



DIR

Bogotá D.C.,

Doctor
JUAN JAVIER BAENA MERLANO
Presidente
HONORABLE CONCEJO DE BOGOTÁ
jjbaena@concejobogota.gov.co
secretariageneral@concejobogota.gov.co
Concejo de Bogotá D.C.
Ciudad



ASUNTO: Remisión Informe de Gestión del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD- vigencia 2023

Respetado Presidente.

De manera atenta y dando cumplimiento del Acuerdo Distrital No. 05 del 2000 – Artículo Quinto, que establece que, “Durante el mes de febrero de cada año, las entidades del sector central y descentralizado del Distrito, enviarán al Concejo de Santa Fe de Bogotá, informe de gestión y resultados del año anterior, con sus correspondientes indicadores”, se remite el informe de gestión y resultados del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD- vigencia 2023.

Cordial saludo,

NIDIA ROCIO VARGAS
Directora
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Anexos: (1) Informe de Gestión, vigencia 2023 PDF

ACCIÓN	FUNCIONARIO	CARGO	FIRMA	FECHA
Revisado por:	Slendy Contreras Amado	Subdirectora de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano Distrital		27/02/2024
Revisado por:	Carlos Andrés Acosta Naranjo	Asesor		27/02/2024

Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, y por lo tanto, lo presentamos para firma del Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

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



Historial

Flujo de firmas concluido

28/02/2024 04:47:54 PM

Email enviado a todos los participantes con el documento finalizado.

28/02/2024 04:47:54 PM

El usuario 'SONIA ASTRID SOLORZANO OBANDO (39675467 : ssolorzano@serviciocivil.gov.co)' firmo el documento involucrado en el flujo de firmas satisfactoriamente.

28/02/2024 04:47:54 PM

El usuario 'NIDIA ROCIO VARGAS (52114185 : nidia.vargas@serviciocivil.gov.co)' firmo el documento involucrado en el flujo de firmas satisfactoriamente.

28/02/2024 04:03:14 PM

El usuario 'CARLOS ANDRES ACOSTA NARANJO (1014194576 : cacosta@serviciocivil.gov.co)' firmo el documento involucrado en el flujo de firmas satisfactoriamente.

27/02/2024 07:04:49 PM

El usuario 'SLENDY CONTRERAS AMADO (1019040214 : scontreras@serviciocivil.gov.co)' firmo el documento involucrado en el flujo de firmas satisfactoriamente.

27/02/2024 06:26:42 PM

Flujo de firmas creado por 'BIBIANA MARTINEZ ARENAS (52902220 : bmartinez@serviciocivil.gov.co)'

27/02/2024 06:04:28 PM



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

INFORME DE GESTIÓN Y RESULTADO Presentado al Concejo de Bogotá DASCD 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





**INFORME DE GESTION Y RESULTADOS
DASCD 2023
Presentado al Concejo de Bogotá**

Bogotá, D.C., Fecha de Informe: Febrero 2024

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

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



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

CARLOS FERNANDO GALÁN
Alcalde Mayor – Bogotá D.C

LILIANA CABALLERO
Secretaria General – Alcaldía mayor de Bogotá D.C

NIDIA ROCÍO VARGAS
Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD

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

CAROLINA PULIDO CRUZ
Subdirectora (E) de Gestión Distrital, Bienestar, Desarrollo y Desempeño

NOHEMÍ ELIFELET OJEDA SALINAS
Subdirectora (E) Jurídica

SLENDY CONTRERAS AMADO
Subdirectora de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano Distrital

FREDDY CORTÉS DAZA
Subdirector de Gestión Corporativa

LUIS FERNANDO MONTERO
Jefe de Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

INGRID LORENA MEDINA PATARROYO
Jefe de Oficina de Control Interno

CAROLINA PULIDO CRUZ
Jefe de Oficina de Control Disciplinario Interno

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



1. INTRODUCCIÓN	7
2. OBJETIVO DEL INFORME	7
3. MARCO DE REFERENCIA	7
3.1 Funciones del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	8
3.2 Misión	10
3.3 Visión	10
3.4 Estructura Organizacional	10
3.5 Procesos y procedimientos	12
3.6 Gestión Financiera año 2023	13
3.7 Bienes y Recursos Físicos	15
4. PRINCIPALES LOGROS DEL DASCD	16
4.1 Salario Justo y Competitivo	18
4.2 Formalización y dignificación del empleo	19
4.3 Mérito en la administración pública distrital	25
4.4 Estrategia de Contratación abierta y transparente: Talento No Palanca	31
4.5 Implementación de horarios escalonados en las entidades distritales	32
4.6 Diálogo y Negociación Sindical	34
4.7 Gestión de Fondos Educativos	45
4.8 Aula del Saber Distrital	51
4.9 Instrumentos de medición del Talento Humano -Bienestar Laboral	58
4.10 Juegos Deportivos Distritales	66
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.	73
4.12 Innovación tecnológica para el desarrollo de soluciones en la gestión Pública	81
4.13 Resultados del índice de desempeño institucional del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital 2017-2022	84
5. POLITICA PUBLICA DE GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	93
6. PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL	146
6.1 Proyecto de inversión 7670 “Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI”	146
6.2 Proyecto de inversión 7567 “Modernización de la arquitectura institucional del DASCD Bogotá	226
6.3 Metas Sectoriales	267
7. REPORTE INDICADORES DE GESTIÓN	271
8. ANEXOS	281
Anexo 1. Empleos creados que cumplen con el criterio de “Empleo Joven” 2020, 2021, 2022 y 2023.	281
Anexo 2. Creación de empleos – componente de formalización 2023	283
Anexo 3. Detalle de la creación de empleos efectivos, componente de formalización 2020-2023	285
Anexo 4. Relación de entidades usuarias de TNP -2020-2023	295
Anexo 5. Entidades usuarias y participantes en los programas y cursos de capacitación ofertados por el DASCD, 2020-2033	296
Anexo 6. Relación temática de los 24 indicadores de gestión del talento humano	298

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

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



TABLAS

Tabla 1 Ejecución presupuestal de la vigencia 2023 - corte a Diciembre	14
Tabla 2 Ejecución reservas presupuestales de la vigencia 2023 - corte a Diciembre	14
Tabla 3. Agrupación temática de los empleos creados 2020, 2021, 2022 y 2023.....	22
Tabla 4. Empleos creados como permanentes luego de realizado el estudio técnico por cambio en la situación de la entidad 2020, 2021, 2022, 2023.....	24
Tabla 5. Uso de listas de elegibles por entidad u organismo distrital.....	27
Tabla 6. Vacantes ofertadas convocatoria CNSC - Distrito 5.	28
Tabla 7 Convocatoria Cuerpo de Bomberos, 2023.	29
Tabla 8. Generalidades del proceso de Negociación Sindical 2020 – 2023.....	35
Tabla 9. Relación puntos implementado o en proceso de gestión - Acuerdos Laborales Distritales 2020 - 2021	35
Tabla 10. Agrupación temática del Proceso de Negociación Colectiva en el 2023	41
Tabla 11. Cronograma mesas de trabajo – Acuerdo colectivo Laboral- 2023.....	44
Tabla 12. Relación de número de cursos por línea de aprendizaje - Aula del Saber Distrital.....	52
Tabla 13 Relación de rasgos de cultura organizacional con respectivas variables	63
Tabla 14. Ganadores por disciplina deportiva en los VIII Juegos Deportivos Distritales, 2022.....	67
Tabla 15. Participación Juegos Deportivos Distritales 2016 – 2022, según disciplina Deportiva.....	67
Tabla 16 Personas beneficiarias por disciplinas deportivas, IX Juegos Deportivos Distritales 2023.....	69
Tabla 17 Personas beneficiarias por entidad, IX Juegos Deportivos Distritales 2023	70
Tabla 18 Ganadores por disciplina deportiva en los IX Juegos Deportivos Distritales - 2023.....	72
Tabla 19 Esquema conceptual de la organización de módulos y funcionalidades en el SDIEAP	74
Tabla 20 El Reporte de plantas de personal de entidades y organismos distritales con corte a 31 de diciembre de cada vigencia 2015-2016-2017-2018-2019-2020-2021-2022 y 2023.....	79
Tabla 21. Evolución de los resultados del FURAG en el DASCD 2017-2021	85
Tabla 22. Comparativo FURAG, (2017 – 2021)	86
Tabla 23. Comparativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, 2017 - 2021	88
Tabla 24. Resultados por Política FURAG-DASCD	88
Tabla 25. Resultados por dimensiones - IDI vigencia 2022.....	90
Tabla 26. Resultados por Políticas - IDI vigencia 2022	91
Tabla 27 Avance Meta No. 2 - Proyecto 7670	147
Tabla 28 Avance Meta No. 3 - Proyecto 7670	151
Tabla 29 Avance Meta No. 4 - Proyecto 7670	155
Tabla 30 Número de empleos efectivos creados en entidades del distrito 2020 – 2023	156
Tabla 31 relación convocatoria Distrito 4 - 2021 a 31 de diciembre de 2021	157
Tabla 32 Entidades usuarias de SEVCOM -, periodo 2020 – diciembre de 2023	158
Tabla 33 Relación de entidades para las cuales se realizó el Banco de Hojas de Vida de Jefes o Responsables de Control Interno	160
Tabla 34 Relación de entidades con uso de lista de elegibles para proveer cargos públicos Distritales, 2022 – 2023	161
Tabla 35 Avance Meta No. 5 - Proyecto 7670	163
Tabla 36 Número de participantes en cursos y estrategias de capacitación ofertadas por el DASCD 2020 - 2023	164
Tabla 37 Cursos por línea de aprendizaje - Aula del Saber Distrital.....	166
Tabla 38 Avance Meta No. 6 - Proyecto 7670	170
Tabla 39 Avance Meta No. 7 - Proyecto 7670	186
Tabla 40 Personas beneficiarias o participantes en programas de bienestar – Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral 2020 – 2023. (Fuente de financiación inversión)	187

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 41 Beneficiarios Gala de Reconocimiento a servidores y servidoras públicas del Distrito 2016 – 2023	200
Tabla 42 Avance Meta No. 8 - Proyecto 7670	203
Tabla 43 Avance Meta No. 9 - Proyecto 7670	212
Tabla 44 Avance Meta No. 10 - Proyecto 7670.....	217
Tabla 45 Avance Meta No. 11 - Proyecto 7670.....	223
Tabla 46 Avance Meta No. 1 - Proyecto 7567	227
Tabla 47 Avance Meta No. 2 - Proyecto 7567	230
Tabla 48 Avance Meta No. 3 - Proyecto 7567	235
Tabla 49 Avance Meta No. 4 - Proyecto 7567	238
Tabla 50 Avance Meta No. 7 - Proyecto 7567	242
Tabla 51 Avance Meta No. 9 - Proyecto 7567	248
Tabla 52 Avance Meta No. 10 - Proyecto 7567.....	255
Tabla 53 Avance Meta No. 11 - Proyecto 7567.....	261
Tabla 54 Avance Meta No. 12 - Proyecto 7567.....	263
Tabla 55. Avance meta sectorial 496.....	267
Tabla 56. Avance meta sectorial 520.....	270
Tabla 57 Indicadores de gestión cierre vigencia 2023.....	271
Tabla 58 Creación de empleos en entidades del distrito, componente de formalización 2023	283
Tabla 59 Creación de empleos en entidades del distrito, componente de formalización 2020 - 2023	285
Tabla 60 Relación de entidades usuarias de la estrategia “Talento No Palanca”/ 2020 – diciembre de 2023	295
Tabla 61 Entidades usuarias y participantes en los programas y cursos de capacitación ofertados por el DASCD, 2020 –de 2023.....	296

