

AVANCES POR PRODUCTOS

31 de Diciembre del 2020

Política pública de Gestión Integral del Talento Humano
Documento Conpes 07 del 20 de diciembre de 2019

Estado de ejecución de los productos en la vigencia del 2020

Cantidad de productos

Estado de cumplimiento de las metas

8

Meta < 100%

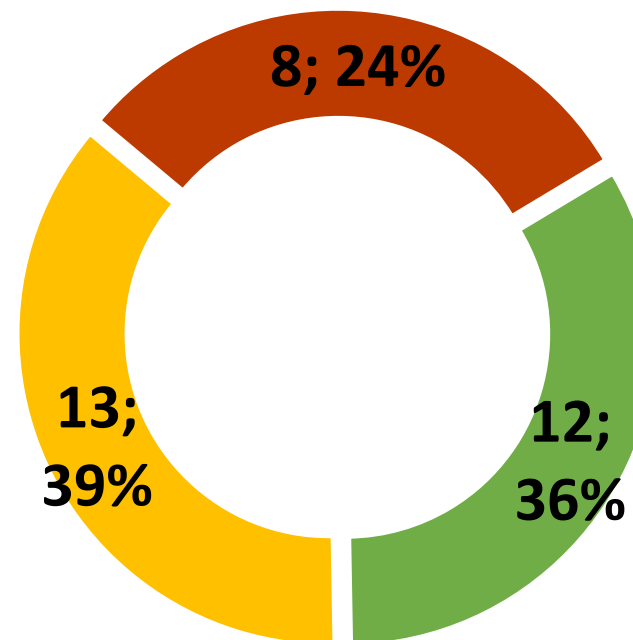
13

Meta = 100%

12

Meta > 100%

Total 33

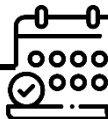


Fuente: Matriz seguimiento Política Pública Distrital de GITH. Corte 31 de DIC del 2020

Programa de reclutamiento de talentos

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE

69%

Inicio: 2020
Finalización: 2030



548

Empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales

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). El dato corresponde a personas nombradas en empleos de LNR que fueron remitidos al DASCD para realizar pruebas psicométricas. Lo empleos de carrera administrativa que contarán para esta meta corresponden a los que saldrán en la "Convocatoria Distrito 4", la cual se realizará en el 2021. Se ha venido trabajando el perfeccionamiento de los lineamientos técnicos y jurídicos así como en el desarrollo de la herramienta tecnológica para la realización de estos procesos de selección por parte de las entidades.

Meta Política: 7580



Meta 2020: 800

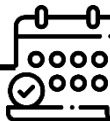
Responsable: DASCD- Subdirección Técnico Jurídica

Programa de banco de proveedores

“TALENTO NO PALANCA”

2020

Corte: 31 DIC



6179

Contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión seleccionados a través del Banco de Proveedores del Distrito Capital

Estas personas fueron contratadas mediante CPS en las entidades distritales a través de la herramienta web que diseñó e implementó el DASCD, y que se pone a disposición de la ciudadanía para que quienes estén interesados en vincularse contractualmente con entidades y organismos distritales puedan postular su oferta de servicios, para ser usado por las entidades y organismos distritales en el cubrimiento de sus necesidades de personal, a través de contratos de prestación de servicios; estableciendo reglas asociadas a la prestación del servicio y apalancando algunas acciones afirmativas frente a grupos poblacionales de especial protección.

AVANCE

154%

Inicio:
2020



Finalización:
2029

Meta Política: 6000



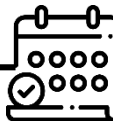
Meta 2020: 4000

Responsable: DASCD- Subdirección Técnico Jurídica

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

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE

120 %

Inicio:
2019



Finalización:
2029



60

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

El 26 de noviembre de 2020 por la plataforma Zoom y en transmisión en vivo por el Facebook Live de la Veeduría Distrital la directora del DASCDD realizó la presentación de los avances en la implementación de la PPGITH a veedores ciudadanos, así como también se dio un debate de la importancia que tiene realizar ejercicios de control social al talento humano del Distrito.

