODT
70	INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES (IDARTES)	2-2022-940	30/06/2022	Concepto para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de un empleo de Carácter Temporal
71	INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD - IDIPRON	2-2022-953	1/07/2022	Concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional, la planta de empleos y el manual específico de funciones y competencias laborales
72	EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO - TRANSMILENIO S.A.	2-2022-966	1/07/2022	Concepto Técnico para la modificación de la Estructura Organizacional, Planta de Personal y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales
73	EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO - (ERU)	2-2022-1281	11/07/2022	Concepto para la modificación de la estructura organizacional, la planta de personal y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano – ERU para la implementación de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.
74	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS (UAECOB)	2-2022-1277	11/07/2022	Concepto Técnico para la modificación de la Estructura Organizacional, la Planta de Empleos y el Manual Específico de Funciones y Competencias
75	FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES (FONCEP)	2-2022-1515	15/07/2022	Alcance solicitud de concepto técnico para la Modificación de la estructura organizacional, de la planta de empleos y del Manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos públicos del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP
76	JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS - (JBB)	2-2022-1518	15/07/2022	Alcance al concepto técnico DASCD 2021EE6522, Oficina de Control Disciplinario Interno
77	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS (UAESP)	2-2022-1606	15/07/2022	Concepto para la modificación de la estructura organizacional y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP para la implementación de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.
78	SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL - (SDIS)	2-2022-1629	18/07/2022	Modificación Parcial Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales Secretaría Distrital de Integración Social
79	SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD	2-2022-1937	22/07/2022	Concepto para la modificación de la estructura organizacional, planta de personal y el manual específico de funciones y competencias laborales de la Secretaría Distrital de Salud para la implementación de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.
80	SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE	2-2022-1939	22/07/2022	Concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional, planta de empleos y el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte
81	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL (UAERMV)	2-2022-1992	22/07/2022	Modificación de la planta de cargos de Trabajadores Oficiales de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV.
82	CAJA DE VIVIENDA POPULAR (CVP)	2-2022-2105	25/07/2022	Concepto técnico para la modificación de la Estructura Organizacional, Planta de Personal y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Caja de Vivienda Popular - CVP, de acuerdo con lo señalado en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021
83	ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ (OFB)	2-2022-2590	29/07/2022	CONCEPTO TÉCNICO FAVORABLE para la adelantar la modificación de la estructura, modificación de la planta de personal y modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, con base en el estudio técnico aportado por la Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB-
84	SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN	2-2022-2373	27/07/2022	Concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional, la planta de empleos y el manual específico de funciones y competencias laborales de la Secretaría de Educación del Distrito
85	SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD - SDM	2-2022-1405	13/07/2022	Concepto para la Modificación de la Planta de Empleos, originados en la necesidad de la creación de 150 empleos de Agentes de Tránsito, y la modificación al Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales
86	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL (UAERMV)	2-2022-1327	12/07/2022	Solicitud de adición al concepto técnico DASCD 2022-EE-2087 para el incremento salarial 2022.
87	SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO	2-2022-2747	1/08/2022	Concepto ajuste del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.
88	INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES (IDARTES)	2-2022-3156	8/08/2022	Concepto técnico para la modificación de la Estructura Organizacional, Planta de Personal y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Distrital de las Artes - IDARTES, de acuerdo con lo señalado en la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.
89	SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN - SDP	2-2022-3283	10/08/2022	Concepto técnico para prórroga de la vigencia de (73) empleos temporales