GRÁFICOS

Gráfico 1 Clasificación de los empleos por nivel jerárquico.....	23
Gráfico 2. Distribución por vigencia pruebas SEVCOM.....	30
Gráfico 3 Contratos suscritos “Talento no Palanca” 2020, 2021, 2022 y 2023*	32
Gráfico 4. Porcentaje de personas beneficiarias del Fondo FRADEC 2015 - 2023, según nivel jerárquico	48
Gráfico 5 Relación de personas beneficiarias del Fondo FEDHE 2019 - 2022, según nivel jerárquico de padres y madres.	49
Gráfico 6. Oferta de capacitación (cursos), a través de Estrategias PAO y Aula del Saber Distrital / DASCD 2019 – 2023.....	53
Gráfico 7. 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.	55
Gráfico 8. Evolución de los resultados del FURAG en el Distrito y el DASCD 2017-2021.....	84
Gráfico 9. Avance Gestión DASCD vs FURAG.....	86
Gráfico 10. Resultados del IDI por Dimensión y por Política en el DASCD.....	92
Gráfico 11 Número de servidores y servidoras públicas distritales beneficiarias de los programas y estrategias de Capacitación Distrital 2020 – 2023	164
Gráfico 12 Servidoras y servidores públicos participantes en los programas de capacitación DASCD, según sexo 2020 – 2023.	165
Gráfico 13 Cursos ofertados en el aula del Saber 2019-2023	167
Gráfico 14 Personas candidatas evaluadas SEVCOM, 2019 - 2023, según nivel jerárquico.....	181
Gráfico 15 Personas candidatas evaluadas SEVCOM 2021 - 2023, según género	182

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

ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Organigrama DASCD.....	11
Ilustración 2 Mapa de Procesos del DASCD.....	13
Ilustración 3 Imagen de la Visualización del Empleómetro.....	25
Ilustración 4. Indicador de Mérito Académico (Fondos Distritales Fradec y Fedhe).....	50
Ilustración 5. Hoja de inicio del curso “Empoderamiento de las mujeres en cargos Directivos”.....	51
Ilustración 6. Líneas de aprendizaje disponibles en el aula del saber.....	54
Ilustración 7. Fases Metodología para la evaluación de impacto.....	59
Ilustración 8. Pieza publicitaria para el diligenciamiento del instrumento distrital de medición de clima laboral.....	61
Ilustración 9. Banner de la página WEB del DASCD sobre los VIII Juegos deportivos.....	66
Ilustración 10. Pieza Publicitaria de Inscripción IX Juegos deportivos distritales 2023.....	69
Ilustración 11. Imagen de Visualización de Indicador de Juegos Deportivos Distritales.....	72
Ilustración 12 Tablero de control de seguimiento a la ejecución de la Política de GITH.....	93
Ilustración 13 Visualización de Indicador de declaración de conflictos de interés.....	101
Ilustración 14. Distribución temática de los 24 indicadores existentes.....	298

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



1. INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital (DASCD) presenta ante el Concejo de Bogotá el Informe de gestión y resultados correspondiente a la vigencia 2023, en cumplimiento con la normatividad vigente y la convicción de hacer pública nuestra gestión.

A través del desarrollo de este informe, se presentan los principales logros obtenidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en cumplimiento de su objeto misional, permitiendo visualizar de manera general la plataforma estratégica del organismo distrital, la gestión financiera, la ejecución presupuestal de los proyectos de inversión, al igual que la ejecución de metas proyecto de inversión y sectoriales.

En este informe se detallan los principales logros obtenidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD, en áreas como la formalización laboral, la seguridad y el 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, el fortalecimiento del bienestar laboral, 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 del Departamento, el presupuesto de inversión y funcionamiento asignado, la ejecución presupuestal de los proyectos de inversión, y la ejecución de metas. Con ello, el DASCD busca promover la transparencia y rendir cuentas a la sociedad sobre su gestión y el uso de los recursos públicos asignados, permitiendo un control social efectivo.

2. OBJETIVO DEL INFORME

Presentar ante el Concejo de Bogotá el informe de gestión y resultados correspondientes a la vigencia 2023, el cual contiene 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 del Departamento, el presupuesto de inversión asignado, la ejecución presupuestal de los proyectos de inversión, al igual que la ejecución de metas en el periodo mencionado.

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.

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRIAL



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

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

- 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.

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

3.2 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 este organismo distrital, 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 que tenía el Departamento 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).

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

Es 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 del Departamento. 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, en el marco de lo previsto en el Artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, se creó la Oficina de Control Disciplinario Interno, que es la responsable de adelantar la etapa de instrucción de los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores y ex servidores de este organismo distrital, la etapa de juzgamiento actualmente la adelanta la Subdirección Jurídica, de acuerdo con lo señalado en el Decreto Distrital 238 de 2022. Con este proceso de rediseño organizacional, se separaron 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, razón por la cual generó 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 al organismo distrital planificar y gestionar el equipo humano, que está orientado 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

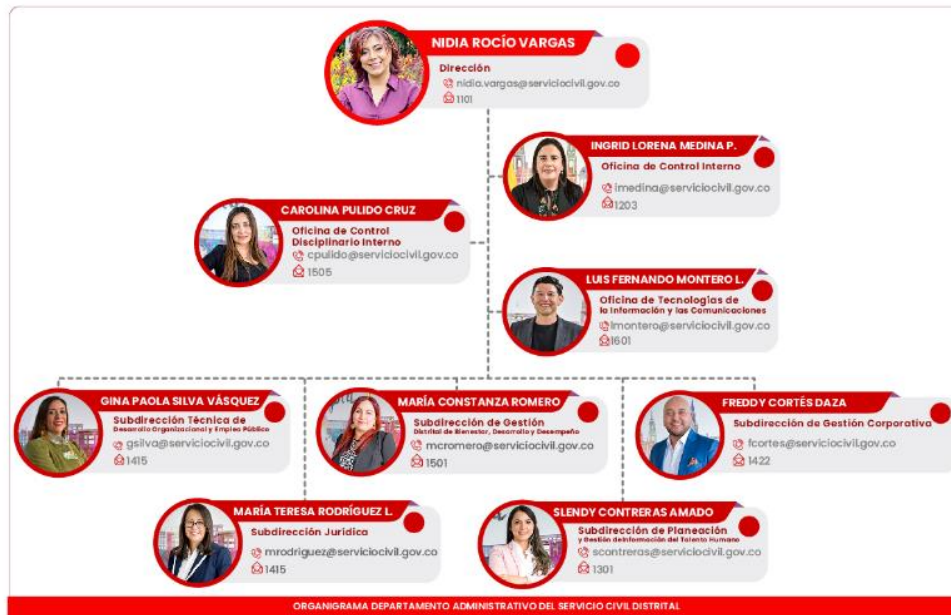
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRICTAL





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 del Departamento, 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.

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

- Mejorar la gestión del Departamento 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 del organismo distrital:

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 comunicó 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.

Adicionalmente, mediante el Decreto 559 del 23 de noviembre de 2023, se realizó una adición al Presupuesto Anual del Departamento con cargo al Fondo de Compensación Distrital y con destino al

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

Presupuesto de Gastos de Funcionamiento por valor de \$371.632.000, por lo que el valor de la apropiación disponible para este agregado fue de **\$15.353.879.000**.

A continuación, se muestra la ejecución presupuestal por concepto de funcionamiento e inversión del DASCDC con corte a diciembre del 2023, relacionando los recursos apropiados, ejecutados, girados y las respectivas reservas presupuestales de la presente vigencia.

Tabla 1 Ejecución presupuestal de la vigencia 2023 - corte a Diciembre

Concepto	Apropiación	Ejecución	% Ejec CRP	Giros	% Ejec giros
Gastos Funcionamiento	\$15.353.879.000	\$15.332.215.417	99,86%	\$15.090.995.331	98,29%
Gastos de personal	\$9.638.314.000	\$9.618.684.141	99,80%	\$9.618.684.141	99,80%
*Adquisición de BB y SS	\$1.805.565.000	\$1.803.531.276	99,89%	\$1.562.322.365	86,53%
**Adquisición de BB y SS (Acuerdo Sindical Distrito)	\$3.910.000.000	\$3.910.000.000	100,00%	\$3.909.988.825	100,00%
Gastos de Inversión	\$4.146.854.000	\$4.146.352.520	99,99%	\$3.846.118.079	92,75%
Proyecto – 7567	\$979.086.000	\$978.975.315	99,99%	\$951.405.229	97,17%
Proyecto – 7670	\$3.167.768.000	\$3.167.377.205	99,99%	\$2.894.712.850	91,38%
Total	\$19.500.733.000	\$19.478.567.937	99,89%	\$18.937.113.410	97,11%

* Recursos para operación interna del DASCDC

** Recursos para dar cumplimiento al acuerdo entre Organizaciones Sindicales de empleados públicos del Distrito Capital y la Administración Distrital (Acuerdo Sindical Distrito)

Así las cosas, del total del presupuesto apropiado al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en la vigencia 2023 (\$19.500.733.000) se comprometieron (\$19.478.567.937), lo que equivale al 99,89% y se realizaron giros acumulados por valor de (\$18.937.113.410), que representan el 97,11% de los recursos apropiados.

Ahora bien, por concepto de reservas presupuestales de la vigencia 2022, se tiene el siguiente balance:

Tabla 2 Ejecución reservas presupuestales de la vigencia 2023 - corte a Diciembre

Concepto	Reservas definitivas 2022	Giros	% Ejec giros	Saldos reservas
Gastos Funcionamiento	\$206.233.007	\$206.233.007	100,00%	\$0
Gastos de personal	\$0	\$0	0,00%	\$0
*Adquisición de BB y SS	\$206.233.007	\$206.233.007	100,00%	\$0
**Adquisición de BB y SS (Acuerdo Sindical Distrito)	\$0	\$0	0,00%	\$0
Gastos de Inversión	\$405.641.887	\$405.641.887	100,00%	\$0
Proyecto – 7567	\$98.982.290	\$98.982.290	100,00%	\$0

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

Proyecto – 7670	\$306.659.597	\$306.659.597	100,00%	\$0
Total	\$611.874.894	\$611.874.894	100,00%	\$0

* Recursos para operación interna del DASCD

** Recursos para dar cumplimiento al acuerdo entre Organizaciones Sindicales de empleados públicos del Distrito Capital y la Administración Distrital (Acuerdo Sindical Distrito)

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, organismo que administra los bienes del Distrito.

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

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



SC-CER431153 CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



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.

Articulado con lo anterior, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD lidera actualmente la Política de Gestión Integral del Talento Humano, adoptada mediante CONPES Distrital No. 07 de 2019 y que tiene como objeto "*gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar y, reconoce a los colaboradores y colaboradoras de las entidades y organismos públicos como sujetos de derechos laborales (...)*". Actualmente, la política tiene 39 productos, de los cuales el DASCD es el líder en 27, 4 productos ya finalizaron al 2023, con lo cual queda un total de 23 productos vigentes a partir del 2024.

Estos dos instrumentos están interrelacionados, razón por la cual el Departamento da cuenta del nivel avance de su gestión institucional con ocasión de las apuestas estratégicas establecidas en estos instrumentos, razón por la cual expondrá los resultados de su gestión en la vigencia. Es por ello que a continuación se describirán algunos logros más significativos, como es la firma del Decreto 1498 de 2022, el cual estableció **un salario justo y competitivo para más de 24 mil empleados públicos**

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

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



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



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 3.757 empleos efectivos 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, en virtud que los empleos creados están destinados a diferentes áreas del sector público, como salud, educación, seguridad, entre otros.

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 **50 entidades del distrito.** Entre las más 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.

Se resalta la gestión meritocrática y objetiva a la administración pública de Bogotá, durante el periodo 2020-2023, impulsó el desarrollo de concursos de mérito para la provisión de más de **4 mil vacantes de empleos públicos y más de 3 mil cargos de docentes y directivos docentes** para los colegios de Bogotá, a través de los concursos públicos realizados por la Comisión Nacional del Servicios Civil, así como la puesta en marcha del Programa de Selección de Talentos que en el que participaron más de 18 mil ciudadanos y el Banco de Hojas de Vida de Bogotá "Talento No Palanca" que marcó un hito histórico para la Ciudad, el cual le apostó a la democratización en el acceso de personas interesadas en prestar sus servicios profesionales y de apoyo a la gestión en las Entidades y organismos Distritales. Gracias a su implementación se logró la suscripción de más de **30 mil contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión haciendo uso del Banco de Hojas de Vida de Bogotá**

De igual manera se destaca la implementación de un conjunto de medidas en torno al fortalecimiento de competencias a través de la formación y la capacitación, el afianzamiento del **Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral** mediante la implementación de acciones que se ocupan de la salud física y mental, el reconocimiento laboral, así como la consolidación de ambientes laborales amorosos, diversos y seguros y que además concretan mayoritariamente los acuerdos colectivos laborales que se generan del diálogo social con las organizaciones sindicales de empleados distritales

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 a 2023 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

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

sus hijos, y recursos financieros para implementar programas de bienestar, como los juegos deportivos distritales, entre otros.