Este evento es parte de la redefinición de la estrategia y contó con la asistencia de 60 personas

En 2019 se reporta la meta cumplida de 50 personas participantes de la estrategia para esa vigencia

Meta Política: 550

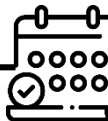
Meta 2020: 50

Responsable: Veeduría Distrital

Programa de Reconocimiento para colaboradores y colaboradoras de las entidades distritales

2020

Corte: 31 DIC



172

Colaboradores reconocidos por sus aportes al desarrollo de la gestión pública del Distrito

El 1 de octubre del 2020 se realiza la V gala de reconocimiento 2020, '**Talento al servicio de Bogotá**', resaltó la labor de los servidores públicos y colaboradores distritales que han luchado contra el Covid-19. Además se premió cuatro categorías: evaluación de desempeño, innovación, enfoque de género y evaluación de desempeño.

En el 2019 la meta en este producto era de **30 colaboradores** y se cumplió con un reporte de **47 servidores** reconocidos en la IV Gala de Reconocimiento "Talento que Ama Bogotá".

AVANCE



344 %

Inicio:

2019



Finalización:

2030

Meta Política: 1 480



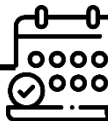
Meta 2020: 50

Responsable: DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés

2020

Corte: 31 DIC


AVANCE

100 %
Inicio:

2020


Finalización:

2030

20 %

Porcentaje de implementación del Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés

El proyecto se enfoca en prevenir conductas inapropiadas que ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público, que afectan la confianza ciudadana en la administración pública, mediante la declaración de conflicto de intereses por parte de los servidores públicos y contratistas del Distrito en una herramienta tecnológica en SIDEAP. El avance corresponde a la herramienta tecnológica desarrollada y que servirá para declarar los conflictos que se generen.

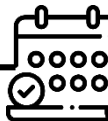
Se pretende con este producto disminuir la corrupción y aumentar la transparencia de servidores y contratistas del Distrito con un tratamiento igualitario.

Meta Política: 100%
Meta 2020: 20%
Responsable: DASCD- Subdirección Técnico Jurídica

Red Distrital de Innovadores Públicos.

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE

100 %



250

colaboradores vinculados a las entidades distritales, que participan de la Red Distrital de Innovadores Públicos.

El desarrollo de este producto 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.

Los programas de formación abordan de forma transversal los **principios del gobierno abierto, la innovación y la transparencia**, así como el impacto que el **control preventivo y el control social** tienen en la lucha contra la corrupción. Además, los programas aplican de manera transversal los lineamientos en materia de enfoque poblacional diferencial del Distrito Capital, aplicados a sus áreas de conocimiento específicas.

Para el 2020, se realizó la séptima, octava, novena y décima cohorte del curso sobre innovación pública.

Inicio:

2020



Finalización:

2030

Meta Política: 3150



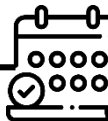
Meta 2020: 250

Responsable: Veeduría Distrital

Programa de Formación en Innovación Pública Distrital

2020

Corte: 31 DIC



929

Colaboradores que participan
en el Programa de Formación
en Innovación Pública Distrital

El programa busca que los colaboradores del Distrito Capital puedan aplicar conocimientos de innovación para buscar soluciones a problemas identificados al interior de sus entidades y en el servicio que prestan a los ciudadanos y grupos de interés

En el 2020 se ha concretado la participación en el desarrollo de las iniciativas o prototipos diseñados por 10 equipos de innovación que participaron en la segunda fase del programa de formación en innovación, con los siguientes proyectos: Matrícula Escolar en Línea, Adopción Expediente Electrónico Disciplinario, Tu participas y Nosotros Te Acompañamos, Cultura Innovativa SDS, Perso-Bot, Centro de Pensamiento Normativo de Bogotá, RED ACV Bogotá Habla, Ni más Ni menos: Son Nuestros Derechos, Árbol de Trámites, Tejiendo Redes Mayores

AVANCE

232 %

Inicio:

2019



Finalización:

2030

Meta Política: 5730

Meta 2020: 400

Responsable: DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y
Desempeño

Inventario Bogotá

2020



Corte: 31 DIC

AVANCE

100 %

10 %

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

Algunas actividades relacionadas son: realización del primer encuentro de coordinadores observatorios y sus equipos con la participación de los 22 vigentes, consolidación de los estudios reportados de 13 de los 22 observatorios existentes. Se concluyó la primera fase del **estado del arte del funcionamiento de la página inventario Bogotá**. Se realizó la revisión del DTS del observatorio de contratación y lucha anticorrupción. Se realizó seguimiento al nuevo observatorio de calidad del gasto público. Se publicó la **Guía básica para la creación, desarrollo, reestructuración y consolidación de los observatorios** del Distrito Capital y se publicaron **1,131 estudios** que pueden ser consultados por el público en el portal www.inventariobogota.gov.co.