No	ENTIDAD	NÚMERO DEL CONCEPTO TÉCNICO FAVORABLE O RESPUESTA	FECHA EXPEDICIÓN DEL CONCEPTO	DESCRIPCIÓN DEL ASUNTO DEL CONCEPTO TÉCNICO, RESPUESTA O ALCANCE
90	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	2-2022-3315	11/08/2022	concepto técnico de viabilidad para modificar la estructura de la Secretaría Distrital de la Mujer en cumplimiento de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021
91	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL (IDPC)	2-2022-3335	11/08/2022	Concepto técnico para modificación de la Estructura Organizacional y del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del IDPC.
92	SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ	2-2022-3405	12/08/2022	Concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional, la planta de empleos y el manual específico de funciones y competencias laborales de la Secretaría
93	INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGÓGICO (IDEP)	2-2022-4018	26/08/2022	Concepto técnico para la implementación de la ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021
94	SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN - SDP	2-2022-4440	5/09/2022	Concepto Técnico para la modificación de la estructura organizacional, de la planta de empleos y del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Planeación
95	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público (DADEP)	2-2022-4499	6/09/2022	Alcance Concepto Técnico DASCD 2-2022-84 del 09/05/2022 / Radicado Departamento Administrativo de Defensoría del Espacio Público –DADEP No. 20224010016541 / 2022EE359 del 28/01/22. – Solicitud concepto técnico rediseño institucional de estructura, planta del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público -DADEP
96	INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DEL RIESGO Y CAMBIO CLIMÁTICO (IDIGER)	2-2022-6965	15/09/2022	Concepto para la modificación de la estructura organizacional, la planta de empleos y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER, para la implementación de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021
97	FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO - FUGA	2-2022-7089	19/09/2022	Concepto técnico sobre la modificación de la estructura organizacional, planta de empleos y el manual específico de funciones y competencias laborales de la Fundación Gilberto Álzate Avendaño, para la supresión de la Oficina Asesora Jurídica y creación de la Oficina Jurídica en el nivel directivo en cumplimiento de la Ley 2094 de 2021.
98	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO (IDT)	2-2022-7641	26/09/2022	Concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional, planta de empleos, la escala salarial, y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Distrital de Turismo - IDT.
99	CAJA DE VIVIENDA POPULAR (CVP)	2-2022-7594	23/09/2022	Alcance al radicado 2022EE1966 del 8 de abril 2022 mediante el cual se da respuesta a la solicitud concepto técnico para el incremento salarial vigencia fiscal 2022 / Radicado propio 202217200185611 / Solicitud Concepto Técnico incremento salarial 2022 empleo Técnico Operativo código 314 grado 04
100	SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN - SDP	2-2022-7686	26/09/2022	Alcance Concepto Técnico 2-2022-4440 del 05/09/2022 / Radicado propio 2-2022-135554 - Estudio Técnico - Justificación técnica de modificaciones – Rediseño Organizacional SDP.
101	Concejo de Bogotá	2-2022-7826	29/09/2022	Concepto técnico para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Concejo de Bogotá, D.C.
102	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS (UAECOB)	2-2022-8147	7/10/2022	Concepto técnico creación de fichas en el Manual Específico de Funciones y competencias Laborales de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos
103	SUBRED INTEGRADA DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E	2-2022-8447	12/07/2022	Concepto técnico para la modificación de estructura organizacional, planta de empleos y manual específico de funciones para la creación de la Oficina de Control Disciplinario Interno
104	INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DEL RIESGO Y CAMBIO CLIMÁTICO (IDIGER)	2-2022-9234	24/10/2022	Alcance al concepto 2-2022-6965 sobre la modificación de la estructura organizacional, la planta de empleos y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER, para la implementación de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021
105	SUBRED INTEGRADA DE SALUD CENTRO ORIENTE E.S.E	2-2022-9528	25/10/2022	Adición concepto 2022_EE_1412 para el incremento salarial 2022 de los empleos Nivel Directivo Grado 10 y Nivel Técnico, Grados 18,19, 20, 21 y 22.
106	SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN	2-2022-9286	26/10/2022	Viabilidad técnica para la creación de seis (6) empleos temporales de docentes para el Programa Todos a Aprender – PTA de la Secretaría
107	SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO	2-2022-9290	26/10/2022	Concepto para la modificación de la estructura organizacional, la planta de empleos y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico SDDE para la implementación de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021
108	SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD	2-2022-9414	28/10/2022	Modificación Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Salud
109	EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ (EAAB)	2-2022-9432	28/10/2022	Concepto técnico para la modificación de la denominación de cargos de Trabajadores Oficiales de la EAAB – ESP.
110	LOTERÍA DE BOGOTÁ	2-2022-8545	13/10/2022	Concepto para la Modificación de la Estructura Organizacional, de la planta de personal, de la escala salarial y del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Lotería de Bogotá
111	EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ (EAAB)	2-2022-9524	1/11/2022	Concepto técnico favorable para la prórroga de la vigencia de 70 cargos de trabajadores oficiales en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - EAAB-ESP para la atención del servicio al cliente por medio del "call center"