Otro aspecto relevante a destacar, es el fortalecimiento del Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital, como una herramienta tecnológica e innovadora que se articula con el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública **SIDEAP que cuenta con 33 módulos y funcionalidades, más de 343 mil usuarios registrados, 296 mil hojas de vida registradas y 234 mil registros de formatos de bienes y renta**, del cual se extraen datos anonimizados para poner a disposición de la ciudadanía las principales cifras y datos sobre el talento humano, como también los indicadores de desempeño clave, como por ejemplo, indicadores de cumplimiento de Ley de Cuotas, participación efectiva de la mujer, seguimiento a la vinculación de personas con discapacidad, seguimiento a la declaración periódica de Bienes y Renta, e indicadores poblacionales que incluyen el seguimiento a la vinculación de jóvenes, adultos mayores al distrito, como también con enfoque diferencial, como la vinculación de las comunidades étnicas en Bogotá, los cuales se basan en modelos conceptuales que garantizan la coherencia y la efectividad en el análisis de la información.

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 85.8 en su desempeño en la vigencia 2022.**

A continuación, se describe de manera detallada cada uno de los principales logros obtenidos durante el periodo del 2020 a diciembre del 2023:

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

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

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 las entidades y organismos distritales, con la meta de crear al menos 2.000 empleos públicos durante el cuatrienio.

En consonancia con el Plan Distrital de Desarrollo "Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI", se ha logrado un hito significativo en la creación de empleos. Con corte a 31 de diciembre de 2023 se han generado un total de 4.159 empleos en las plantas de las entidades y organismos distritales. Esta cifra incluye 2.578 empleos permanentes, 598 empleos de carácter privado, 686 empleos temporales, 287 empleos de trabajador oficial y 10 empleos transitorios creados en cumplimiento de fallos judiciales.

Como parte de los procesos de rediseño organizacional en algunas entidades y organismos, se han suprimido 402 empleos, de los cuales 252 son empleos permanentes y 150 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 y organismos.

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

Es así como, durante las vigencias 2020, 2021, 2022 y 2023, se han creado de manera efectiva 3.757 empleos (2.326 empleos permanentes, 598 empleos privados, 686 empleos temporales, 137 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) **La atención efectiva y con enfoque diferencial para las mujeres, personas con discapacidad, víctimas, cuidadores y cuidadoras, personas en condición de vulnerabilidad, población indígena y NARP**, se han fortalecido el modelo de gestión, plataforma estratégica así como proceso y procedimientos que derivaron en la creación de empleos 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. Así mismo, se realizaron los ajustes organizacionales necesarios en la Secretaría Distrital de Integración Social, para que se lideraran los programas y atención dirigidos de personas con discapacidad, con la creación de la Subdirección de Discapacidad.

Por otra parte, se creó la Dirección de Transferencias y la Subdirección de Administración de la Información de transferencias, con el fin de institucionalizar, consolidar y darle continuidad a la estrategia de ingreso mínimo garantizado – IMG, que se implementó en la pandemia y que tiene como fin entregar ayudas en dinero a los hogares pobres y vulnerables de la ciudad a través de transferencias monetarias, para contribuir a los ingresos de las familias en estas condiciones. Dentro de este mismo sector 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, actualizando y especializando las dependencias en temas administrativos y en misionales, que conlleva a la mejora en la atención de la población de niños y jóvenes vulnerables en la ciudad.

Respecto de la atención de víctimas, para 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, se crearon empleos permanentes para la *Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación*.

De igual manera, en el marco del enfoque diferencial que ha caracterizado a la administración Distrital, el fomento hacia el respeto y la importancia de los diferentes grupos poblacionales, en la Secretaría Distrital de Gobierno se realizó una modificación institucional para crear la Dirección de Asuntos Étnicos, la Subdirección de Asuntos Indígenas y Room y la Subdirección de Asuntos para comunidades NARP, lo que permite especializar la atención de acuerdo con el tipo de población.

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

2) **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 que se vieron reforzadas con la creación de 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. De igual manera, se puso en operación 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.

3) **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.

4) **Impulsar cambios culturales en la ciudad y la reactivación económica:** Desde los Sectores Cultura y Desarrollo Económico se ha hecho una gran apuesta para impulsar cambios culturales en la ciudad, promoviendo la convivencia, diversidad cultural y el cuidado de bienes colectivos, además de fomentar una cultura para la paz. Con ocasión de lo descrito anteriormente, se han realizado ajustes organizacionales en la Secretaría Distrital de Cultura, con la creación de Dirección de Transformaciones Culturales y la Dirección de Dirección de Redes y Acción Colectiva, con el propósito de fortalecer el tema cultural en la ciudad. De igual manera, con el Instituto Distrital de Turismo, se busca convertir a Bogotá en destino turístico, razón por cual 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*. Asimismo, se han adelantado ajustes organizacionales en el Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC, que permitirán la implementación del Plan de Ordenamiento Territorial- POT, el cual busca mejorar la calidad de vida de los habitantes de la ciudad.

5) **Se ha consolidado el derecho efectivo de acceso a la justicia y a la protección de los derechos y las libertades de la ciudadanía,** con la creación de empleos en la Secretaría Distrital de Gobierno para atender las nuevas responsabilidades asignadas en el Nuevo Código de Policía, y para descongestionar las Inspecciones de Policía. De igual manera, con la modificación realizada en la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, se incluye dentro de su estructura la Dirección del Centro Especial de Reclusión - CER, con el propósito de atender las disposiciones normativas y atender las necesidades y propósitos de la ciudad. En este mismo sentido, el

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

rediseño del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público- DADEP permitió adecuar su estructura para resolver de una manera eficiente la función de segunda instancia los procesos que conocen los inspectores de policía sobre espacio público.

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 atender la organización territorial de Bogotá, que considere dinámicas y particularidades de la ciudad, las cuales han sido objeto de intervención mediante el diseño e implementación de instrumentos de planeación territorial, tales como el Plan de Desarrollo Distrital y el Plan de Ordenamiento Territorial. De este último, se pretende con este rediseño organizacional, adecuar la estructura institucional al esquema de planeación, con el que se busca mejorar los procesos de organización del territorio a nivel distrital y regional, la gestión de los proyectos y el desarrollo de las políticas públicas distritales.

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, en las diferentes entidades y organismos distritales, 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 Departamento Administrativo del Servicio Civil -DASCD para orientar los procesos de ajuste y adecuación institucional de las entidades y organismos del Distrito Capital como elemento fundamental para la modernización de la administración pública.

Además, se realizó la adecuación institucional de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital- UAE para prestar el servicio público de *gestión y operación catastral multipropósito* en cualquier lugar del territorio nacional, cuando sea contratada para el efecto como gestor u operador catastral.

Tabla 3. 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, RENOBO)	1481	104	1377	36,6%
Atención con enfoque diferencial (Smujer, IDIPRON, SDIS, Sgeneral)	236	9	227	6,0%
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	17,3%

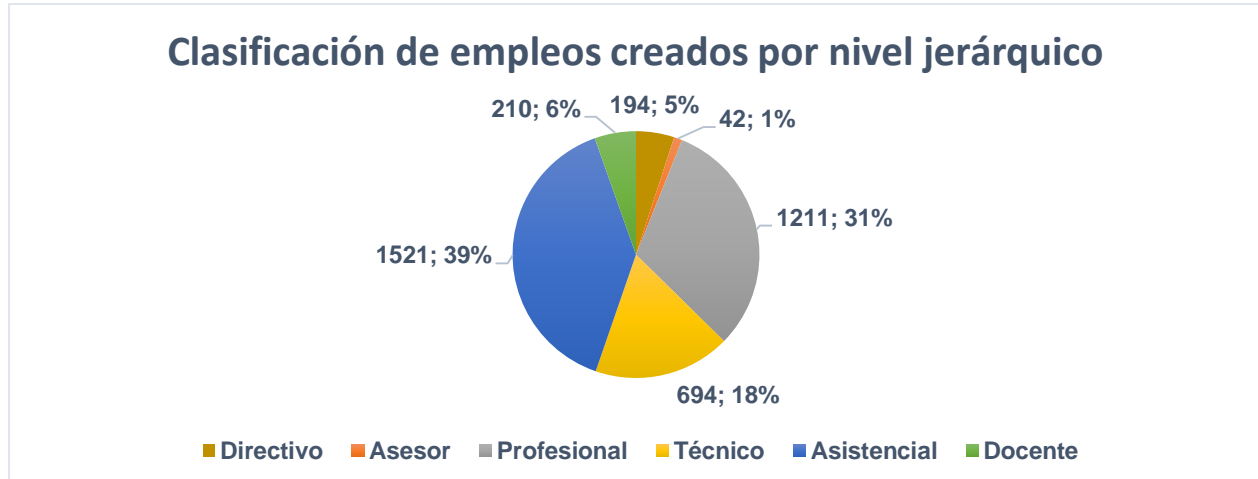
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Garantía de acceso y permanencia en la Educación Inicial – Básica - Media y Superior	1109	55	1054	28,1%
Reactivación económica (IDT, Scultura, OFB, Lotería, UAECD, SDDE)	251	62	189	5,0%
Reformas transversales que mejoran las capacidades de gestión de la administración distrital (Sgeneral, SDPlaneación, DASCD, SDS, SDH; OCDI, UAECOB, EAAB).	430	172	258	6,9%
TOTAL	4159	402	3757	100%

Fuente: DASCD, cálculos propios STDOEP – Informe de Gestión por Dependencias

De igual manera, en lo que se refiere a la creación bruta de empleos, es importante indicar que en términos de niveles jerárquicos, los datos muestran que el asistencial es el que más contribuye con la creación de empleo, alcanzando un total de 1.521, seguido del profesional con 1.211 y el técnico y la categoría de docente con 694 y 210 empleos. Por otro lado, en los niveles jerárquicos directivo y asesor, se crearon 194 y 42 empleos, lo cual 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. A continuación, se describen los datos por niveles jerárquicos y en porcentajes:

Gráfico 1 Clasificación de los empleos por nivel jerárquico.



Fuente: DASCD, cálculos propios STDOEP – Informe de Gestión por Dependencias

Nota: Cuando se trata de empleos de trabajador oficial no aplica la calificación por niveles jerárquicos.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 otra parte, para dar cumplimiento a 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, se han creado 541 empleos que cumplen con el criterio de “empleo joven”, de acuerdo con las disposiciones normativas referenciadas.

Por otro lado, 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:

Tabla 4. Empleos creados como permanentes luego de realizado el estudio técnico por cambio en la situación de la entidad 2020, 2021, 2022, 2023

ENTIDAD/ORGANISMO	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	845			758

Fuente: DASCD, cálculos propios STDOEP – Informe de Gestión por Dependencias

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, que es resultado de la resta entre los empleos creados y los suprimidos, así como contiene otras variables de interés y consulta para la ciudadanía. El tablero se encuentra disponible en el Sistema de Análisis de Datos del Talento Humano del DASCD en la siguiente ruta <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/empleometro>

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 3 Imagen de la Visualización del Empleómetro



Tablero de Control EMPLEOMETRO



4.3 Mérito en la administración pública distrital

En materia de empleo público, una de las principales estrategias implementadas ha sido promover 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. De igual manera, se ha impulsado la aplicación de criterios objetivos en los nombramientos en provisionalidad en empleos de carrera, en la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción, en la provisión de 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

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

Comisión Nacional del Servicio Civil. Asimismo, las entidades y organismos 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 1.596 en abierto), 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.
 - Vacantes declaradas desiertas: 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.
 - 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.