Inicio:

2020



Finalización:

2029

Meta Política: 100%



Meta 2020: 10%

Responsable: Secretaría Distrital de Planeación - Dirección de Estudios Macro

Programa de Formación en Competencias Digitales

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE

173 %



518

Colaboradores vinculados al Programa de Formación en Competencias Digitales

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

La oferta de formación en competencias digitales busca cerrar la brecha existente en este tema, beneficiando en particular a los grupos etarios de juventud y adultez, este último donde se presenta una brecha mucho más marcada, generacionalmente

Inicio:

2019



Finalización:

2030

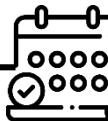
Meta Política: 4400



Meta 2020: 300

Responsable: DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

2020



Corte: 31 DIC

1.3.5

Programa para la gestión del conocimiento y la innovación

AVANCE



100 %

10 %

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

Consistió en el 2020 en el **diagnóstico del estado** del arte de la gestión del conocimiento en las 52 entidades distritales.

Formulación y presentación del documento técnico de la **metodología de construcción de Mapas de Conocimiento** para entidades distritales, que tiene como propósito guiar a las organizaciones en el proceso de identificar el conocimiento estratégico o crítico, definir los activos de conocimiento tanto tácito como explícito, identificar el conocimiento ausente y tener herramientas para plantear estrategias de fortalecimiento. Se definió la **guía de habilitantes para la innovación** en el sector público, que marcan la ruta del fortalecimiento del eje estratégico del Laboratorio de Innovación Pública de Bogotá - IBO

Se realizó el acompañamiento en la **definición del Modelo de Teletrabajo + para entidades distritales**, el cual fue desarrollado en un proceso de innovación, basado en tres dimensiones: Actores, Infraestructura y Cultura, en pro de un programa de mayor bienestar, productividad y sostenibilidad.

Inicio:

2020



Finalización:

2023

Meta Política: 100%



Meta 2020: 10%


Responsable: Secretaría General – Alcaldía Mayor de Bogotá

Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública

2020

Corte: 31 DIC 

AVANCE



180 %

Inicio:  2020
Finalización: 2030

9

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.

Corresponde a las iniciativas desarrolladas en la segunda fase del programa de formación en innovación de esta vigencia.

Meta Política: 85

 **Meta 2020: 5**

Responsable: DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Estandarización de procesos transversales de la gestión distrital

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE



100 %

20 %

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

Se concreta en actividades como: **análisis de los 12 procesos definidos** como transversales. Incluyeron la tipificación de los criterios de estandarización y cuantificación de las tendencias de cada proceso.

Presentaciones para los líderes de las temáticas a estandarizar en las que se divulgaron los principales resultados obtenidos y se planteó la ruta a seguir para la estandarización de temas en el Distrito Capital.

Se generó un **documento de análisis de los resultados** obtenidos en la etapa de levantamiento de información que consolida las principales conclusiones frente a los temas a estandarizar.

Se proyecta un plan de trabajo para el desarrollo del producto que incluye la documentación del "**Manual de Procesos Transversales del Distrito Capital**".

Inicio:

2020



Finalización:

2028

Meta Política: 100%



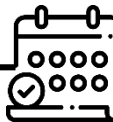
Meta 2020: 20%

Responsable: Secretaría General – Alcaldía Mayor de Bogotá

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

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE

50 %

Inicio:

2020



Finalización:

2025

15%

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

Se concreta en actividades como: reuniones de trabajo para exponer las necesidades del desarrollo de **una funcionalidad que apoyará este programa en SIDEAP.**

Presentación de **estudios técnicos para la modificación** de la estructura organizacional y de la planta de personal, por parte de **10 entidades.**

Documento borrador de la propuesta que **contiene estándares para definir dependencias tipo** de acuerdo con la naturaleza jurídica de cada organismo o entidad del Distrito.