No	ENTIDAD	NÚMERO DEL CONCEPTO TÉCNICO FAVORABLE O RESPUESTA	FECHA EXPEDICIÓN DEL CONCEPTO	DESCRIPCIÓN DEL ASUNTO DEL CONCEPTO TÉCNICO, RESPUESTA O ALCANCE
112	SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO	2-2022-9956	10/11/2022	Concepto técnico para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, D.C.
113	SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO	2-2022-10025	11/11/2022	Concepto técnico para la modificación de la estructura organizacional, planta de empleos y el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Gobierno
114	LOTERÍA DE BOGOTÁ	2-2022-9566	1/11/2022	Alcance al concepto 2-2022-8545 para la Modificación de la Estructura Organizacional, de la planta de personal, de la escala salarial y del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Lotería de Bogotá
115	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL (UAERMV)	2-2022-10161	16/11/2022	Concepto para la Modificación de la Estructura Organizacional, la planta de personal y del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV.
116	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS (UAECOB)	2-2022-10287	17/11/2022	ALCANCE AL CONCEPTO TÉCNICO AL OFICIO RADICADO 2-2022-1277 DE FECHA JULIO 11 DE 2022 / RADICADO 1-2022-9382.
117	SUBRED INTEGRADA DE SALUD NORTE E.S.E	2-2022-10318	18/11/2022	Alcance solicitud concepto favorable. Ajuste incremento salarial vigencia 2022 para los empleos de: Directivo Grado 10, Técnico Operativo - Código 314 Grado 18, Técnico Operativo Código 314 Grado 19, Técnico Operativo - Código 314 - Grado 20, Técnico Operativo - Código 314 - Grado 21 y Técnico Operativo -Código 314 Grado 22, de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. Radicado DASCD No 2021ER7727 y SISSN 20223210132902 DEL 23/08/2022.
118	EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO - TRANSMILENIO S.A.	2-2022-10362	18/11/2022	Concepto Técnico modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos Públicos de la planta de personal de Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio S.A.-
119	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL (IDPC)	2-2022-10289	17/11/2022	Concepto técnico para modificación de la Estructura Organizacional, Planta de empleos y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del IDPC
120	INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DEL RIESGO Y CAMBIO CLIMÁTICO (IDIGER)	2-2022-10586	24/11/2022	Concepto técnico para la modificación de la planta de empleos y del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio – IDIGER.
121	SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD - SDM	2-2022-10719	28/11/2022	Concepto técnico para la Modificación al Manual específico de funciones y competencias laborales de los empleos públicos de la Secretaría Distrital de Movilidad.
122	SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ	2-2022-9525	1/11/2022	Concepto técnico para la modificación del manual específico de funciones y competencias laborales de la Secretaría
123	SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA	2-2022-1117	9/12/2022	Concepto técnico para la modificación de Estructura Organizacional, Planta de Empleos y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia
124	SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA - (SDH)	2-2022-11135	12/12/2022	Concepto técnico favorable para prorrogar la vigencia de 40 empleos de carácter temporal en la Secretaría Distrital de Hacienda a partir del 1° de enero de 2023 y hasta el 30 de junio de 2023.
125	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL (DASCD)	2-2022-11219	13/12/2022	CONCEPTO TÉCNICO, modificación Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales - Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD
126	SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN	2-2022-11250	13/12/2022	Concepto técnico para la prórroga de la vigencia de los empleos temporales de docentes orientadores creados mediante el Decreto 256 de 2021 y prorrogados por el Decreto Distrital 453 de 2021 en la Secretaría de Educación Distrital
127	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO (IDT)	2-2022-11559	20/12/2022	Alcance al Concepto Técnico para la modificación de la estructura organizacional, la escala salarial, la planta de personal y del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Distrital de Turismo – IDT, emitido mediante radicado 2-2022-7641 del 26 de septiembre de 2022.
128	SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL	2-2022-11794	26/12/2022	Alcance al concepto favorable con radicado 2022EE1927 para la implementación de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021
129	SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO	2-2022-11728	26/12/2022	Concepto técnico modificación Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales
130	EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO - TRANSMILENIO S.A.	2-2022-11927	28/12/2022	Concepto técnico para la modificación del manual específico de funciones y competencias laborales de la Secretaría.