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

Haciendo caso de estos lineamientos 511 empleos se han reportado, los cuales fueron provistos haciendo uso de estas listas, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 5. Uso de listas de elegibles por entidad u organismo distrital

ENTIDAD	N° DE EMPLEOS PROVISTOS
Caja de Vivienda Popular	4
Departamento Administrativo de La Defensoría Del Espacio Público	2
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	2
Instituto de Desarrollo Urbano – IDU	31
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC	5
Instituto Distrital de las Artes – IDARTES	12
Instituto Distrital de Patrimonio Cultural	9
Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR D	4
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y Juventud – IDIPRON	19
Instituto para la Economía Social – IPES	11
Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico IDEP	4
Jardín Botánico de Bogotá	8
Secretaria de Salud	22
Secretaria Distrital de Ambiente	4
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	5
Secretaria Distrital de Hacienda	173
Secretaría Distrital de Integración Social	137
Secretaria Distrital de Planeación	31
Secretaría Jurídica Distrital	12
Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial Bomberos Bogotá	14
Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	1
Veeduría Distrital	1
Total general	511

Fuente: DASCD, cálculos propios STDOEP – Informe de Gestión por Dependencias

- Convocatoria Distrito 5:** El pasado 24 de mayo la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC publicó la convocatoria abierta de méritos a cargo de la comisionada Mónica Moreno que busca proveer 1.821 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. Con corte a 31 de diciembre de 2023 la convocaría se encuentra en etapa en pruebas.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 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
Secretaría Distrital de Movilidad	312	10	1	313	322
TOTAL	1367	454	93	1460	1821

Fuente: DASCD, cálculos propios STDOEP – Informe de Gestión por Dependencias

- **Convocatoria Distrito 6:** El 29 de diciembre de 2023 la Comisión Nacional del Servicio Civil desde el Despacho de comisionado Mauricio Liévano publicó los Acuerdos correspondientes a la convocatoria distrito 6 en la que participarán treinta y tres (33) Entidades y organismos del distrito capital con una oferta de 1.411 vacantes en los niveles, profesional, técnico y asistencial en las modalidades abierto y asenso.

Las entidades y organismos participantes son:

- Caja de la Vivienda Popular
- Concejo de Bogotá, D.C.
- Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
- Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones FONCEP
- Fundación Gilberto Alzate Avendaño
- Instituto De Desarrollo Urbano - IDU
- Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER
- Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal -IDPAC-
- Instituto Distrital de las Artes - IDARTES
- Instituto Distrital de Patrimonio Cultural - IDPC
- Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDR
- Instituto Distrital de Turismo

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

- Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON
 - Instituto para la Economía Social IPES
 - Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP
 - Jardín Botánico José Celestino Mutis
 - Orquesta Filarmónica de Bogotá
 - Personería de Bogotá
 - Secretaría Distrital de Ambiente
 - Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte
 - Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
 - Secretaría Distrital de Integración Social
 - Secretaría Distrital de la Mujer
 - Secretaría Distrital de Planeación - SDP
 - Secretaría Distrital de Salud
 - Secretaría Distrital del Hábitat
 - Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
 - Secretaría Jurídica Distrital
 - Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital
 - Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial
 - Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP
 - Veeduría Distrital
- **CONVOCATORIA CUERPOS OFICIALES DE BOMBEROS** la Comisión Nacional del Servicio Civil durante el año 2023 publicó la Oferta Pública de empleos de Carrera OPEC donde oferta las vacantes de 23 cuerpos de bomberos a nivel nacional, entre ellos los de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, así:

Tabla 7 Convocatoria Cuerpo de Bomberos, 2023.

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	VACANTES OFERTADAS
Asistencial	Bombero	475	15	280
Total				280

Fuente: DASCD, cálculos propios STDOEP – Informe de Gestión por Dependencias

- **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 y organismos 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.

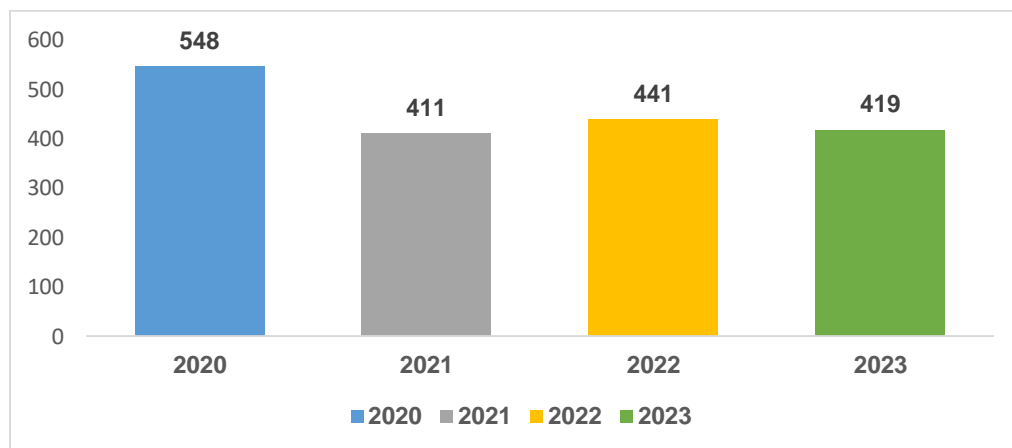
Es importante destacar que, aunque el DASCD respalda los procesos de selección a través de la aplicación de las pruebas SEVCOM, se reconoce que la autoridad nominadora tiene una

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

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 **1.819 gerentes públicos, empleados públicos en provisionalidad y en encargo, durante las vigencias 2020, 2021, 2022 y 2023**, se tienen los siguientes datos:

Gráfico 2. Distribución por vigencia pruebas SEVCOM



Fuente: DASCD, cálculos propios STDOEP – Informe de Gestión por Dependencias

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 31 de diciembre de 2023 se han realizado 123 pruebas para este tipo de empleos.

- **Programa de Selección de Talentos.** Con el fin de fomentar el mérito en empleos de carrera, desde el 2021 se implementó en el SIDEAP el módulo de Selección de Talentos para uso de las entidades y organismos distritales. A través de la citada plataforma 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.

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 superaron 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

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

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.

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 u organismo es responsable de evaluar la idoneidad de los perfiles seleccionados a través de la Plataforma Talento No Palanca.

Este logro representa un avance significativo en la optimización de la gestión de recursos humanos en el ámbito distrital y refleja un enfoque en la igualdad de oportunidades y la transparencia en los procesos de selección, el cual se materializó gracias a la expedición de la Directiva 01 de 2020 de la Exalcaldesa Mayor de Bogotá, la cual indica que este Banco tiene como objetivo: "Promover la democratización de las oportunidades de vinculación contractual con la administración pública distrital permitiendo a la ciudadanía registrar su perfil laboral o profesional, según su formación académica y experiencia, para ser considerado por entidades y organismos distritales al vincular personas naturales mediante la modalidad de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión".

En caso de que la consulta arroje varios ciudadanos con perfiles adecuados, la entidad u organismo 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 u organismo 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.

También se resalta que el programa "Talento No Palanca" fue premiado por el gobierno nacional con el máximo galardón que se entrega en la Administración Pública y es el Premio Nacional de Alta Gerencia 2020, como una de las 12 experiencias exitosas del país, en una competencia en la que participaron más de 500 postulaciones.

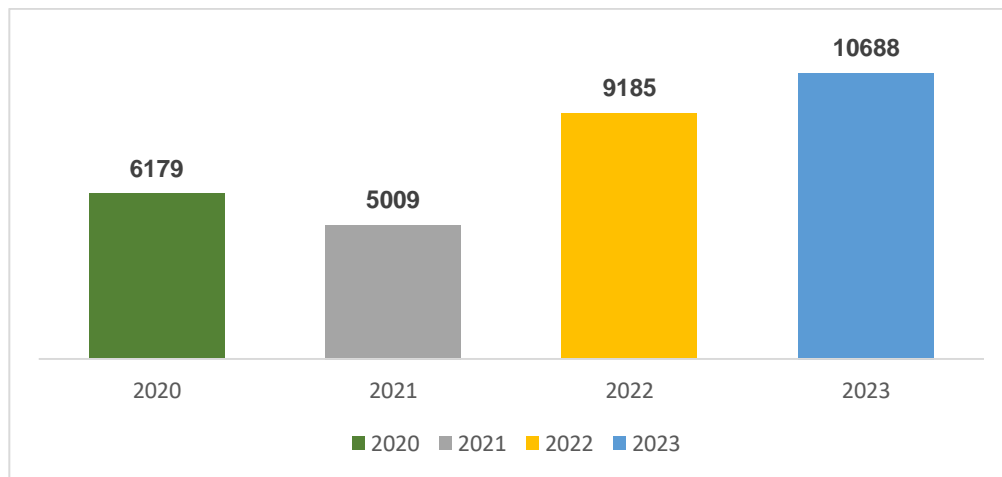
El Premio Nacional de Alta Gerencia representó obtener el registro en el Banco de Éxitos y recibir divulgación de la experiencia en diferentes medios de comunicación nacional y regional; así como ser promovido para su participación en otros reconocimientos nacionales e internacionales.

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 **31.061 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,

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

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 el 31 de diciembre del 2023 hay 10.688. Estos datos demuestran la efectividad y el valor de la iniciativa "Talento No Palanca" en el ámbito contractual del Distrito. A continuación, se describen los datos consolidados:

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



Fuente: Elaboración STDOEP *Corte 31 de diciembre 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

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

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, con el propósito de que se conozca con claridad la estrategia y materializar verdaderamente la misma.

Con corte a 31 de diciembre de 2023, 7 entidades y organismos distritales han adoptado la estrategia, generando 102 servidores beneficiarios.

1. Secretaría Distrital de Hacienda
2. Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte
3. Secretaría Distrital de Planeación
4. Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP
5. Secretaría Jurídica Distrital
6. Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON.
7. Secretaría de Integración Social.

El horario preferido para iniciar la jornada laboral por parte de los beneficiarios es el de las 6 am.

Además de la proyección y acompañamiento del Decreto Distrital 592 de 2022, el DASCD ha realizado otras gestiones para contar con estos resultados, tales como la expedición de la Circular 03 del 22 de febrero del 2023 “Implementación de la estrategia de horarios laborales escalonados en las entidades y organismos de la administración distrital”, mediante la cual se socializó la medida a las entidades y organismos distritales, y se establecieron las orientaciones específicas frente a temas de la estrategia y su manejo en SIDEAP.

Así también, el DASCD desarrolló del módulo “Horarios Escalonados en el Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP)”, en el que las entidades registran la información de servidoras y servidores públicos que se encuentran beneficiados por la estrategia de horarios escalonados, lo cual, permitió realizar seguimiento permanente sobre la implementación del Decreto Distrital 592 del 22 de diciembre de 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.

De igual forma, se llevó a cabo una campaña de socialización de la Estrategia de Horarios Escalonados, de la que se destacan tres momentos importantes i) lanzamiento del video del “*Top 5 de los horarios escalonados*”¹ para que las y los servidores públicos pudieran conocer sus bondades, el cual fue divulgado en diferentes redes sociales del DASCD; ii) elaboración de jornadas virtuales de socialización dar a conocer a las entidades y organismos distritales el Decreto Distrital 592 del 22 de diciembre de 2022 y el uso del módulo en el SIDEAP; iii) Emisión por diferentes redes sociales del video “*cápsula de horarios escalonados*”² explicando sus beneficios y características.

Se destaca que el día el día 25 de octubre de 2023, se llevó a cabo Facebook live con la participación de la Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (Nidia Rocío Vargas), el Director de Gestión de Talento Humano de la Secretaría Distrital de Gobierno (Henry David Ortiz), la directora de Gestión Corporativa (Aura Janeth Malagón Orjuela), y la Subdirectora técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público del DASCD (Paola Silva), en el que realizó un diálogo sobre el alcance de la estrategia y se explicaron algunos puntos concretos de la misma, así mismo, se presentaron testimonios de personas beneficiarias de horarios escalonados.

Finalmente, se menciona que este este Departamento indagó sobre la apropiación que han hecho las entidades u organismos de la mencionada estrategia, a lo que contestaron un total de 27 ellas, lo cual permitió identificar que la mayoría han incluido en su normatividad interna la estrategia, también se detecta que hay entidades que ya cuentan con horarios flexibles motivo por el cual no se ha implementado la estrategia de horarios escalonados o porque tienen horarios diferenciados por sedes.

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,

¹ Video disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=et5VmPQyuWc>

² Video disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=WWE5-vC5Lek>

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

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 las 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 8. Generalidades del proceso de Negociación Sindical 2020 – 2023

Generalidades proceso Negociación Sindical 2020 - 2023				
Proceso Negociación Sindical	2020 - 2021	2022	2023	Total
Piegos 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 9. Relación puntos implementado o en proceso de gestión - Acuerdos Laborales Distritales 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.

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.

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

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRICTAL



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).

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

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 del organismo distrital, 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.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 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 la sub mesa técnica del sector salud”.

Adicionalmente esta directiva contempla: (...) “En el marco del Decreto 140 de 2021, la Secretaría Técnica de este Comité estará en cabeza de la Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General de la 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: Asesores y Directivos: 1,5 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 fueron 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 u organismos 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.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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. 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 u organismos 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: DASC, 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

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

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 10. Agrupación temática del Proceso de Negociación Colectiva en el 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.

