

# **AVANCES POR PRODUCTOS**

**con corte a 30 de Septiembre del 2020**

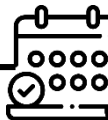
---

**Política pública de Gestión Integral del Talento Humano**

# Programa de reclutamiento de talentos

2020

Corte: 30 SEP



874

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

Corresponde a los posesionados en periodo de prueba desde enero a septiembre del 2020, que han sido reportados por parte la entidades que participaron de los concursos meritocráticos realizados por la CNSC para empleos de Carrera Administrativa [Convocatorias 740 del 2018 (337 posesionados), 741 del 2018 (491 posesionados) y de la 431 del 2016 (46 posesionados) en esta vigencia . En el caso de concursos realizados por las entidades para provisionar empleos de otras naturalezas (El LNR, provisionales y temporales), 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.

AVANCE

109 %

Inicio:  
2020



Finalización:  
2030

**Meta Política: 7580**



**Meta 2020: 800**

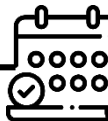
**Responsable:** DASCD- Subdirección Técnico Jurídica

# Programa de banco de proveedores

## “TALENTO NO PALANCA”

2020

Corte: 30 SEP



2225

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

Avanza la contratación en el Distrito mediante esta estrategia y se aspira cumplirla la meta de la vigencia. Respecto de la aplicación de los enfoques poblacionales y diferenciales que aplican en este producto, se debe indicar que mediante la Circular 018 del 20 mayo el DASCD impartió directrices para la implementación de Acciones afirmativas para la vinculación de jóvenes y personas con discapacidad al sector público distrital. De los 2.225 contratados por TNP, el 54% son mujeres y el 46% hombres, el 28% está entre 18 a 28 años, el 2% es de orientación homosexual y el 1% orientación bisexual, el 3% pertenece a grupos étnicos, el 2% es víctima del conflicto armado y el 1% tiene algún tipo de discapacidad (Auditiva, Física o Visual).

AVANCE

56%

Inicio:  
2020



Finalización:  
2029

Meta Política: 6000



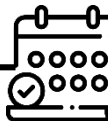
Meta 2020: 4000

Responsable: DASCD- Subdirección Técnico Jurídica

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

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE



Inicio:  
2019



Finalización:  
2029



0

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

Con corte al tercer trimestre, se adelantó reunión de coordinación interinstitucional entre el DASCD y la Veeduría Distrital, con el objetivo de establecer una articulación entre las entidades. Igualmente, se elaboró un plan de trabajo que se socializará con el DASCD.

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

**Meta Política: 550**

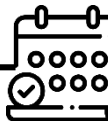
**Meta 2020: 50**

**Responsable:** Veeduría Distrital

# Programa de Reconocimiento para colaboradores y colaboradoras de las entidades distritales

2020

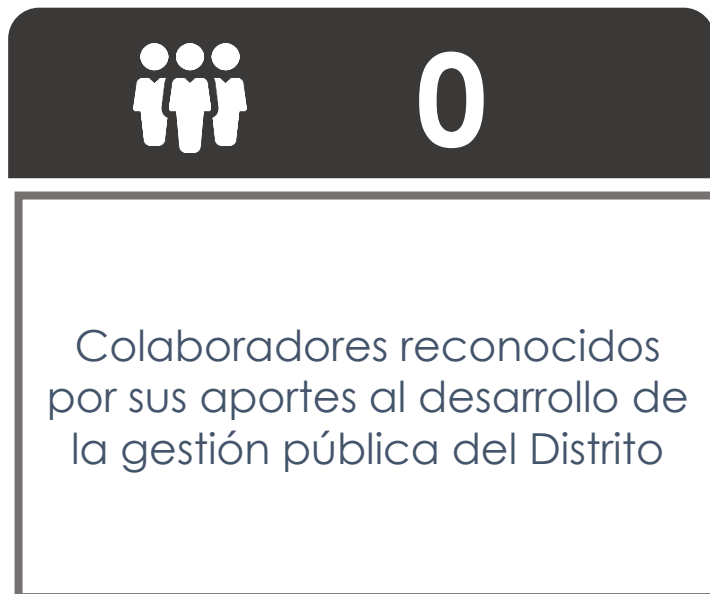
Corte: 30 SEP



AVANCE



**Inicio:** 2019   
**Finalización:** 2030



Se programa Gala de Reconocimiento para el mes de octubre, se ha generado la Circular con los lineamientos para la V gala de reconocimiento.