Tabla 71. Relación entidades con conceptos técnicos a 31 de diciembre de 2022

NO.	ENTIDADES CON ASISTENCIA TÉCNICA
1	AGENCIA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA - ATENEA
2	CAJA DE VIVIENDA POPULAR (CVP)
3	CANAL CAPITAL
4	CONCEJO DE BOGOTÁ
5	CONTRALORÍA DISTRITAL
6	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO (DADEP)
7	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL (DASCD)
8	EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ (EAAB)
9	EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO - (ERU)
10	EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO - TRANSMILENIO S.A.
11	FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES (FONCEP)
12	FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO - FUGA
13	INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO (IDU)
14	INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DEL RIESGO Y CAMBIO CLIMÁTICO (IDIGER)
15	INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL (IDPAC)
16	INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES (IDARTES)
17	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL (IDPC)
18	INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL (IDPYBA)
19	INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE (IDRD)
20	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO (IDT)
21	INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD - IDIPRON
22	INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL (IPES)
23	INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGÓGICO (IDEP)
24	JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS - (JBB)
25	LOTERÍA DE BOGOTÁ
26	METRO DE BOGOTÁ S.A.
27	ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ (OFB)
28	SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL - (SDIS)
29	SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE - (SDA)
30	SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE
31	SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO
32	SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN
33	SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO
34	SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA - (SDH)
35	SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD – SDM
36	SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN - SDP
37	SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD
38	SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA
39	SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT
40	SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL
41	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS (UAECOB)
42	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL - UAECD
43	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL (UAERMV)
44	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS (UAESP)
45	VEEDURÍA DISTRITAL
46	OPERADORA DISTRITAL DE TRANSPORTE S.A.S. – ODT
47	SUBRED INTEGRADA DE SALUD NORTE E.S.E
48	SUBRED INTEGRADA DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E
49	SUBRED INTEGRADA DE SALUD SUR E.S.E
50	SUBRED INTEGRADA DE SALUD CENTRO ORIENTE E.S.E
51	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER
52	SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

Anexo 5. Relación entidades con conceptos técnico-jurídicos 2022

Tabla 72. Relación entidades con conceptos técnico -jurídicos emitidos por entidad a 31 de diciembre de 2022

No.	ENTIDADES CON ASISTENCIA TÉCNICA - CONCEPTOS TÉCNICO - JURÍDICOS
1	ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
2	CAJA DE VIVIENDA POPULAR
3	CANAL CAPITAL
4	CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.
5	CONTRALORÍA DE BOGOTÁ D.C
6	EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ
7	INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO –IDU
8	INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DE RIESGO Y CAMBIO CLIMÁTICO - IDIGER
9	INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES
10	INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
11	INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE – IDRD
12	INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO – IDT
13	INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD - IDIPRON
14	INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES
15	LOTERÍA DE BOGOTÁ
16	ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ
17	PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C.
18	SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE – SDA
19	SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO
20	SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL –SDIS
21	SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN
22	SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
23	SUBRED INTEGRADA DE SALUD SUR E.S.E.
24	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD CENTRO ORIENTE E.S.E
25	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.
26	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.
27	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL BOMBEROS DE BOGOTÁ - UAECOB
28	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
29	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL – UAERMV
30	UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
31	CAPITAL SALUD EPS-S
32	EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ - EAAB -
33	EMPRESA METRO DE BOGOTÁ
34	OPERADORA DISTRITAL DE TRANSPORTE S.A.S.
35	SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA - SCJ -
36	SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO
37	SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA – SDH
38	SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD
39	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO
40	SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL – SJD
41	SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD – SDM
42	SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER -SDM -
43	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS – UAESP
44	VEEDURÍA DISTRITAL
45	INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL
46	EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO - TRANSMILENIO S.A.
47	FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS CESANTÍAS Y PENSIONES - FONCEP
48	TERMINAL DE TRANSPORTE S.A.
49	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO – DADEP
50	INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL – IDPAC
51	SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE
52	JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS
53	FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO – FUGA

No.	ORGANIZACIONES SINDICALES CON ASISTENCIA TÉCNICA - CONCEPTOS TÉCNICO - JURÍDICOS
1	SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO
2	SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C – SINDEPERBO
3	SINTRADISTRITALES
4	AGREMIACIÓN SINDICAL DEL SECTOR SALUD - ASSESALUD

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

Anexo 6. Detalle de la creación de empleo 2020-2023

Tabla 73. Creación de empleos en entidades del distrito, componente de formalización 2020 - 2023