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 con el propósito de 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 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

El Acuerdo se firmó el 31 de agosto y la instalación del Comité de Seguimiento se realizó el 03 de octubre al igual que las 02 mesas de trabajo que se aprobaron para el cumplimiento de los puntos 4

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

y 14. De manera bipartita se diseñaron y aprobaron los cronogramas para las sesiones tanto del Comité como de las mesas quedando así:

Tabla 11. Cronograma mesas de trabajo – Acuerdo colectivo Laboral- 2023

CRONOGRAMA MESAS DE TRABAJO ACUERDO COLECTIVO LABORAL 2023						
PUNTO	NOMBRE	FECHA Y HORA 2023			LUGAR	Subdirección responsable DASCD
4	MESA DE TRABAJO DIGNO Y DECENTE	Miércoles 18 de Octubre 8:00 a.m - 12 p.m	Miércoles 15 de Noviembre 8:00 a.m - 12 p.m	Lunes 04 de Diciembre 8:30 a.m. - 12:00 p.m	ARCHIVO DISTRITAL	Técnica
14	MESA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SST	Jueves 23 de Noviembre 9:00 a.m - 12 p.m	Martes 12 de diciembre 9:00 a.m - 12:00 p.m		ARCHIVO DISTRITAL	Bienestar

Fuente: DASCD, SGDBDD – Informe de Dependencias

En la primera sesión del Comité de seguimiento se instalaron las dos (2) Mesas de Trabajo y la Secretaría Técnica que es ejercida por la Dirección distrital de Desarrollo Institucional comparte el reglamento para el funcionamiento del acuerdo. El 03 de noviembre la Alcaldesa Mayor Claudia Nayibe López expidió la Directiva 004 para el cumplimiento e implementación del Acuerdo colectivo Laboral 2023 y la creación del comité de seguimiento, con las siguientes actividades realizadas:

- Se llevaron a cabo las sesiones programadas tanto del Comité de Seguimiento como de las mesas de trabajo en donde se trabajó de manera bipartita, se expidieron los actos administrativos que previamente se socializaron con las organizaciones sindicales en atención a lo contemplado en los puntos 45 y 46 del Acuerdo Colectivo Laboral 2023. Se atendieron las observaciones de manera oportuna y de acuerdo con la pertinencia.
- Se creó una Matriz en donde se registran los avances por cada uno de los puntos y también una carpeta que aloja las evidencias de las actividades desarrolladas para cumplir con lo pactado.
- Se proyectaron más de 15 actos administrativos impartiendo lineamientos e instrucciones a las entidades y organismos distritales para el cumplimiento de lo pactado.

Se utilizaron diferentes estrategias para dar a conocer la Línea de Atención Psicológica del Distrito.

- Se realizaron capacitaciones encaminadas a fortalecer los Comités de COPASST y Convivencia Laboral.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 presentó la oferta de capacitación en temas de fortalecimiento TIC y reconocimiento de los Derechos de la Mujer.
- Se llevó a cabo una capacitación -24N- para prevenir las violencias de género.
- Adicionalmente se realizó la Medición de Madurez del SSST cuyos resultados se presentaron ante los delegados de la Mesa del punto 14 el 23 de noviembre.
- Se presentó el estado del arte de las plantas de empleo en el Distrito en el marco de la Mesa 4 y se suministró la información que los delegados de la mesa solicitaron para que realizaran el respectivo análisis de acuerdo con los compromisos pactados.
- Para la vigencia 2024 se emitirán los respectivos actos administrativos para los incrementos salariales.
- Se realizarán los IX Juegos Deportivos Distritales.
- Se realizarán las respectivas convocatorias para los fondos FRADEC y FEDHE de acuerdo con los recursos aprobados en el presente acuerdo y finalmente, se continuará dando cumplimiento a los acuerdos pactados y que aún se encuentran en trámite.

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 22º 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 4º 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:

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



“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” respecto 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

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

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 estas 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 con el 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 con el 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"

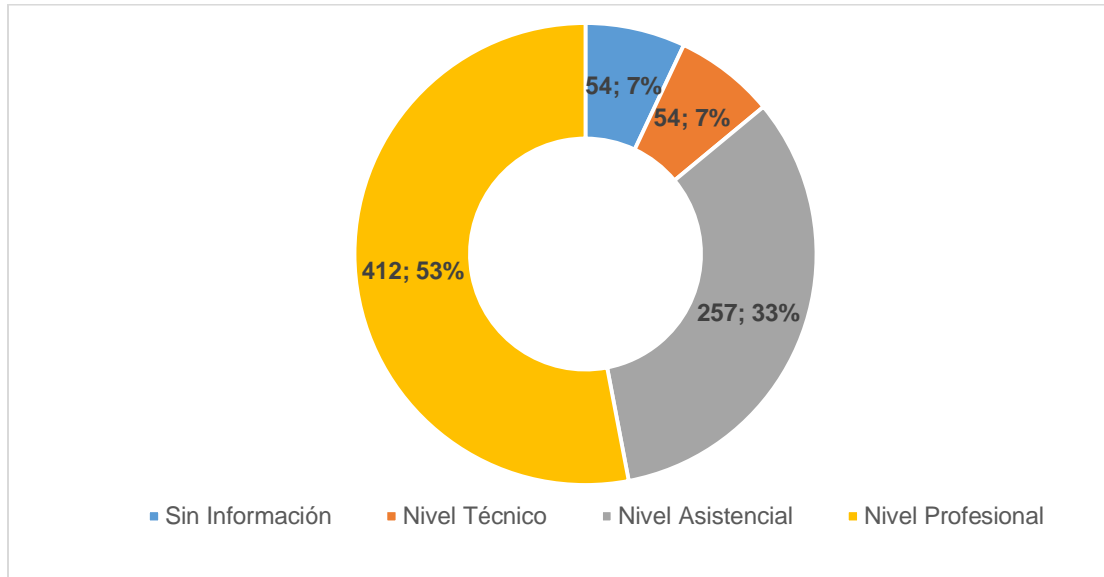
El Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital - FRADEC -, tiene como finalidad otorgar créditos educativos 100% condonables para financiar la educación formal de los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento 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 2023, se han beneficiado **778 personas**, el 56% se identifican con género femenino y el 44% con género masculino. La convocatoria 2023-2 sobresale con la mayor disparidad de género, registrando un notable aumento en la participación femenina con 113 beneficiarias, frente a 96 beneficiarios masculinos.

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

- Según nivel jerárquico, el 53% de las personas beneficiadas pertenece al nivel profesional, el 33% al nivel asistencial y el 7% al nivel técnico. Existe un 7% sin información.

Gráfico 4. Porcentaje de personas beneficiarias del Fondo FRADEC 2015 - 2023, según nivel jerárquico



Fuente: Base de datos general Fondo FRADEC 2015 - 2023

- Desde el período 2016 a 2023, se han condonado **398 créditos educativos**.
- Durante el período 2015 a 2023, Se han beneficiado 43 entidades y Organismos 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 103, 88 y 50 beneficiarios respectivamente que representan el 36% de las personas beneficiadas.
- Durante el período 2015 a 2023, las personas beneficiarias han optado por solicitar financiación de posgrados, en su mayoría especialización, que representan el 44.3% 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

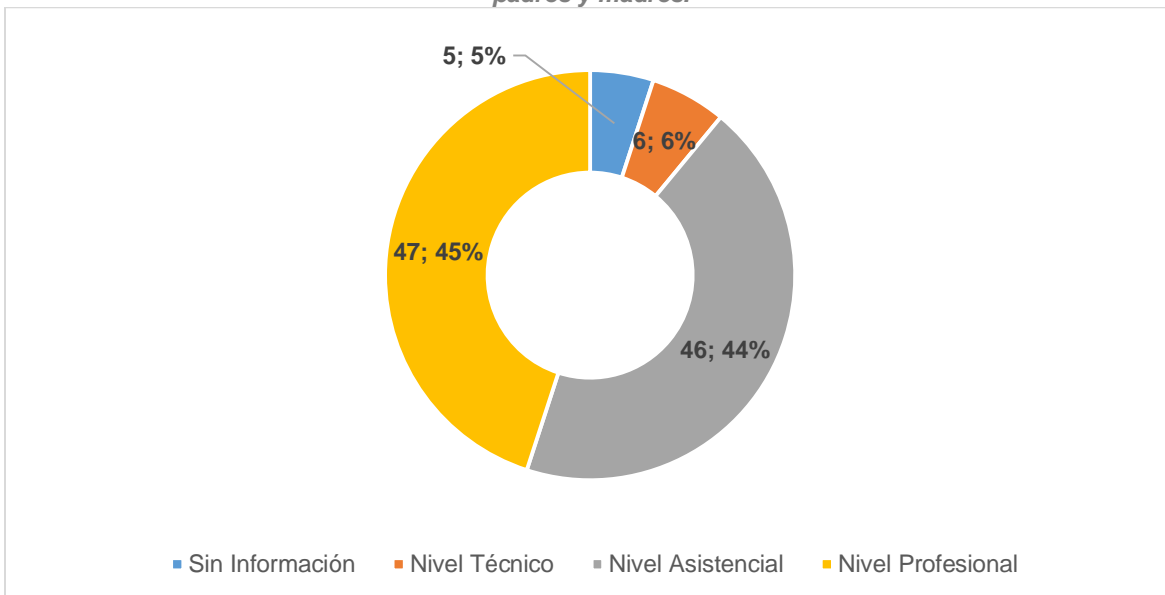
b) Fondo Educativo del Distrito para los Hijos de los empleados "FEDHE"

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 y organismos 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.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 2020 a 2023, se han beneficiado **104 hijas e hijos** de empleados públicos, el 63% se identifican como mujeres y el 38% como hombres. La mayor participación de mujeres fue en la convocatoria 2023-2 registrando 20 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 44% pertenece al nivel asistencial, el 45% al nivel profesional y el 6% al nivel técnico. Existe un 5% sin información.

Gráfico 5 Relación de personas beneficiarias del Fondo FEDHE 2019 - 2022, según nivel jerárquico de padres y madres.



Fuente: Base de datos general Fondo FRADEC 2015 - 2023

- Desde el período 2020 a 2023, se han condonado **17 créditos educativos**.
- Durante el período 2019 a 2023, Se han beneficiado 25 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 27, 12 y 8 beneficiarios respectivamente que representan el 45% de las personas beneficiadas.
- Durante el período 2020 a 2023, las personas beneficiarias (hijas e hijos) han optado por solicitar financiación de pregrado, que representan el 91,3% 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 52% de las personas beneficiadas.
- En el periodo 2014 a 2023, se han apropiado recursos financieros por valor de \$3.300.000.000

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

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

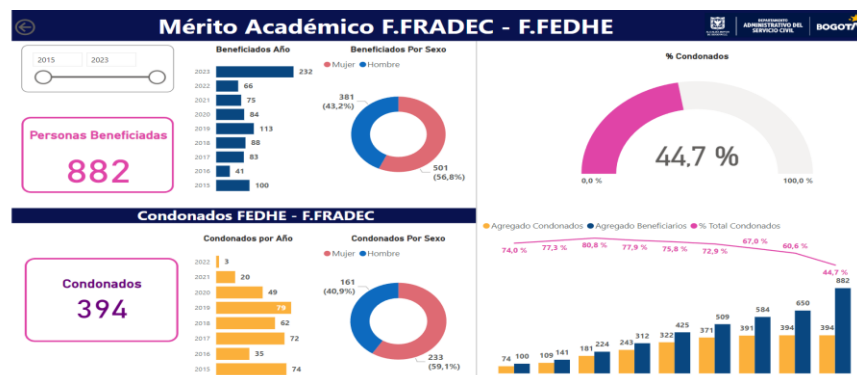
beneficiarios(as) en la etapa de evaluación y calificación, se publicará teniendo en cuenta la calificación obtenida en orden descendente y una vez aplicado el primer criterio de desempate, con el fin de garantizar la adjudicación total del presupuesto asignado para la realización de la convocatoria 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 párrafo 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 párrafo, en el que se adicionan y se establece el orden de prevalencia de los criterios de desempate.