La Categoría III está relacionada con acciones afirmativas frente a proyectos generados con enfoque de género.

**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".

**Meta Política:** 1 480



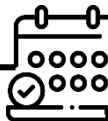
**Meta 2020:** 50

**Responsable:** DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

# Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés

2020

Corte: 30 SEP


**AVANCE**

**75 %**
**Inicio:**

2020


**Finalización:**

2030

**15 %**

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. Se permitan evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado y así no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y que pueden constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias. El avance corresponde a lo adelantado en la herramienta tecnológica para el reporte y sistematización los conflictos de interés en el Distrito, que se encuentra en prototipos

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

# Red Distrital de Innovadores Públicos.

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE



Se tiene previsto que en el cuarto trimestre del año se consolide el ecosistema de innovación gracias a la articulación que se realizará con el IBO ( Laboratorio de innovación pública de Bogotá)

Inicio:  
2020



Finalización:  
2030

Meta Política: 3150



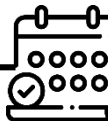
Meta 2020: 250

Responsable: Veeduría Distrital

# Programa de Formación en Innovación Pública Distrital

2020

Corte: 30 SEP



636

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

Funcionarios que han participado en las diferentes jornadas de talleres, conferencias y capacitaciones en los temas de innovación organizados por el DASCD.

En este tercer trimestre el enfoque poblacional se materializa 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



159 %

Inicio:

2019



Finalización:

2030

**Meta Política: 5730**

**Meta 2020: 400**

**Responsable:** DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y  
Desempeño



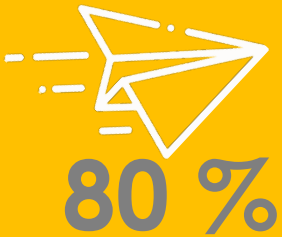
# Inventario Bogotá

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE



80 %

8 %

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

Se ha realizado contextualización, seguimiento y documentación para la creación de cuatro (4) Observatorios nuevos, dos por el plan de desarrollo como son el de contratación y lucha anticorrupción y el de calidad del gasto público y otros dos que quieren crear el IDPAC y la SCR D a través del IDR D. En todos los casos se han socializado los documentos orientativos para la creación de los mismos como son los DTS de otros Observatorios, Guía básica de observatorios, y se han adicionado 17 estudios de la Secretaría de Salud y 17 la Secretaría Distrital de Integración Social para un total de 999 estudios, en la página Inventario Bogotá. En Septiembre se realizó la mesa técnica de observatorios con la participación de 100 funcionarios, donde se trataron los temas de atención a la pandemia por parte de la secretaría de salud y el seguimiento a la Circular 029 de la Secretaría General.

Inicio:

2020



Finalización:

2029

**Meta Política:** 100%



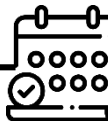
**Meta 2020:** 10%

**Responsable:** Secretaría Distrital de Planeación - Dirección de Estudios Macro

# Programa de Formación en Competencias Digitales

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE

75 %

Inicio:

2019



Finalización:

2030



226

Colaboradores vinculados al Programa de Formación en Competencias Digitales

Avanza la primera fase del programa que consiste 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 están disponibles en la plataforma de aprendizaje organizacional PAO, los funcionarios que culminen satisfactoriamente el curso, serán certificados con aprobación por parte de la EAN, aliado estratégico en este programa de formación. Además nos encontramos en el proceso de contratación para adquirir los cursos de niveles intermedio y avanzado en procesamiento de datos (Bases de Datos Relacionales, Excel Avanzado y Analítica de Datos), programación orientada a objetos (JAVA, Angular y Phytón) y diseño de bases de datos (SQL y NoSQL).