CREACIÓN DE EMPLEO					
AÑO	ENTIDAD	TIPO DE EMPLEO	NOVEDAD	CANTIDAD	ACTO ADMINISTRATIVO
2020	Secretaría de Educación del Distrito - SED -	Empleo Transitorio	Creación	2	Decreto 135 del 03 de junio del 2020
		Empleo Temporal	Creación	52	Decreto 348 del 30 de Diciembre del 2020
	Secretaría Distrital de Salud	Empleo Permanente	Supresión	1	Decreto 183 del 04 de Agosto del 2020
		Empleo Permanente	Creación	1	Decreto 183 del 04 de Agosto del 2020
	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Supresión	8	Decreto 341 del 30 de Diciembre del 2020
		Empleo Permanente	Creación	7	Decreto 341 del 30 de Diciembre del 2020
	Secretaría Distrital de Gobierno	Empleo Permanente	Creación	193	Decreto 302 del 22 de Diciembre del 2020
		Empleo Temporal	Creación	320	Decreto 346 del 30 de Diciembre del 2020
2021 (Corte - 12 Noviembre)	Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB	Empleo Permanente	Creación	2	Acuerdo 002 del 15 de enero del 2021
		Empleo Permanente	Supresión	2	Acuerdo 002 del 15 de enero del 2021
	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Empleo Transitorio	Creación	5	Decreto 053 del 19 de Febrero del 2021 Decreto 059 del 24 de Febrero del 2021 Decreto 076 del 16 de Marzo del 2021 Decreto 184 del 21 de Mayo del 2021 Decreto 288 del 9 de Agosto del 2021
		Empleo Permanente	Creación	80	Decreto 141 del 14 de Abril del 2021
		Empleo Permanente	Supresión	1	Decreto 141 del 14 de Abril del 2021
	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	Empleo Transitorio	Creación	1	Acuerdo 1 del 12 de Marzo del 2021
		Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 006 del 24 de Septiembre del 2021
		Empleo Temporal	Creación	53	Acuerdo 004 del 15 de Julio del 2021
	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	Empleo Transitorio	Creación	2	Acuerdo 002 del 4 de Mayo del 2021 Acuerdo 003 del 4 de Mayo del 2021
		Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 006 del 26 de Octubre del 2021
	Secretaría Distrital de la Mujer	Empleo Permanente	Creación	80	Decreto 189 del 31 Mayo del 2021
		Empleo Permanente	Creación	1	Decreto 351 de 23 de Septiembre del 2021
		Empleo Permanente	Creación	5	Decreto 435 del 4 de Noviembre del 2021
	Secretaría de Educación del Distrito - SED -	Empleo Temporal	Creación	200	Decreto 256 del 12 de Julio del 2021
	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Empleo Permanente	Creación	4	Decreto 315 del 25 de Agosto del 2021
	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	Empleo Permanente	Creación	2	Acuerdo 04 del 12 de Agosto del 2021
	Empresa Metro de Bogotá	Empleo Permanente	Supresión	12	Acuerdo 008 del 26 de Agosto del 2021
		Empleo Permanente	Creación	19	Acuerdo 008 del 26 de Agosto del 2021
		Trabajador Oficial	Creación	133	Acuerdo 008 del 26 de Agosto del 2021
	Lotería de Bogotá	Empleo Permanente	Creación	2	Acuerdo 012 del 20 de septiembre del 2021
	Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	Empleo Permanente	Creación	104	Acuerdo 007 del 28 de Septiembre del 2021
	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	Empleo Temporal	Creación	61	Decreto 420 del 28 de Octubre del 2021
	Secretaría Distrital de Movilidad	Empleo Permanente	Creación	43	Decreto 393 del 19 de Octubre del 2021
		Empleo Permanente	Creación	107	Decreto 430 del 29 de Octubre del 2021
	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	Empleo Permanente	Supresión	2	Decreto 437 del 4 de Noviembre del 2021
		Empleo Permanente	Creación	3	Decreto 437 del 4 de Noviembre del 2021
	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD	Empleo Permanente	Supresión	4	Acuerdo 005 del 5 de Noviembre del 2021
		Empleo Permanente	Creación	15	Acuerdo 005 del 5 de Noviembre del 2021