Actividades pendientes para el 2021: i) Estandarización de cargos por dependencias y tipos de entidades y ii) Socialización del documento final con las entidades

Meta Política: 100%



Meta 2020: 30%

Responsable: DASCD- Subdirección Técnico Jurídica

Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital



AVANCE



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

La construcción de tablero consistió en actividades como: Avances en la funcionalidad de territorialización del SIDEAP, el alistamiento de variables nuevas en la bodega de datos para alimentar el tablero de Control. Cargue masivo de una base de datos de funcionarios y contratistas con aproximadamente 9000 registros. Adelantos en el documento metodológico del producto. Realización de algunas pruebas de visualización y se cuenta como antecedentes y aportes indispensables los tableros de control de Composición del Empleo Publico Distrital y el tablero de Movilidad Segura.

El producto aportará en el enfoque territorial, en la medida que permitirá evidenciar el lugar de vivienda de los servidores y colaboradores del distrito (con datos anonimizados) y su lugar preciso de trabajo, a nivel de localidad e incluso UPZ , 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 general respecto de la pertinencia de unos servicios u otros de acuerdo a las necesidades propias de cada localidad

Inicio: 2020
 Finalización: 2022



Meta Política: 100%  Meta 2020: 40%

Responsable: DASCD -Oficina Asesora de Planeación

Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE

89 %

Inicio:
2019



Finalización:
2030

1208

Número de teletrabajadores en
Entidades y Organismos
Distritales

Corresponde a los 216 teletrabajadores nuevos reportados en el 2020, bajo la modalidad laboral establecida en el Decreto Distrital 806 de 2019, con Resolución Individual. La cifra refleja el acumulado del 2020 (216) + 2019 (992)

Durante el 2020, dos factores dificultaron el desarrollo del programa: (i) El aislamiento preventivo obligatorio por la emergencia sanitaria generada por COVID-19, hizo que el 50% servidores de planta migraran a trabajo en casa. En la culminación de la fase piloto en 20 entidades, se pospuso la continuidad a la fase de adopción. (ii) El retiro de funcionarios; el cambio en equipos directivos; la transición en las plantas laborales, producto de la convocatoria 806 a 825 de 2018 Distrito Capital – CNSC, implicaron la salida de la planta provisional y la adecuación de las nuevas plantas de personal en las entidades del Distrito; ello condujo a que las entidades no continuaran con la fase de adopción definitiva, desde su prueba piloto.

Meta Política: 4850



Meta 2020: 1350

Responsable: Secretaría General - Alcaldía Mayor de Bogotá

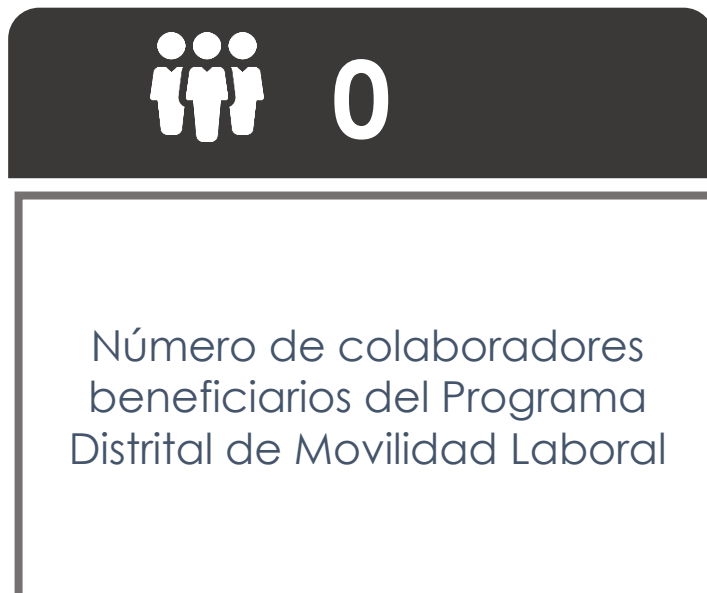
Programa de movilidad laboral (inter-sectorial, ubicación)

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE



Durante la vigencia 2020 no se tuvo avance cualitativo en la cantidad de personas movilizadas.

Sin embargo, en la vigencia se realizaron las gestiones necesarias para contar con una herramienta tecnológica que soporte el programa de movilidad laboral, la cual permitirá que el proceso se realice con la ayuda del sistema de información, para que la movilidad se pueda hacer en la dirección Entidad - Funcionario, o Funcionario - Entidad; o Funcionario - Funcionario.