Además, se desarrolló la 13a Convocatoria del Fondo FRADEC y la 5ta Convocatoria del Fondo FEDHE para el periodo 2023-2 que permitió beneficiar a (208) y (24), respectivamente. En ejercicio del apoyo a la secretaría técnica de las Juntas Administradoras de estos dos Fondos, se adelantaron (23) sesiones de sus juntas que permitieron la condonación de (69) créditos de beneficiarios, así como el paso a cobro de (46) obligaciones a cargo de beneficiarios.

Además, se avanzó en la consolidación de una base maestra de los beneficiarios de cada uno de los Fondos y la depuración conjunta con el ICETEX sobre el estado de los beneficiarios para efectos de controlar la ejecución de los recursos en administración. Asimismo, se trabajó mancomunadamente con la Subdirección de Planeación y Gestión de la Información en la adopción y publicación del indicador (Mérito Académico) para consulta de la ciudadanía y los grupos de valor a través de la página web del DASCD.

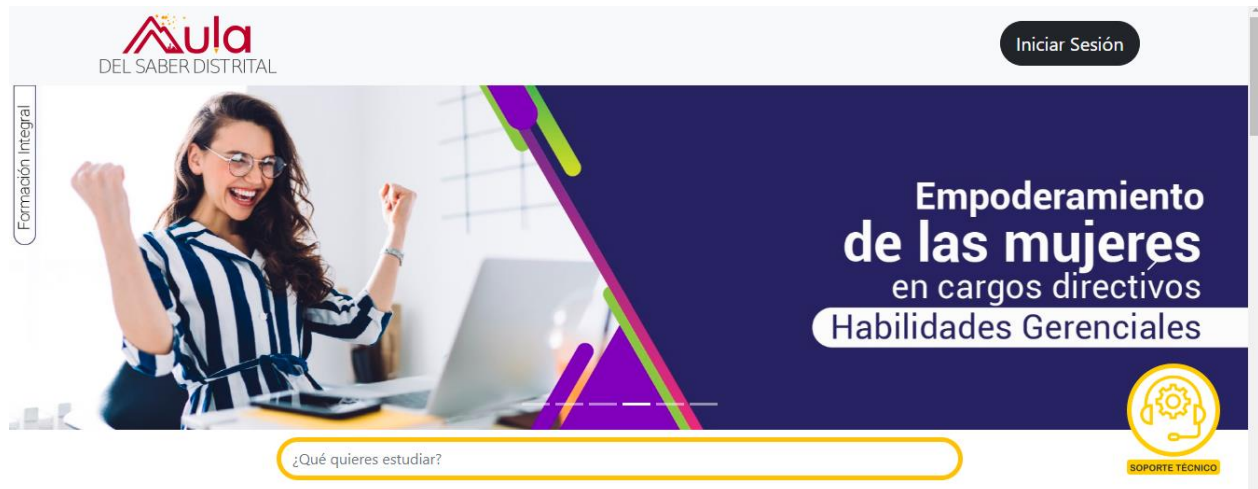
Ilustración 4. Indicador de Mérito Académico (Fondos Distritales FraDEC y Fedhe)



Fuente: DASCD, 2023. Sistema de Analítica de datos. Disponible en: <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-del-talento-humano>

4.8 Aula del Saber Distrital

Ilustración 5. 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 u organismo 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,

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

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



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRIITAL



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 111 cursos en 2023, en el Aula del Saber Distrital (67 virtuales y 44 presenciales o asistidos por TIC), distribuidos en 8 líneas de aprendizaje, así:

Tabla 12. 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.	32
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
7. Formación por Alianzas	Permite alianzas estratégicas con otras entidades, para ampliar la oferta educativa de capacitación para el trabajo.	2

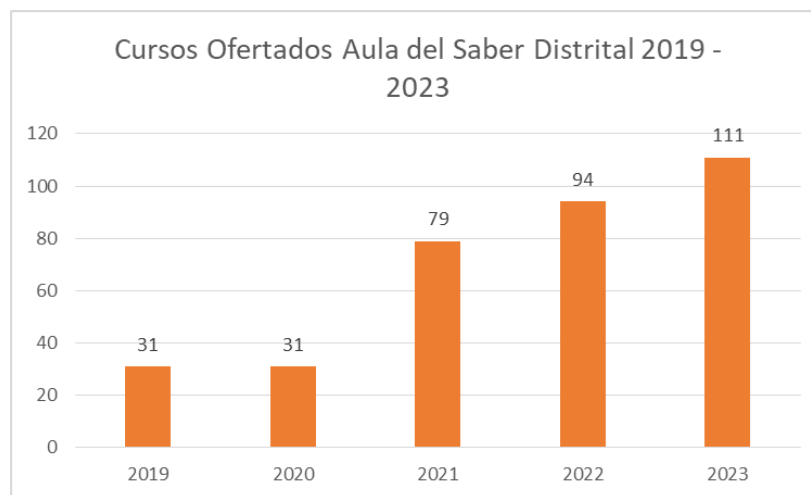
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Líneas de aprendizaje	Definición	Cursos
8. Formación integral	Fortalece ámbitos personales y laborales en el ejercicio de sus funciones.	16

Fuente: DASC, 2023. Elaboración propia

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 43.339 servidores y servidoras públicas, de los cuales, 27.139 fueron financiados con recursos de inversión, que representa un avance del 100% respecto de las metas programadas para las vigencias respectivas y 16.200 con recursos de funcionamiento.

Gráfico 6. Oferta de capacitación (cursos), a través de Estrategias PAO y Aula del Saber Distrital / DASCD 2019 – 2023



Fuente: Elaboración propia, según base de datos Capacitación – SGDBDD, 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
- Derechos Humanos - Derechos Esenciales
- Gobernanza para la Paz.

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

4.8.1 Líneas de aprendizaje - Aula del Saber Distrital

Ilustración 6. Líneas de aprendizaje disponibles en el aula del saber

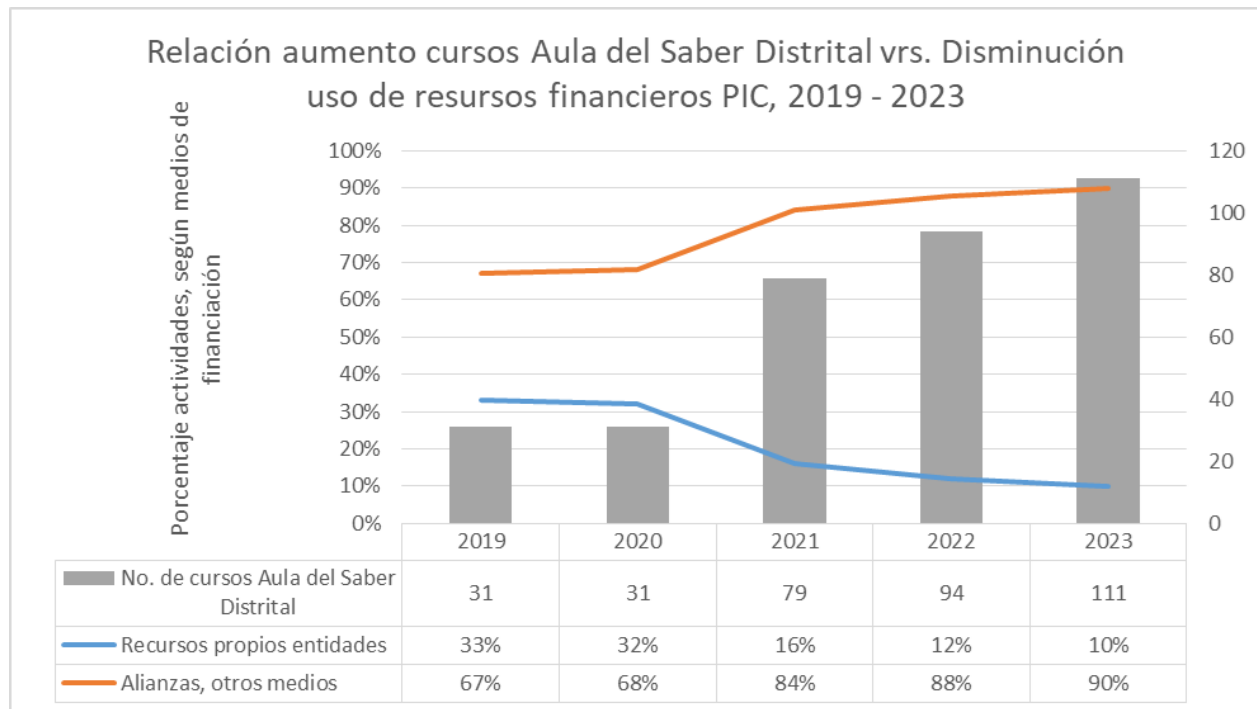


Por otro lado, uno de los principales logros del Aula del Saber Distrital, tiene que ver con el impacto positivo a las finanzas Distritales en términos de economía, eficiencia, eficacia y efectividad, y en el cumplimiento del Decreto Distrital No. 492 del 15 de agosto de 2019, en términos de gestión 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 y organismos públicos 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 20%, puesto que pasaron de financiar el 33% de las actividades PIC en 2019 con recursos de funcionamiento e inversión asignados a las entidades u organismos a un 10% de las actividades financiadas en 2023. De igual manera, las actividades financiadas por otros medios como el Aula del Saber Distrital y Alianzas Institucionales aumentó en un 20%, 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 111 en 2023. Asimismo, 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.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 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

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

Así, durante la vigencia 2023, el Aula del Saber Distrital incrementó su oferta, pasando de 97 a 111 cursos o actividades formativas, por ejemplo, a través de la estrategia REC se brindó apoyo a la Secretaría de Planeación Distrital para la virtualización de contenidos frente al Plan de Ordenamiento Territorial y la Encuesta Multipropósito. De igual manera, se facilita la herramienta moodle para el desarrollo de cursos de servicio a la ciudadanía desarrollados por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá o de Inducción Hacendaria de la Secretaría Distrital de Hacienda, lo que posiciona al DASCD en términos de centro de formación y capacitación del Distrito Capital.

En cuanto a la formación y capacitación de servidores y servidoras distritales, durante la vigencia 2023, se logró impartir formación a 15.268 personas, distribuidos en las siguientes líneas de formación, así:

Logró impartir formación a **15.268 personas**, distribuidos en las siguientes líneas de formación, así:

Capacitación - Estrategias Plan de Acción 2023	2023	%Participación
Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito	7.463	49%
Competencias Comportamentales	1.182	8%
Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	1.125	7%
Programa de Formación en Competencias Digitales	534	4%
Programa de selección y formación de Jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital	120	1%
Seguridad y Salud en el Trabajo en el Distrito	543	4%
Competencias Técnicas (Funcionamiento)	4.198	28%
Total general	15.165	100%

Fuente: Base de datos capacitación SGDBDD 2019 – 2023- Informe de Gestión por Dependencias

Como se muestra en la tabla anterior, las y los servidores públicos del Distrito Capital en la vigencia 2023 escogieron en mayor medida la formación enfocada al fortalecimiento de sus competencias funcionales y técnicas (51,03%), seguido de la formación en competencias comportamentales (24,09%), lo que puede asociarse al desarrollo permanente de concursos de méritos que permiten acreditar dicha formación en el marco de los procesos adelantados dentro de los ítems de formación informal.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 todo caso, ha de indicarse que el Aula del Saber Distrital ha venido constituyéndose en una herramienta fundamental para la gestión de la formación y capacitación en la administración distrital y permite generar ahorros de recursos presupuestales destinados a esta finalidad y optimizar recursos institucionales para ofrecer formación de calidad. Ha de considerarse que el promedio de evaluación de los cursos para la vigencia 2023 es de 4.66 en una escala de 1 a 5, siendo 5 un comportamiento excelente respecto de contenidos, docentes y funcionalidad, lo que permite además señalar que tiene gran acogida entre las y los servidores públicos distritales.

Igualmente, durante la vigencia 2023 se elaboró la documentación técnica para la aprobación del Instituto de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano del Distrito, así: propuestas de Manual de convivencia, Proyecto educativo institucional y Proyecto educativo del programa, así como propuesta de contenido temático del programa denominado “Técnico en analítica de datos”. Además, se adelantaron conversaciones con el DADEP, con el fin de buscar un predio en comodato. Se presentó dentro de las alternativas la posibilidad de compartir con el DADEP, una casa en el barrio Teusaquillo, sin embargo, el funcionamiento de la institución requiere unos recursos de alrededor de 500 millones de pesos para su funcionamiento, los cuales fueron solicitados en el marco del proceso de programación presupuestal pero no fueron aprobados en el presupuesto de la vigencia 2024 por parte de la Secretaría Distrital de Hacienda.