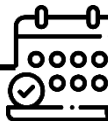
**Meta Política:** 4400



**Meta 2020:** 300

**Responsable:** DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

2020



Corte: 30 SEP

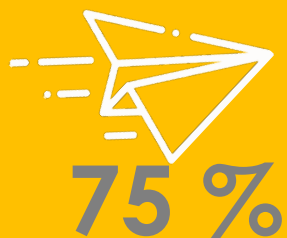
# Programa para la gestión del conocimiento y la innovación

7,5 %

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

Los avances para Gestión del conocimiento para este trimestre tienen que ver con la conceptualización y diseño de la primera versión 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 y tener herramientas para plantear estrategias de fortalecimiento de su proceso de Gestión del Conocimiento.

AVANCE



Inicio: 2020  
Finalización: 2023



Meta Política: 100%



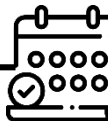
Meta 2020: 10%

Responsable: Secretaría General – Alcaldía Mayor de Bogotá

# Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE



**Inicio:** 2020  
**Finalización:** 2030



0

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.

Se programa para el mes de octubre la actividad de subir al Banco de Buenas Prácticas la información correspondiente a las 10 iniciativas desarrolladas en la segunda fase del programa de formación en innovación de esta vigencia.

**Meta Política: 85**

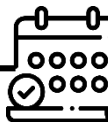
**Meta 2020: 5**

**Responsable:** DASCDD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

# Estandarización de procesos transversales de la gestión distrital

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE

60 %

12 %

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

Se concreta en actividades como: la estructuración del plan del trabajo para la vigencia y el diseño del instrumento para la recolección de la información, socialización de los instrumentos a las entidades distritales y aplicación de los mismos para la recolección de la información relacionada con los temas definidos como transversales en el distrito capital.

El producto total incluye la articulación con líderes de la temática, el análisis de la información recolectada, y la documentación de los resultados obtenidos.

Inicio:

2020



Finalización:

2028

**Meta Política:** 100%



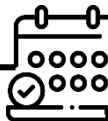
**Meta 2020:** 20%

**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: 30 SEP



AVANCE

27%

Inicio:

2020



Finalización:

2025

8%

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

Se cuenta con el documento donde están tipificadas las estructuras actuales acorde con la guía del DASCD, trabajo realizado para conocer e identificar las características de las estructuras actuales y está en construcción la propuesta del documento que contiene estándares para definir dependencias tipo de acuerdo a la naturaleza jurídica de cada organismo o entidad del Distrito. Adicionalmente está en desarrollo la primera fase del funcionalidad para sistematizar la información de las Estructuras Organizaciones de las entidades. Esta fase se enfoca en la sistematización de la información de los procesos y procedimientos de cada entidad.

**Meta Política:** 100%



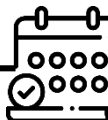
**Meta 2020:** 30%

**Responsable:** DASCD- Subdirección Técnico Jurídica

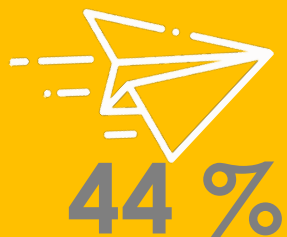
# Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE



44 %

17,6 %

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

La construcción de este tablero requiere principalmente del desarrollo de la funcionalidad en el SIDEAP, el trabajo en conjunto con las entidades Distritales para garantizar el poblamiento y la actualización de datos y la visualización de los mismos en el Tablero definitivo. A Septiembre se terminaron las pantallas de administración de estructuras distritales, sectores, entidades, sedes, pisos y puestos de trabajo. Se implementó componente de direcciones y se realizó integración con los servicios de IDECA para la normalización de las direcciones ingresadas. Se realizó carga parcial de la información de las sedes por entidad; y también se ha avanzado en la construcción de un documento metodológico y la exploración de alternativas de visualización. Importante precisar como un antecedente que se cuenta una información georreferenciada de servidores públicos en el Tablero de Control de Empleo Público, disponible en la página del DASCD. En este espacio se cuenta con **21695 Servidores Públicos Geo referenciados**.

Inicio:

2020



Finalización:

2022

Meta Política: 100%



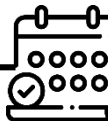
Meta 2020: 40%

Responsable: DASCD -Oficina Asesora de Planeación

## Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE

21 %

Inicio:  
2019



Finalización:  
2030

286

Número de teletrabajadores en  
Entidades y Organismos  
Distritales

Corresponde a los 286 teletrabajadores reportados por las entidades a julio de 2020 (último reporte trimestral), bajo la modalidad laboral establecida en el Decreto Distrital 806 de 2019, con Resolución Individual.