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

CREACIÓN DE EMPLEO					
	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural - IDPC	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 005 del 11 de Noviembre del 2021
	Secretaría Distrital de Ambiente - SDA	Empleo Permanente	Creación	1	Decreto 451 del 11 de Noviembre del 2021
	Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS	Empleo Permanente	Supresión	4	Decreto 460 del 12 de Noviembre del 2021
		Empleo Permanente	Creación	202	Decreto 460 del 12 de Noviembre del 2021
	Secretaría Distrital del Hábitat	Empleo Permanente	Creación	1	Decreto 458 del 12 de Noviembre de 2021
	Secretaría Distrital de Hacienda	Empleo Permanente	Creación	12	Decreto 454 del 11 de Noviembre del 2021
	Canal Capital	Trabajador Oficial	Creación	4	Acuerdo 006 del 10 de Noviembre del 2021
	Instituto para la Economía Social - IPES	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 004 del 13 de Octubre del 2021
	Instituto Distrital de Turismo - IDT	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 10 del 21 de Octubre del 2021
	Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON -	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 005 del 30 de Julio del 2021
	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA -	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 006 del 8 de Noviembre del 2021
	Empresa de Transporte del Tercer Milenio Transmilenio S.A.	Empleo Permanente	Creación	56	ACUERDO No. 06 DE 2021
		Empleo Permanente	Supresión	56	ACUERDO No. 06 DE 2021
	Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – ATENEA	Empleo Permanente	Creación	38	Acuerdo 006 del 5 de Noviembre del 2021
2022	Secretaría de Educación del Distrito - SED -	Empleo Permanente	Supresión	37	Decreto 311 del 29 de Julio de 2022
		Empleo Permanente	Creación	605	Decreto 311 del 29 de Julio de 2022
	Empresa de Transporte del Tercer Milenio Transmilenio S.A.	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 06 de 2022 de 12 de Julio de 2022
	Fundación Gilberto Alzáte Avendaño - FUGA	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 03 de 2022 de 01 de Julio de 2022
	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Empleo Permanente	Supresión	1	Decreto 333 de 2022 de 10 de Agosto de 2022
		Empleo Permanente	Creación	1	Decreto 333 de 2022 de 10 de Agosto de 2022
	Jardín Botánico de Bogotá	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo 06 de 18 de Agosto de 2022
		Empleo Permanente	Creación	2	Acuerdo 06 de 18 de Agosto de 2022
	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo 005 de 29 de Julio de 2022
		Empleo Permanente	Creación	2	Acuerdo 005 de 29 de Julio de 2022
	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo 03 de 2022
		Empleo Permanente	Creación	2	Acuerdo 03 de 2022
	Instituto Distrital de Turismo - IDT	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo 04 de 2022 de 26 de Julio de 2022
		Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 04 de 2022 de 26 de Julio de 2022
	Operadora Distrital de Transporte	Empleo Permanente	Creación	2	Acuerdo 02 de 2022 del 04/06/2022
		Empleo Privado	Creación	598	Acuerdo 03 de 2022 del 04/06/2022
	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos - UAECOB -	Empleo Permanente	Supresión	1	Decreto 360 de 2022 del 29 de Agosto de 2022
		Empleo Permanente	Creación	2	Decreto 360 de 2022 del 29 de Agosto de 2022
	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Empleo Permanente	Supresión	3	Decreto 368 de 2022 de 02 de septiembre de 2022
		Empleo Permanente	Creación	3	Decreto 368 de 2022 de 02 de septiembre de 2022
	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano - ERU	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 43 de 2022 de 24 de agosto de 2022
	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Empleo Permanente	Supresión	1	Decreto 401 de 2022 del 20 de septiembre de 2022
		Empleo Permanente	Creación	21	Decreto 401 de 2022 del 20 de septiembre de 2022
	Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON -	Empleo Permanente	Supresión	8	Acuerdo 010 de 2022 del 15/09/2022
		Empleo Permanente	Creación	63	Acuerdo 010 de 2022 del 15/09/2022