Esta herramienta contó con la definición de los lineamientos técnicos y jurídicos haciendo partícipes a las entidades, para la definición del requerimiento funcional al SIDEAP.

Inicio:

2020



Finalización:

2030

Meta Política: 450



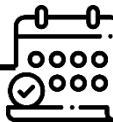
Meta 2020: 10

Responsable: DASCDD- Subdirección Técnico Jurídica

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

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE



100 %

Inicio:

2020



Finalización:

2030

10 %

Porcentaje de avance de implementación del Aula del Saber Distrital

Es un proyecto que se realiza con el propósito de centralizar las actividades de capacitación transversales del distrito. Dentro de este producto se incorporaron las líneas de capacitación de Escuela virtual, Red de Especialistas del Conocimiento, Competencias Técnicas, Inteligencia colectiva y Comunicación. En el 2020, **2275** funcionarios y colaboradores fueron capacitados en estos temas.

De igual manera se realizó la estructuración del documento técnico y financiero del Aula, que presenta la ruta para la creación de esta escuela teniendo en cuenta tres etapas: la primera corresponde a la identificación de las partes interesadas y sus expectativas y necesidades; la segunda se refiere al reconocimiento de experiencias y resultados exitosos de modelos de escuelas y aulas similares; y la tercera definición de requisitos para la creación del aula.

Meta Política: 100%



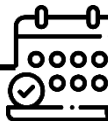
Meta 2020: 10%

Responsable: DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Programa de Formación en Competencias Ambientales

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE

102 %

51

Número de colaboradores formados en el Programa de Competencias Ambientales

El Proceso de **Formación Cuidadores ambientales del Distrito** estuvo dirigido a 51 servidores públicos de las entidades del distrito y tuvo como énfasis el manejo integral de residuos sólidos, las prácticas sostenibles, la Estructura Ecológica Principal y su biodiversidad asociada.

La participación se realizó a través de la plataforma virtual meet y se realizaron sesiones teóricas, así como también experiencias vivenciales y apropiación de entornos naturales mediante recorridos y caminatas virtuales en diferentes escenarios de la Estructura Ecológica Principal incluyendo el parque Entrenubes, el humedal Santa María del Lago, la Reserva el Delirio y el Páramo Piedras de Moyas.

La Meta del 2019 se cubrió con 38 servidores que se formaron en un Curso de Periodismo Ambiental. La Meta de formación era de 25

Inicio: 2019 
Finalización: 2030

Meta Política: 1075



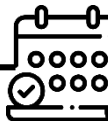
Meta 2020: 50

Responsable: Secretaría Distrital de Ambiente

Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE

100 %

Inicio:

2020



Finalización:

2030

60

Número de colaboradores de las entidades distritales vinculados al Programa de Promoción de Talentos

El dato corresponde a los inscritos en los cursos de formación en creación literaria, en audiovisuales (fotografía) y en artes electrónicas, realizados por IDARTES y su escuela CREA y apoyados en su desarrollo por el DASC. Además en este producto se elaboraron otras actividades como: i) La elaboración de la primera fase de evaluación de los concursos de cuento y poesía adelantados por el DASC, ii) reuniones de trabajo con IDARTES, para la implementación de la escuela de talentos en el distrito; y iii) diseño de una propuesta metodológica para establecer el mapa de talentos distrital, con 4 estrategias: Realización de concursos de diferentes disciplinas; Identificación de talentos por parte de las diferentes entidades y organismos distritales, Realización de una campaña distrital y elaboración de una "Feria Virtual de los talentos distritales".

Meta Política: 240

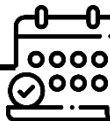
Meta 2020: 60

Responsable: DASC- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Programa Fondos Educativos

2020

Corte: 31 DIC



939

Número de Servidores Públicos del Distrito beneficiarios del Programa de Fondos Educativos

Los Fondos Educativos del Distrito han beneficiado a un total de 939 servidores. 433 corresponden a la sumatoria de los beneficiarios de los fondos de las entidades del Distrito como: SED, SDIS, SHD, IDIPRON, Concejo de Bogotá y la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte; 484 corresponden al Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital -FRADEC, y 22 beneficiarios del Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados - FEDHE-

Se realizó mesa de trabajo entre el DASCD, la SHD y el ICETEX para tratar el tema de la canalización de la oferta de fondos educativos distritales a través del Fondo FRADEC y FEDHE, en cumplimiento del artículo 9 del Decreto 492 de 2019 y se definió como compromiso la elaboración plan de acción para la vigencia 2021.