4.8.2 Plan Institucional de Capacitación - PIC en línea

En el periodo comprendido entre 2019 a diciembre de 2023, las Entidades y Organismos Distritales relacionaron 6.664 actividades de capacitación en los módulos PIC en línea y Módulo de Actividades Distritales - MAD – de SIDEAP, de las cuales, el 68% se ha realizado en modalidad virtual, el 25% 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” (3.937) que representa el 67% con contenidos como innovación pública y creatividad; temas en la línea de Creación de valor público” (757), que es 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 y Organismo en el módulo PIC (Plan Institucional de Capacitación), en SIDEAP, las 6.664 actividades programadas, el 21% (1413) se ejecutaron con recursos de las Entidades, y el 79% restante, es decir, 5.251 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.

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

Dado lo anterior, se observa que las Entidades y Organismos 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. Por otro lado, 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 y Organismos 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 de la mencionada plataforma 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 2023, 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.

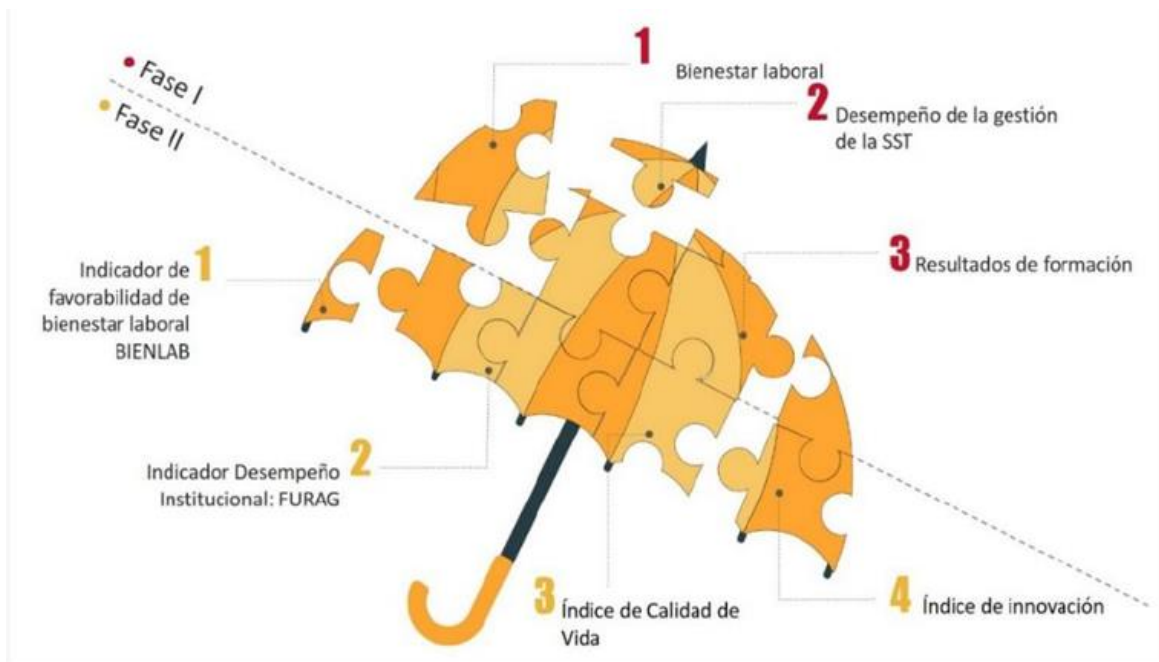
En el 2021, en total 21 entidades participaron en la prueba piloto.

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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 metodología cuenta con dos fases. La primera corresponde a la medición del desempeño de la entidad u organismo 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 u organismo frente a 4 indicadores de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030.

Ilustración 7. Fases Metodología para la evaluación de impacto



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

“Se 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:

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

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 u organismos 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.

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

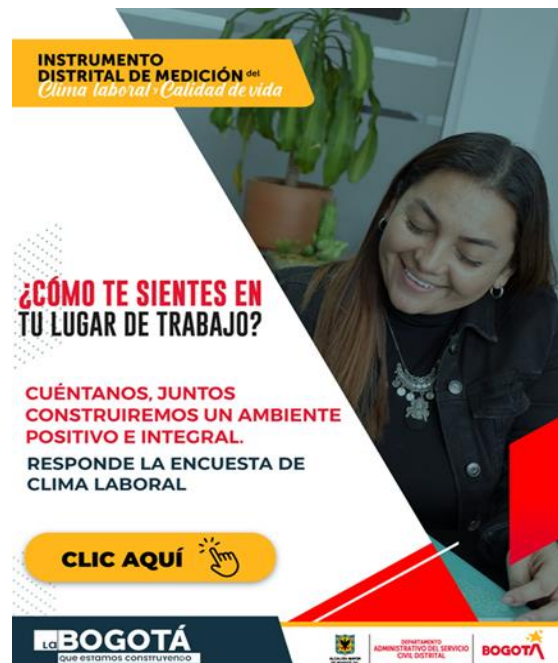
Aunado a ello, a partir de las pruebas realizadas sobre esta metodología se construyeron historias de usuario que permitieron al DASCD la parametrización de los instrumentos e indicadores de la fase I de la metodología en SIDEAP con el fin de lograr trazabilidad de la información y de esta manera poder 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 u organismos 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 8. 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

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

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 u organismos 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 u organismos 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 u organismo 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 y organismos de carácter estatal. Cuenta con 4 rasgos a saber:

- **Cultura orientada al poder:** Vista desde el liderazgo y del reconocimiento de la entidad u organismo 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 misma 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

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

todo el que las infringe. Se apeg 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 u organismo. A continuación, se presentan los rasgos de CO analizados y sus respectivas variables:

Tabla 13 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

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

Rasgo de cultura organizacional	Variable
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. Está se realizó con el propósito de 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 u organismo, el cual cuenta con tres apartados. El primero presenta los rasgos de la cultura organizacional. 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.

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

Así, en la vigencia 2023, las siguientes entidades y organismos distritales realizaron la aplicación del instrumento de identificación de cultura organizacional a través del SIDEAP, a saber:

1. Secretaría Distrital de Gobierno
2. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
3. Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA
4. Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON
5. Contraloría de Bogotá D.C.
6. Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC
7. Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP
8. Secretaría Distrital de la Mujer
9. Canal Capital
10. Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
11. Secretaría Distrital De Salud
12. Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.
13. Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB
14. Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia
15. Caja de Vivienda Popular - CVP
16. Secretaría Distrital de Planeación
17. Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV
18. Instituto Distrital de Turismo - IDT
19. Secretaría Distrital de Movilidad
20. Secretaría Distrital del Hábitat
21. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
22. Jardín Botánico "José Celestino Mutis"
23. Lotería De Bogotá
24. Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
25. Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



4.10 Juegos Deportivos Distritales

Ilustración 9. 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*”. En el párrafo del Artículo 20 de la mencionada Ley establece 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 benefició a **27.363 personas**, en 38 disciplinas deportivas. El 46% de las personas participantes son mujeres y el 54% hombres; del total de personas, participa principalmente las de rangos etarios entre 31 a 40 años, seguido por el rango entre 41 a 50 años. Las entidades u organismos que han tenido mayor participación en las diferentes versiones son la Secretaría de Educación Distrital, seguido de la Secretaría Distrital de Hacienda y la Secretaría de Integración Social.

En 2022, se premiaron a 253 ganadores ubicados en los 3 primeros lugares de cada disciplina y/o categoría, como se relaciona a continuación.

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



Tabla 14. Ganadores por disciplina deportiva en los VIII Juegos Deportivos Distritales, 2022

Disciplina	Ganadores
Baloncesto	28
Billar 3 bandas	3
Bolos	14
Carrera Atlética	54
<i>Elite</i>	12
<i>Kids</i>	6
<i>Master</i>	12
<i>Senior</i>	12
<i>Slow</i>	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
<i>Femenino</i>	3
<i>Masculino</i>	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 3.107 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 15. Participación Juegos Deportivos Distritales 2016 – 2022, según disciplina Deportiva

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

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.

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

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



Ilustración 10. Pieza Publicitaria de Inscripción IX Juegos deportivos distritales 2023



El día 17 de Julio se realizó la inauguración de los Juegos con un desfile realizado por las personas representantes de cada entidad u organismo, la Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil, Nidia Rocío Vargas y representantes de las Organizaciones Sindicales. Posteriormente, se dio inicio a los torneos con el primer partido de Baloncesto Mixto, y todas las disciplinas se ejecutaron durante tres (3) meses, hasta el 16 de octubre de 2023.

Los kits de competición de la carrera atlética, se entregaron a través de una feria de servicios donde adicionalmente se dieron a conocer ofertas de los aliados del DASCD, este evento permitió tener una participación integral, cercana y organizada con las personas competidoras. La Carrera Atlética se llevó a cabo el 20 de agosto de 2023, en el parque Simón Bolívar. Finalmente, se organizó una clausura, homenaje y entrega de premios a las personas ganadoras, realizada el día 27 de noviembre de 2023.

Tabla 16 Personas beneficiarias por disciplinas deportivas, IX Juegos Deportivos Distritales 2023

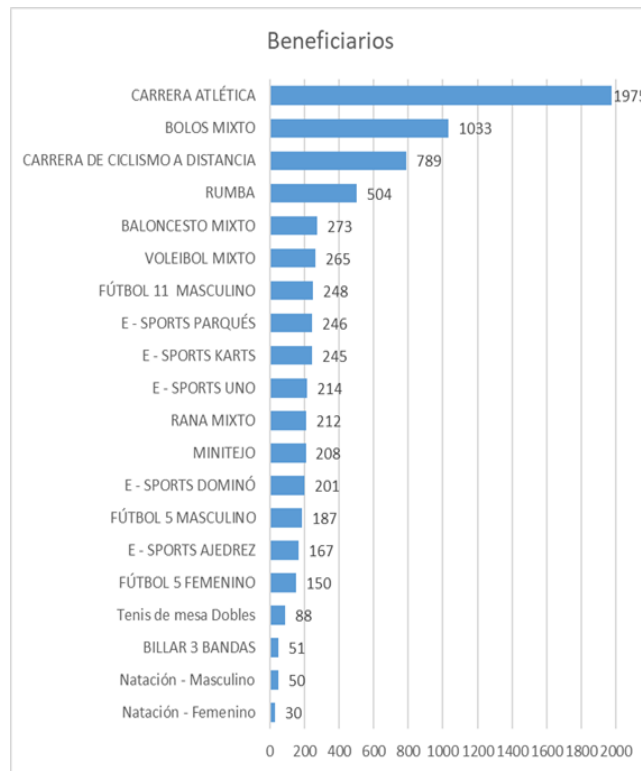
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL





Fuente: DASCD 2023

Tabla 17 Personas beneficiarias por entidad, IX Juegos Deportivos Distritales 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.