**En 2019 La meta era de 1000 teletrabajadores y se reportaron 992**

**Meta Política: 4850**



**Meta 2020: 1350**

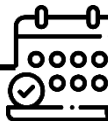
**Responsable:** Secretaría General - Alcaldía Mayor de Bogotá



# Programa de movilidad laboral (inter-sectorial, ubicación)

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE



Número de colaboradores beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral

Se está finalizando el desarrollo tecnológico del módulo que consignará la información y conformará el registro de los aspirantes en SIDEAP. Se cuenta con un registro de personas que ya han realizado movilidad laboral (Secretaría de Gobierno).

El enfoque poblacional y diferencial se viene aplicando desde la estructuración del documento técnico que contiene los lineamientos para el programa, donde se especifica la aplicación criterios de priorización que permitan brindar garantía de derechos a través de los enfoques de género, diferencial y poblacional (por ejemplo servidores(as) con discapacidad, los(as) cuidadores(as), las mujeres gestantes y lactantes) para la selección de los servidores beneficiarios.

Inicio:

2020



Finalización:

2030

Meta Política: 450



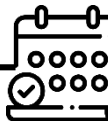
Meta 2020: 10

Responsable: DASCDD- Subdirección Técnico Jurídica

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

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE



Inicio: 2020  
Finalización: 2030



9 %

Porcentaje de avance de implementación del Aula del Saber Distrital

En este tercer periodo se desarrollaron las actividades para terminar la construcción del documento Técnico, Pedagógico y financiero para la estructuración del Aula del saber Distrital.

Dentro de este producto se incorporó las metas de las líneas de capacitación de Escuela virtual, Red de Especialistas del Conocimiento, Competencias Técnicas, Inteligencia colectiva y Comunicación efectiva en las cuales **para este tercer trimestre se reportan 2275 funcionarios y colaboradores capacitados**

**Meta Política: 100%**



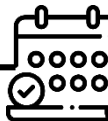
**Meta 2020: 10%**

**Responsable:** DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

# Programa de Formación en Competencias Ambientales

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE

0%

**Inicio:**  
2019

**Finalización:**  
2030

0

Número de colaboradores formados en el Programa de Competencias Ambientales

El proceso de formación denominado "Cuidadores ambientales del Distrito Capital", dirigido a los servidores de las entidades distritales, inició el 1 de septiembre y termina el 15 de octubre de 2020. Fecha en la cual se contaría con el dato definitivo de participación teniendo en cuenta que únicamente se certifica con el 80% de participación en total de las sesiones. Se han ejecutado 9 sesiones en las temáticas: la Estructura Ecológica Principal del Distrito Capital y la biodiversidad asociada, así como, la normatividad ambiental, la separación y el manejo integral de los residuos sólidos, las buenas prácticas ambientales para implementar en el hogar y en la oficina y la gestión de riesgos.

En cuanto al seguimiento de asistencia a las sesiones, 52 de **los 53 servidores públicos inscritos han participado de manera constante a lo largo del proceso.**

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

**Meta Política: 50**



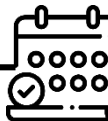
**Meta 2020: 1075**

**Responsable:** Secretaría Distrital de Ambiente

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

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE



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

Se genera el proyecto "Escuela de Talentos" y se determina los **60 beneficiarios de los cursos de creación literaria, fotografía y artes electrónicas**.

En la convocatoria para determinar las cupos para el curso de artes electrónicas se le dará prioridad a la población considerada como víctima o vulnerable.

Inicio:  
2020



Finalización:  
2030

**Meta Política: 240**

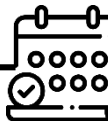
**Meta 2020: 60**

**Responsable:** DASCDD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

# Programa Fondos Educativos

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE

87%

**Inicio:**  
2019

**Finalización:**  
2030



## 825

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

A 30 de septiembre de 2020, los Fondos Educativos del Distrito han beneficiado a un total de 825 empleados públicos de las diferentes entidades, 355 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; 460 corresponden al Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital -FRADEC, y 10 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.