AVANCE

99%

Inicio:

2019



Finalización:

2030

Meta Política: 3000



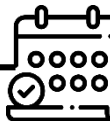
Meta 2020: 950

Responsable: DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE

130 %

Inicio:

2020



Finalización:

2030

52 %

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

En total, **27 entidades distritales**, hicieron parte de la socialización y recibo del Lineamiento de Lenguaje Organizacional

Para la construcción del lineamiento fueron necesarias actividades como: revisión bibliográfica y se llevaron a cabo las mesas intersectoriales de lenguaje incluyente.

La realización de este Plan parte de la premisa de que la comunicación es un vehículo que impacta el desarrollo de las personas, y por tanto se debe diferenciar la forma en la que nos dirigimos a distintas personas o grupos. Por lo que se espera que con las herramientas entregadas a las entidades apliquen en todas sus comunicaciones el lenguaje incluyente.

Además se logró que el tema se posicionara en la agenda pública nacional gestionando ante la Comisión de Regulación de Comunicaciones (CRC) que incluyera una pieza audiovisual, en la estrategia de mensajes institucionales, durante 6 meses y desde el mes de diciembre del 2020, se presenta en los horarios prime de los canales de televisión privados, públicos y regionales

Meta Política: 100%



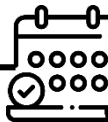
Meta 2020: 40%

Responsable: DASCDD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

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

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE

180 %

Inicio:

2020



Finalización:

2029



9

Número de entidades distritales con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados

Se realizaron 10 jornadas de sensibilización y apropiación del programa **con la participación de 9 entidades**. De igual forma se concretó la participación de 25 entidades en el seminario de profundización (prueba piloto) que es la base para la apropiación del programa.

Las temáticas que se trabajaron en las jornadas de sensibilización y apropiación del programa están relacionadas con el enfoque de derechos humanos, el diferencial-poblacional y el de género.

Meta Política: 52



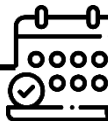
Meta 2020: 5

Responsable: DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito

2020

Corte: 31 DIC



18.370

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

Se han beneficiado en lo corrido del 2020 5.801 colaboradores que sumados a los 12.569 del 2019, da un acumulado de 18.370

El- DASCD cuenta con 24 entidades aliadas, las cuales se encuentran representadas en: 5 convenios interadministrativos, 11 alianzas y 8 acuerdos de voluntades. Se registra un incremento del 42% en entidades aliadas del DASCD, entre julio y diciembre de 2020, se establecieron e iniciaron acciones con 10 nuevos aliados.

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

Los beneficios tienen que ver con asuntos como: Salud y bienestar, Banca y Seguros, Entretenimiento y diversión, Investigación y desarrollo.

AVANCE

198 %
Inicio:
2019

Finalización:
2030

Meta Política: 48300

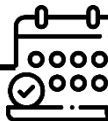
Meta 2020: 9300

Responsable: DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Programa de Apoyo Emocional Distrital.

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE

319%

Inicio:
2019

Finalización:
2030

319

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

Se desarrolló el programa de apoyo emocional con el objetivo de generar una serie de estrategias para que los/as servidores/as y contratistas del distrito enfrenten sus dificultades emocionales y adquieran herramientas que les permitan ayudarse a sí mismos y a quienes los rodean. Las estrategias implementadas fueron:

CENTRO DE APOYO EMOCIONAL: En esta estrategia se manejaron acciones para favorecer la expresión emocional y contribuir a la salud mental, a través de 18 sesiones de la herramienta de primeros auxilios emocionales, en las cuales **participaron 319 personas**. Es la estrategia que consolida este indicador

REED: Se refiere a la red de entrenamiento emocional distrital REED a través de la publicación de tips, frases e información relevante para mantener la salud emocional y mental. . En el año 2020 se obtuvieron 938 seguidores, que sumados al los del 2019 da un total de 1890.