CREACIÓN DE EMPLEO					
	Secretaria Distrital de Planeación	Empleo Permanente	Supresión	11	Decreto 433 de 2022 del 04/10/2022
		Empleo Permanente	Creación	169	Decreto 433 de 2022 del 04/10/2022
	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	Empleo Permanente	Supresión	5	Resolución 009 de 2022 del 22/09/2022
		Empleo Permanente	Creación	6	Resolución 009 de 2022 del 22/09/2022
	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	Empleo Permanente	Supresión	1	Decreto 479 de 2022 del 25/10/2022
		Empleo Permanente	Creación	3	Decreto 479 de 2022 del 25/10/2022
	Secretaría Distrital de Movilidad	Empleo Permanente	Creación	150	Decreto 473 de 2022 del 21/10/2022
	Instituto Distrital De Turismo - IDT	Empleo Permanente	Supresión	35	Acuerdo 09 de 2022 del 31/010/2022
		Empleo Permanente	Creación	80	Acuerdo 09 de 2022 del 31/010/2022
	Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS	Empleo Permanente	Supresión	1	Decreto 510 de 2022 del 10/11/2022
		Empleo Permanente	Creación	1	Decreto 510 de 2022 del 10/11/2022
	Fundación Gilberto Alzáte Avendaño - FUGA	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo 05 de 2022 del 29/11/2022
		Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 05 de 2022 del 29/11/2022
	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	Empleo Permanente	Creación	2	Acuerdo 04 de 2022
	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	Empleo Permanente	Creación	78	Decreto 590 de 2022 del 22/12/2022
	Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB	Empleo Permanente	Supresión	2	Acuerdo 04 de 2022 del 26/08/2022
		Empleo Permanente	Creación	6	Acuerdo 04 de 2022 del 26/08/2022
	Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo 10 de 2022 del 11/10/2022
		Empleo Permanente	Creación	2	Acuerdo 10 de 2022 del 11/10/2022
	Caja de Vivienda Popular - CVP	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 03 de 2022 del 17/08/2022
	Lotería de Bogotá	Empleo Permanente	Supresión	2	Acuerdo 24 de 2022 del 10/10/2022
		Trabajador Oficial	Supresión	9	Acuerdo 24 de 2022 del 10/10/2022
		Empleo Permanente	Creación	6	Acuerdo 24 de 2022 del 10/10/2022
	Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER	Empleo Permanente	Creación	16	Acuerdo 11 de 2022 del 13/12/2022
2023	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural - IDPC	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo 002 de 2023 del 10/01/2023
		Empleo Permanente	Creación	41	Acuerdo 002 de 2023 del 10/01/2023
	Secretaría Distrital de Gobierno	Empleo Permanente	Creación	2	Decreto 052 de 2023 del 11/02/2023
	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Empleo Permanente	Supresión	1	Decreto 101 del 16/03/2023
		Empleo Permanente	Creación	1	Decreto 101 del 16/03/2023
	Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS	Empleo Permanente	Creación	11	Decreto 114 del 23/03/2023
	Secretaría de Educación del Distrito - SED -	Empleo Permanente	Creación	10	Decreto 160 del 26/04/2023
		Empleo Permanente	Supresión	14	Decreto 160 del 26/04/2023
	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA -	Empleo Permanente	Supresión	1	ACUERDO No. 003 DE 2023
		Empleo Permanente	Creación	1	ACUERDO No. 003 DE 2023
	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	Empleo Permanente	Creación	45	Acuerdo 04 de 2023 2/05/2023
	Secretaría Distrital de Movilidad	Empleo Permanente	Creación	175	Decreto 273 de 2023 de 26 de junio de 2023
	Secretaría Distrital de Hacienda	Empleo Permanente	Creación	40	Decreto 281 de 2023 de 27 de junio de 2023
TOTAL CREADOS				**3.970**	**Empleos Permanentes** 2539 **Empleos Privados** 598

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

CREACIÓN DE EMPLEO			
		Empleos Temporales	686
		Empleos de Trabajador Oficial	137
		Empleos Transitorios (Creados en cumplimiento de fallos judiciales)	10
TOTAL SUPRIMIDOS	230	Empleos Permanentes	221
		Empleos Privados	0
		Empleos Temporales	0
		Trabajadores Oficiales	9
		Empleos Transitorios (Creados en cumplimiento de fallos judiciales)	0
CREACIÓN EFECTIVA	3.740	Empleos Permanentes	2318
		Empleos Privados	598
		Empleos Temporales	686
		Empleos de Trabajador Oficial	128
		Empleos Transitorios (Creados en cumplimiento de fallos judiciales)	10

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

Anexo 7. Relación de entidades usuarias de talento no palanca

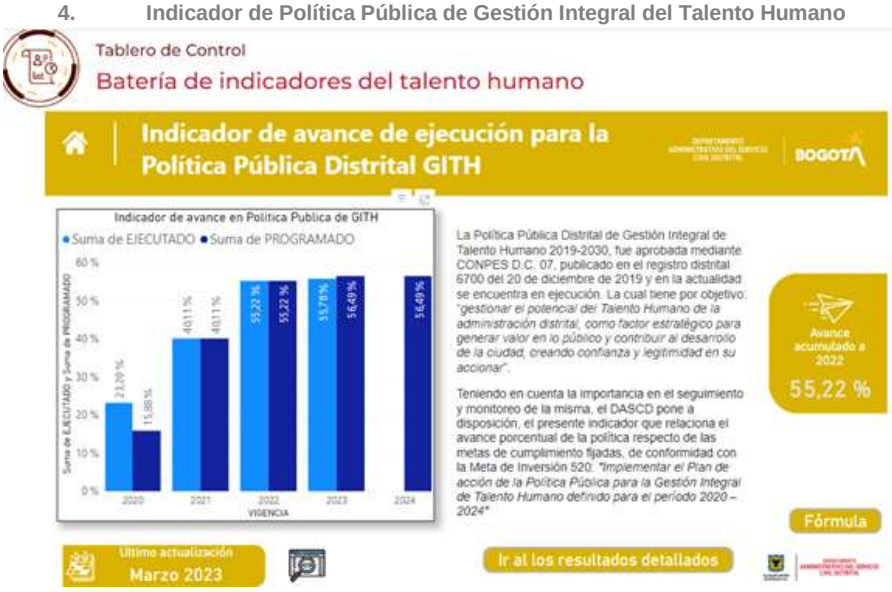
Tabla 74. Relación de entidades usuarias de la estrategia "Talento No Palanca" / 2020 – junio de 2023