**Meta Política:** 3000



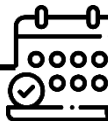
**Meta 2020:** 950

**Responsable:** DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

# Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE



## 0 %

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

Este Plan parte de la premisa de que la comunicación es un vehículo que impacta el desarrollo de las personas. Se ha realizado actividades como : revisión bibliográfica, se llevaron a cabo las mesas intersectoriales de lenguaje incluyente y se construyó el lineamiento de comunicación incluyente, aspectos indispensables que harán parte de la estrategia de intervención del respectivo Plan con las Entidades Distritales.

Las temáticas trabajadas del Plan le apuestan de forma directa a la reivindicación de derechos con enfoque de género, y diferencial, y la defensa de los derechos humanos en su generalidad.

Inicio:

2020



Finalización:

2030

**Meta Política: 100%**



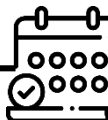
**Meta 2020: 40%**

**Responsable:** DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

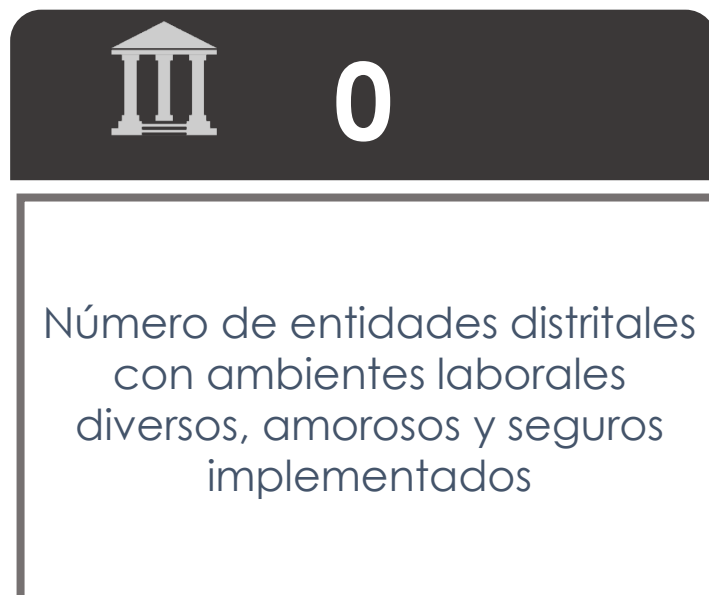
# Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE



Se inician las jornadas de sensibilización y apropiación del programa. Han participado en promedio 12 personas por sesión, pertenecientes a 7 entidades.

Se busca concretar la participación de las 5 entidades en la prueba piloto a través de un oficio que se enviará en el mes de octubre de 2020, y de este modo se cumplirá la meta de este año.

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

Inicio:  
2020



Finalización:  
2029

**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: 30 SEP



AVANCE

183 %

Inicio:  
2019



Finalización:  
2030

17.023

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

Se han beneficiado en lo corrido del 2020 4.454 colaboradores y sus familias con las siguientes actividades, para un acumulado de 17023 personas.

Las actividades desarrolladas durante el primer semestre se ha implementado el enfoque poblacional del producto, ya que para el segundo trimestre se programaron actividades con enfoque ambiental promoviendo la participación de los colaboradores vinculados al Distrito, tanto servidores públicos como contratistas, y sus familias, en el marco del convenio con la Secretaría Distrital de Ambiente, dando a conocer la biodiversidad que nos rodea y sensibilizando sobre la importancia de su cuidado. Y durante el mes de marzo, se realizó la semana de la mujer en alianza con otras entidades, que permitieron la participación de contratistas, se han realizado caminatas ecológicas.

En 2019 el dato acumulado era de 12 569 Personas

**Meta Política: 48300**



**Meta 2020: 9300**

**Responsable:** DASCDD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño



# Programa de Apoyo Emocional Distrital.

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE



0

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

Se está buscando la habilitación del centro de apoyo emocional, a través de la tele consulta. Los documentos exigidos por la Secretaría de Salud se están recolectando y cotizando la plataforma. Se están proyectando los protocolos de atención telefónica.

La atención se brindará a todo tipo de población, sin embargo, se realizará una campaña única para que las personas que pertenezcan a poblaciones vulnerables accedan primero al servicio de tele consulta.