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

Meta Política: 2700



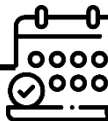
Meta 2020: 100

Responsable: DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital

2020

Corte: 31 DIC



22

Número de Funcionalidades
del sistema de información de
talento humano desarrolladas

Las funcionalidades permiten disponer de diferente información en términos cualitativos y cuantitativos del Talento Humano Distrital. En el 2020 se realizaron y potencializaron 22 funcionalidades y módulos en SIDEAP, así: **1.** Hojas de Vida; **2.** Bienes y Rentas; **3.** Talento Humano, **4.** Contratación. **5.** Actividades Distritales, **6.** Plan Institucional de Capacitación - PIC en línea; **7.** Unidad de Apoyo Normativo (UAN) para la entidad Concejo de Bogotá, **8.** SST en línea, **9.** Proyección de Costos Plantas de Personal y Escalas salariales, **10.** Situaciones Administrativas, **11.** Nuevas situaciones administrativas, **12.** Módulo de Territorialización, **13.** Módulo de solicitud de Conceptos Técnicos, **14.** Módulo de procesos y procedimientos, **15.** Módulo de declaración de conflictos de interés, **16.** Programa Movilidad Laboral, **17.** Módulo Estructura Organizacional, **18.** Teletrabajo, **19.** Validación Hojas de Vida, **20.** Formulario de Cargue de Contratistas que no están en SIVICOF, **21-** Banco de Hojas de Vida Talento No Palanca **22-** Plan Anual de Vacantes

AVANCE

157%

Inicio:

2019



Finalización:

2030

Meta Política: 22



Meta 2020: 14

Responsable: DASCD- Oficina Asesora de Planeación y Oficina de las Tecnologías de la Información y Comunicación

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

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE

100 %

Inicio:

2020



Finalización:

2023

18

Entidades que han implementado el lineamiento GETH del MIPG

Se trabajó en la socialización de este producto con los líderes de Talento Humano de las entidades y se revisó el nivel de implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - PGETH - del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG -, y así poder identificar el nivel de avance en las entidades y organismos, así como identificar las debilidades que se hayan presentado.

Se evaluaron **18 entidades** con la herramienta diseñada para medir la implementación del lineamiento GETH en sus 5 fases, las cuales, de acuerdo con los niveles de cumplimiento establecidos, se ubican en nivel "Sobresaliente".

Con la verificación de la implementación del lineamiento en sus 5 fases se busca establecer la armonización de la implementación efectiva de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - PGETH - del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG con las normas y acciones implementadas por la administración Distrital para la gestión estratégica del talento humano en Bogotá D.C., en donde algunas de estas acciones están orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad.

Meta Política: 56



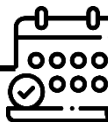
Meta 2020: 18

Responsable: DASCD- Subdirección Técnico Jurídica

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

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE



100 %

Inicio:

2020



Finalización:

2026

40 %

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

Se realizó la identificación de los comités Paritarios de Seguridad y Salud y los Comités de Convivencia Laboral. Se diseñó el documento "PROGRAMA PARA EL FORTALECIMIENTO DE INSTANCIAS BIPARTITAS", mediante el cual se generará un plan de formación para dichas instancias.

Meta Política: 100%

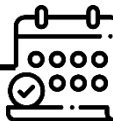
Meta 2020: 40%

Responsable: DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de TH

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE



20 %

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

El avance corresponde a actividades como: i) Diseño e implementación del Curso de Inducción a Jefes de talento humano. Este curso tiene como fin facilitar la comprensión e implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado [GETH] en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión [MIPG], ii) Creación en PAO el Microcurso de Inducción de Jefes de Talento Humano para que gerentes públicos en una versión libre, iii) Construcción de la línea base de competencias para definir acciones puntuales de formación y actualización, 48 funcionarios pertenecientes a las áreas de talento humano participaron en la encuesta.