Contratistas registrados TNP por las entidades Distritales 2020 - junio 2023					
No.	Entidad	2020	2021	2022	2023
1	Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA	0	0	52	1
2	Caja de Vivienda Popular - CVP	66	0	28	3
3	Canal Capital	77	0	63	0
4	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	6	15	23	29
5	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	7	10	10	9
6	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. - EAAB	10	71	153	88
7	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - ERU	23	6	18	2
8	Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.	69	162	152	106
9	Fondo De Prestaciones Económicas, Cesantías Y Pensiones - FONCEP	19	23	21	15
10	Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA	16	10	14	3
11	Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	116	148	126	95
12	Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER	6	0	31	0
13	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	89	79	60	0
14	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	89	137	195	83
15	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA	78	0	56	30
16	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD	140	133	162	77
17	Instituto Distrital de Turismo - IDT	16	0	82	0
18	Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC	0	0	1	1
19	Instituto para la Economía Social - IPES	152	2	159	5
20	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	37	9	12	0
21	Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	27	77	46	65
22	Jardín Botánico "José Celestino Mutis"	306	201	100	57
23	Lotería De Bogotá	12	1	22	1
24	Metro de Bogotá S.A.	19	8	87	0
25	Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB	7	5	16	0
26	Secretaría de Educación del Distrito	420	420	327	195
27	Secretaría Distrital de Ambiente	40	90	158	0
28	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	28	44	54	58
29	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	13	0	261	0
30	Secretaría Distrital de Hacienda	7	55	64	0
31	Secretaría Distrital de Integración Social	853	673	579	0
32	Secretaría Distrital de la Mujer	51	68	92	5
33	Secretaría Distrital de Movilidad	461	465	342	0
34	Secretaría Distrital de Planeación	36	165	57	51
35	Secretaría Distrital De Salud	379	367	265	0
36	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	36	168	215	40
37	Secretaría Distrital del Hábitat	7	1	24	0
38	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	104	94	107	44
39	Secretaría Jurídica Distrital	17	15	16	11
40	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	1	2	52	0
41	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	0	0	0	4
42	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	1914	981	4491	475
43	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	0	0	0	8
44	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos - UAECOB	0	0	28	44
45	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD	24	4	32	5
46	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	10	41	51	21
47	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	28	36	33	17
48	Veeduría Distrital de Bogotá D.C.	0	0	0	0
49	**Secretaría Distrital de Gobierno**	363	223	23	0
Fondos de Desarrollo Local		0	0	225	10
Total, general contratos TNP		**6179**	**5009**	**9185**	**1658**

Corte: 31 de mayo de 2023
Fecha de consulta TnP: 27 de junio de 2023

Anexo 8. Relación temática de los 19 indicadores de gestión del talento humano

1. Indicadores de género 	Contiene tres indicadores: Ley de cuotas (Ley 581 del 2022); Participación efectiva de la mujer y Participación de la mujer en el Distrito
2. Indicadores de enfoque diferencial 	Contiene el indicador de discapacidad (medición de personas con discapacidad en el empleo público distrital)

3. Indicadores de Vacantes 	Contiene los indicadores de: Plan Anual de Vacantes (carrera administrativa); Plan Anual de Vacantes Distritales
4. Indicador de Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano 	Contiene el avance de la ejecución de la Política pública de GITH

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

5. Índice de Desarrollo del servicio civil 	Contiene los resultados de las respectivas mediciones realizadas a este índice
6. Indicadores de seguridad y salud en el trabajo 	Contiene las mediciones de los indicadores de: Nivel de Madurez en SST; Incidencia de la Enfermedad laboral; Frecuencia de accidentalidad; Estándares mínimos en SST

7. Indicadores de Transparencia 	En este bloque se dispone del Indicadores de Bienes y Rentas.
8. Indicadores Poblacionales 	Contiene los indicaciones de: Participación de Jóvenes en el Distrito; Indicador de Vejez ; Participación pluriétnica del Talento Humano Distrital

9. Indicador de Capacitación 	Contiene el indicador denominado fortalecimiento de capacidades que da cuenta de la formación de servidores públicos en el distrito de acuerdo a los cursos de capacitación que toman
10. Índice de Rotación 	Indicador creado en el 2023 y que dará cuenta de la relación de servidores públicos salientes por periodos de tiempo trimestrales en relación a los servidores públicos activos en cada una de las plantas de las entidades