**Inicio:**

2019



**Finalización:**

2030

**Meta Política:** 2700



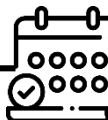
**Meta 2020:** 100

**Responsable:** DASCDD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

# Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE

157%

Inicio:

2019



Finalización:

2030

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. Se cuentan actualmente con las siguientes: **1.Desarrollo Organizacional; 2.Hojas de Vida; 3.Bienes y Rentas; 4.Vinculaciones; 5.Situaciones Administrativas .6. Contratos 7. Directorio de servidores y Contratistas distritales8. Trabajadores Oficiales; 9.Matriz de Madurez del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; 10.Plan Institucional de Capacitación - PIC en línea; 11. Actividades de Bienestar; 12. Reportes;** 13. Vigencia de actos administrativos ; 14.Registro de "novedad" Teletrabajo extraordinario; 15.Mejora en el módulo de SST para seguimiento de Covid-19; 16.Unidad de Apoyo Normativo (UAN) para la entidad Concejo de Bogotá; 17.Módulo de solicitud de Conceptos Técnicos; 18.Incorporación de nuevas situaciones administrativas; 19. Módulo para actividades distritales; 20. Teletrabajo (Ley 1221 de 2008); 21.Mejora en el módulo de Situaciones administrativas - Modalidad de trabajo en casa: 22. Plan Anual de Vacantes.

Meta Política: 22



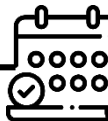
Meta 2020: 14

Responsable: DASCD- Oficina Asesora de Planeación

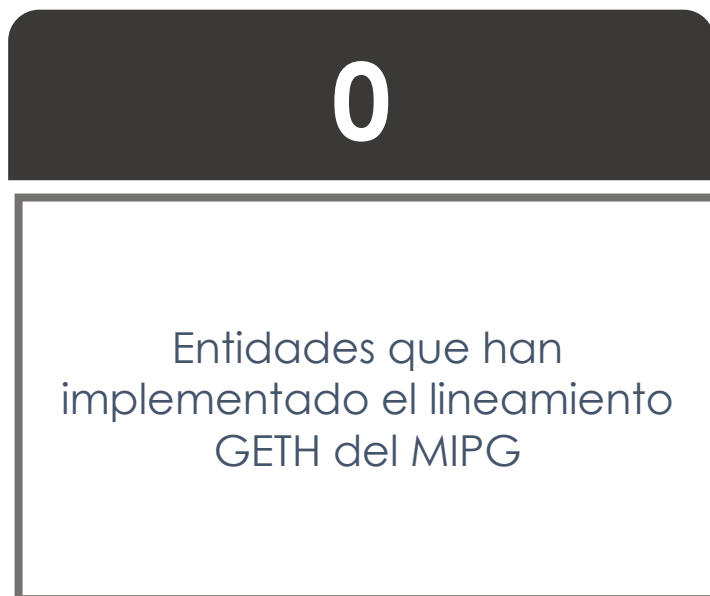
# Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE



Se elaboró el plan de acción para el cierre de brechas de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano del MIPG, el cual fue presentado en el comité sectorial de gestión y desempeño del 31 de agosto.

Se están realizando mesas de trabajo por sectores para socializar el lineamiento de GETH y la aplicación de sus 5 fases. Los resultados de la implementación del lineamiento se verán reflejados a final de vigencia.

Inicio:

2020



Finalización:

2023

Meta Política: 56



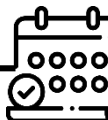
Meta 2020: 18

Responsable: DASCDD- Subdirección Técnico Jurídica

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

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE



75 %

Inicio:  
2020



Finalización:  
2026

30 %

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

El avance corresponde al diagnóstico, el diseño del programa, se está definiendo el cronograma de actividades con la encuesta de identificación de necesidades; con la ejecución de 3 capacitaciones (ccl, copasst y comisiones)

Meta Política: 100%

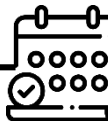
Meta 2020: 40%

Responsable: DASCDD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

# Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de TH

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE



10 %

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

Se diseñó, implemento y se tiene disponible en PAO el Curso de Inducción a Jefes de TH. En este tercer trimestre se da inicio al desarrollo de la construcción del programa de formación para los jefes de talento humano. Se realizó una primera reunión de acercamiento con los jefes de talento humano de las entidades para socializar el tema y obtener información para esta construcción. Se proyectó una carta a los jefes de talento humano que no han desarrollado el curso virtual. En este tercer periodo un jefe de talento humano presentó las pruebas y 8 jefes desarrollaron el curso virtual.

Inicio:

2020



Finalización:

2030

Meta Política: 100%



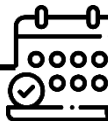
Meta 2020: 20%

Responsable: DASCD- Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

# Sistema de Indicadores de Talento Humano

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE

67%

**Inicio:**

2019



**Finalización:**

2030

8

Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados

En el transcurso del trimestre según lo programado fueron desarrolladas actividades como: Avance del documento metodológico con el desarrollo de los capítulos de presentación, contexto, alcance del SIGITH y definición de los 5 indicadores línea base, adicionalmente se avanzó en mesas de trabajo para la definición de indicadores claves para el SIGITH, sobre la cual se registran las actas de reunión que dan cuenta del proceso de articulación OAP-Subdirección. Como resultado de estas jornadas se definieron 3 indicadores adicionales los cuales son: 1) Programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa cumplidos, 2) Estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo implementados (según resolución número 0312 de 2019.) y 3) Eficacia del plan de trabajo anual en SST, para contar en este trimestre con 8 indicadores definidos y 3 HV adicionales en construcción.)

**Meta Política: 36**



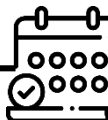
**Meta 2020: 5**

**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: 30 SEP



AVANCE



20 %

4 %

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

Se realizó la revisión, análisis y consolidación del marco normativo existente y aplicable, y se está construyendo el documento técnico que justifica la propuesta normativa para adelantar en el mes de octubre el panel con personas expertas y/o académicos, en donde se puedan generar propuestas que puedan ser recogidas en la iniciativa normativa.

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.

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




20%

**4%**

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

Se realizó la revisión, análisis y consolidación del marco normativo existente y aplicable, y se está construyendo el documento técnico que justifica la propuesta normativa para adelantar en el mes de octubre el panel con personas expertas y/o académicos en donde se puedan generar propuestas que puedan ser recogidas en la iniciativa normativa.

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.

**Inicio:** 2020 

**Finalización:** 2022

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

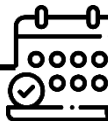
**Responsable:** DASCD- Subdirección Técnico Jurídica



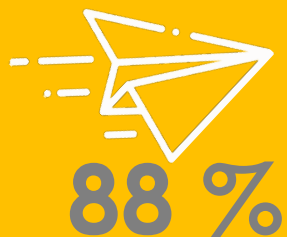
## Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE



88 %

70 %

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 Secretaria General para continuar con la agenda normativa correspondiente.

En la Alternativa 2. Se está realizando la actualización de los valores para las escalas con asignaciones 2020, y contar con la versión definitiva del proyecto de acuerdo para la recomposición salarial y proceder con la discusión técnico jurídica con las instancias distritales involucradas como Secretaría de Hacienda, Secretaría Jurídica y Sec. General de la Alcaldía Mayor.

Inicio:

2019



Finalización:

2021

Meta Política: 100%



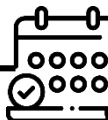
Meta 2020: 80%

Responsable: DASCD- Subdirección Técnico Jurídica

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

2020

Corte: 30 SEP



AVANCE



Inicio: 2020  
Finalización: 2021



12,5%

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

El avance acumulado del 12,5% corresponde a la elaboración del "Protocolo negociación colectiva - empleados públicos del Distrito Capital", el cual se socializó con la Circular 21 del 2 de marzo de 2020. También se establecieron los lineamientos para la negociación colectiva en el Distrito Capital y se convocó a capacitación con la Circular 13 del 14 de febrero de 2020, la cual se llevó a cabo el 18 de febrero. El avance del 12,5% de un 50% planeado para la vigencia 2020 obedece al cumplimiento del primer producto. El esquema de seguimiento se aplicará en noviembre, la segunda sesión para el fortalecimiento de las competencias se realizará en noviembre y las especificaciones técnicas para el aplicativo se prevén tener en noviembre de 2020.

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