Inicio:

2020



Finalización:

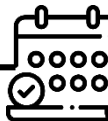
2030

Meta Política: 100%



Meta 2020: 20%

Responsable: DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño



AVANCE



67%

Inicio:

2019



Finalización:

2030

8

Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados

Durante el año 2020 se desarrolló una etapa de comprensión e identificación de 12 indicadores asociados a la gestión del talento humano, los cuales corresponden a:

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

A pesar del avance en las hojas de vida y en el documento metodológico, no se cumplió con el 100% de las actividades programadas, en razón a que si bien se avanzó en la identificación de los 12 indicadores, la comprensión en la forma de cálculo de los mismos para la generación de resultados, en cuanto a las las consultas de las bases de datos y la visualización en el tablero de control, conllevó un tiempo superior al programado para la vigencia 2020. Sin embargo, para el año 2021, tomando como base los avances realizados en el año 2020, se prevé desarrollar el tablero de control para poder visualizar los resultados de los indicadores y así socializarlos a la ciudadanía en general

Meta Política: 36



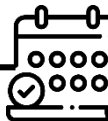
Meta 2020: 12

Responsable: DASCD- Oficina Asesora de Planeación

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

2020

Corte: 31 DIC



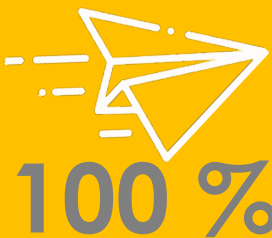
20 %

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

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.

Se elaboró el documento técnico que soporta la iniciativa normativa, el documento se encuentra en revisiones y ajustes.

AVANCE



100 %

Inicio:

2020



Finalización:

2022

Meta Política: 100%



Meta 2020: 20%

Responsable: DASCD- Subdirección Técnico Jurídica

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

AVANCE


100 %

Inicio: 
2020
Finalización:
2022

20%

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

La propuesta normativa en proyección 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; especialmente tratándose de mujeres embarazadas o personas con enfermedades catastróficas que tienen en esta forma de vinculación su única fuente de ingresos laborales o familiares.
Se realizó el análisis técnico legal que está consignado en el documento técnico que soporta la iniciativa normativa, el cual ha sido objeto de observaciones y ajustes

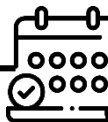
Meta Política: 100%  **Meta 2020: 20%**

Responsable: DASCD- Subdirección Técnico Jurídica

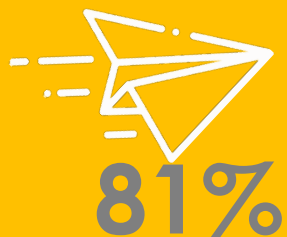
Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales

2020

Corte: 31 DIC



AVANCE



65 %

Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de los empleados públicos del Distrito Capital

La propuesta consta de dos alternativas. En la Alternativa 1: Se actualizó el proyecto de decreto "Por el cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos del sector central de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., y de sus entidades descentralizadas, de la Personería, de la Contraloría, de la Veeduría y del Concejo del Distrito Capital y se dictan disposiciones para su reconocimiento" y se remitió desde la Dirección del DASCD a la Secretaría General, quien al Ministerio de Hacienda a través del DAFP.

En la Alternativa 2. Se adelantó el documento de propuesta normativa con el proyecto de acuerdo y la exposición de motivos, sin embargo este no puede ser objeto de revisión por parte de las Secretaría Jurídica, Secretaría Hacienda y Secretaría General hasta tanto se resuelva el tema de asignaciones recompuestas que exceden los máximos salariales fijados por el gobierno nacional.

Inicio:

2019



Finalización:

2021

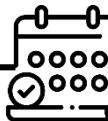
Meta Política: 100%



Meta 2020: 80%

Responsable: DASCD- Subdirección Técnico Jurídica

2020



Corte: 31 DIC

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

AVANCE



100 %

Inicio:
2020



Finalización:
2021

50%

Porcentaje de avance en el diseño de la estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical

Constituye el desarrollo de actividades como: I) elaboración y socialización del Protocolo negociación colectiva - empleados públicos del Distrito Capital", según Circular 21 del 2 de marzo de 2020. ii) establecimiento de los lineamientos para la negociación colectiva en el Distrito Capital y se convocó a capacitación con la Circular 13 del 14 de febrero de 2020, iii) realización de una capacitación dirigida a todos los servidores de las entidades y organismos del Distrito Capital, referente al Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, compilatorio del Decreto Nacional 160 de 2014. iv) elaboración de una capacitación en "Competencias de negociación y gestión de conflictos". v) establecimiento del esquema de seguimiento sindical, según Circular 090 del 30 de noviembre de 2020 y vi) elaboración de las especificaciones técnicas para el sistema de información de acuerdos laborales.

Meta Política: 100%



Meta 2020: 50%

Responsable: Secretaría General – Alcaldía Mayor de Bogotá



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL