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



SC-CER431153



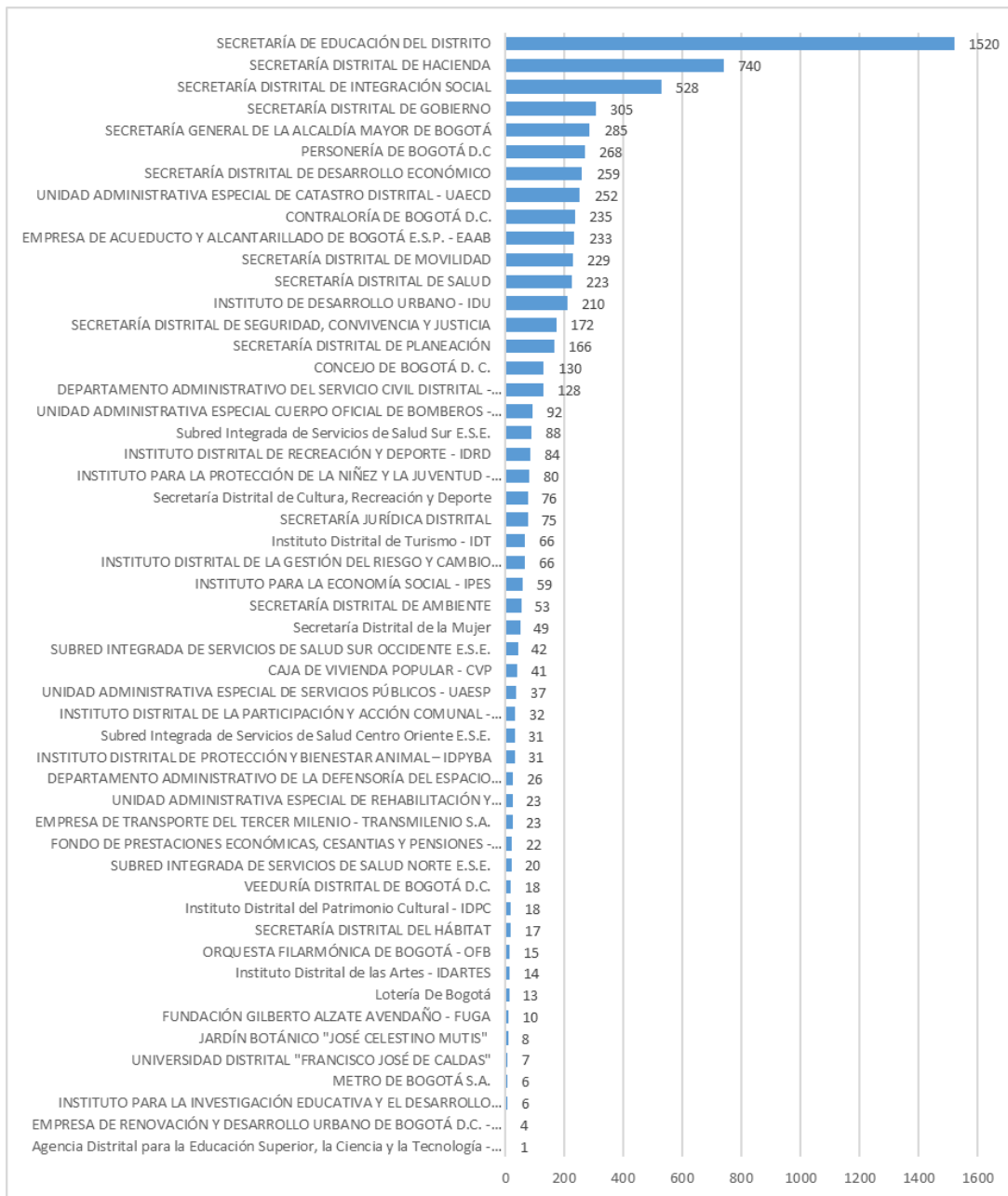
CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
 DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL





Fuente: DASCD 2023

En 2023, se premiaron a 327 ganadores ubicados en los 3 primeros lugares de cada disciplina y/o categoría, como se relaciona a continuación.

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

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



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL



Tabla 18 Ganadores por disciplina deportiva en los IX Juegos Deportivos Distritales - 2023

Disciplina	Lugar 1	Lugar 2	Lugar 3
Ajedrez	Medalla, bono por \$220,000 y Botilito	Medalla, bono por \$180,000 y Botilito	Medalla, bono por \$150,000 y Botilito
Baloncesto Mixto	Medalla, Maleta y Camiseta	Medalla, Maleta y Camiseta	Medalla, bono por \$150,000 y Camiseta
Billar 3 Bandas	Medalla, Maleta y Camiseta	Medalla, Maleta y Camiseta	Medalla, Maleta y Camiseta
Bolos Mixto	Medalla, Maleta y Camiseta	Medalla, Maleta y Camiseta	Medalla, bono por \$150,000 y Camiseta
Carrera Atlética	Medalla, Audífonos y Botilito	Medalla, Smart Band y Botilito	Medalla, bono por \$160,000 y Botilito
Carrera Atlética (Kids)	Medalla, Maleta y Botilito	Medalla, Maleta y Botilito	Medalla, bono por \$160,000 y Camiseta
Carrera de Ciclismo	Medalla, Smart Band y Botilito	Medalla, Maleta y Botilito	Medalla, bono por \$160,000 y Botilito
Dominó	Medalla, bono por \$210,000 y Camiseta	Medalla, bono por \$180,000 y Camiseta	Medalla, bono por \$150,000 y Botilito
Fútbol 11 Masculino	Medalla y bono por \$270,000	Medalla y bono por \$220,000	Medalla y bono por \$170,000
Fútbol 5 - Femenino	Medalla, Maleta y Botilito	Medalla, Maleta y Botilito	Medalla, bono por \$150,000 y Botilito
Fútbol 5 - Masculino	Medalla, Maleta y Botilito	Medalla, Maleta y Botilito	Medalla, bono por \$150,000 y Botilito
Karts	Medalla, bono por \$210,000 y Camiseta	Medalla, bono por \$180,000 y Botilito	Medalla, bono por \$150,000 y Botilito
Minitejo	Medalla, Maleta y Camiseta	Medalla, Maleta y Camiseta	Medalla, bono por \$150,000 y Botilito
Natación - Femenino	Medalla, Maleta y Camiseta	Medalla, Maleta y Botilito	Medalla, Maleta y Camiseta
Natación - Masculino	Medalla, Maleta y Camiseta	Medalla, Maleta y Camiseta	Medalla, Maleta y Botilito
Parqués	Medalla, bono por \$210,000 y Camiseta	Medalla, bono por \$180,000 y Botilito	Medalla, bono por \$150,000 y Camiseta
Rana Mixto	Medalla, Maleta y Camiseta	Medalla, Maleta y Botilito	Medalla, bono por \$150,000 y Camiseta
Tenis de Mesa Dobles	Medalla, Maleta y Camiseta	Medalla, Maleta y Camiseta	Medalla, bono por \$160,000 y Camiseta
Uno	Medalla, bono por \$210,000 y Botilito	Medalla, bono por \$180,000 y Camiseta	Medalla, bono por \$150,000 y Botilito
Voleibol Mixto	Medalla, Maleta y Botilito	Medalla, Maleta y Botilito	Medalla, bono por \$150,000 y Botilito

Fuente: DASCD 2023

Además, se avanzó en la adopción y publicación del indicador de **juegos deportivos distritales** para consulta de la ciudadanía y los grupos de valor a través de la página web del DASCD y que contiene la participación de colaboradores y familiares por año y por cada una de las categorías

Ilustración 11. Imagen de Visualización de Indicador de Juegos Deportivos Distritales

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



Fuente: DASCD, 2023. Sistema de Analítica de datos. Disponible en: <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-del-talento-humano>

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 2017³, 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 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

³ 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).

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 servicios con persona natural, 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 se ha 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, con corte a noviembre del 2023. De igual manera, 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 con corte al 31 de diciembre de 2023, los cuales se encuentran organizados bajo el siguiente esquema.

Tabla 19 Esquema conceptual de la organización de módulos y funcionalidades en el SDIEAP

SUBSISTEMA	#	MÓDULO	#	FUNCIONALIDAD
RECURSOS HUMANOS	1	Hoja de Vida	1.1	Enfoque poblacional SIDEAP
	2	Bienes y rentas		
	3	Talento Gestión del Empleo Humano Público	3.1	Novedades de TH y Situaciones Administrativas (Mejoras)

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

SUBSISTEMA	#	MÓDULO	#	FUNCIONALIDAD
		(Vinculaciones Trabajadores Oficiales Vinculaciones UAN)	3.2	Teletrabajo (Mejoras) - Trabajo en Casa - Alternancia
			3.3	Territorialización
			3.4	Certificación Reporte TH
			3.5	Horarios escalonados
	4	Contratación Carga Masiva (archivo SIVICOF) Vinculación Contratistas	4.1	Registrar Contratos de forma temporal
	5	Bienestar y Desarrollo (Actividades Distritales)	5.1	PIC en Línea
			5.2	SST en Línea
			5.3	Estado de Salud -Bitácora de salud para servidores y contratistas
	6	Conflictos de Interés (Declaración General - Impedimentos-Recusaciones)		
	7	Movilidad Laboral Comisión de Servicios	7.1	Permuta y Traslados
	8	Validación Hojas de Vida - (Servidores Públicos y Contratistas)		
	9	Selección de Talentos (Convocatorias)		
	10	Banco de Hojas de Vida TNP		
	11	Manual de Funciones (Bodega de datos)		
12	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.			
13	Gerentes Públicos (Acuerdos de Gestión Concertación y seguimiento)			
14	Instrumentos de Gestión del Talento Humano. (Metodología de impacto, Informe de Cultura Organizacional) (2023)			
ORGANIZACIÓN	15	Desarrollo organizacional (Actos Administrativos y Planta de Empleos)		

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

SUBSISTEMA	#	MÓDULO	#	FUNCIONALIDAD
INSTITUCIONAL	16	Escala Salarial y Proyección Costos Plantas de Personal (Trabajadores Oficiales- Empleados Públicos)	16.1	Mejoras y Nuevo régimen salarial
	17	Módulo Estructura Organizacional		
	18	Módulo Estructura Distrital		
	19	Plataforma Estratégica		
SERVICIO AL CIUDADANO	20	Trámites en Línea (Elaboración de Conceptos Técnicos, Revisión de Conceptos Técnicos, Actualización de Conceptos Técnicos y Consulta de Conceptos Técnicos)		
	21	Encuesta (Medición del Índice del Desarrollo Civil)		
MÓDULOS	21		12	

Fuente: Elaboración propia SPIGHT de acuerdo con las treinta y tres (33) funcionalidades/módulos del Sistema de Información distrital del empleo y la administración pública-SIDEAP Corte 31 de diciembre 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, lo que concluye finalmente en un consolidado a 31 de diciembre del 2023 de (33) funcionalidades y módulos.**

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, organismos 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

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

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 y organismos 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 incurso 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 u organismos 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. De lo anterior, 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 pública 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.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 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. De igual manera, 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 Anual 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 u organismos 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:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 20 El Reporte de plantas de personal de entidades y organismos distritales con corte a 31 de diciembre de cada vigencia 2015-2016-2017-2018-2019-2020-2021-2022 y 2023

VIGENCIA	Total general	
2015	Cargos	30.322
	Provistos	25.368
2016	Cargos	28.472
	Provistos	23.664
2017	Cargos	28.863
	Provistos	24.974
2018	Cargos	64.653
	Provistos	59.871
2019	Cargos	63.120
	Provistos	58.033
2020	Cargos	67.994
	Provistos	61.193
2021	Cargos	65.636
	Provistos	58.925
2022	Cargos	65.810
	Provistos	60.373
2023	Cargos	64.330
	Provistos	59.504

Fuente: Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP)

Nota I: Se relacionan las entidades y organismos distritales en el sector administrativo al cual pertenecían en cada una de las vigencias.

Nota II: La información corresponde a la reportada por las entidades y organismos distritales en SIDEAP

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

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

- estadísticas, reportes consolidados del talento humano en archivos descargables y los sets de datos abiertos vinculados con el portal de 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 24 indicadores publicados.
 - **Tablero de control Servicios y Talento Humano para la Ciudadanía**: 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

Adicionalmente, el Sistema Analítica de Datos 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 Anual 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.
- 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, y declaración de conflictos de intereses.

Como se puede evidenciar, el Sistema esta interconectado con otras herramientas que gracias a las nuevas tecnologías permite su adaptación a los procesos y tareas cotidianas haciendo de esta manera un sistema transversal.

Es pertinente mencionar entonces, las interoperabilidades logradas gracias a los Servicios Web, desarrollados desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, los cuales permitieron 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 Secretaría 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

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

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 reproducción. 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 como a **corte del 31 de diciembre de 2023 se han desarrollado 28 sesiones de SIDEAP así: 15 sesiones en la vigencia 2022 y 13 sesiones en 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 **30 mil reproducciones y conectó en vivo a más de 3.900 personas.**

4.12 Innovación tecnológica para el desarrollo de soluciones en la gestión Pública

El Departamento Administrativo del Servicio Civil se destaca por su enfoque basado en procesos, que incluye la implementación de innovación tecnológica en su modelo operativo. Esto ha permitido que la entidad sea altamente eficiente y orientada a resultados. Gracias a la adopción y el mantenimiento de soluciones tecnológicas avanzadas, el Departamento se aseguró de mantenerse a la vanguardia en un mundo digitalizado.

Así las cosas, el DASCD instauró una fábrica de Software In House para el desarrollo de soluciones tecnológicas, con el objetivo de tener un control total sobre el proceso de creación de software y adaptar rápidamente las soluciones a las necesidades específicas de la entidad. Esto permitió una

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

mayor agilidad en la implementación de proyectos tecnológicos y una respuesta más efectiva a los desafíos cambiantes del entorno digital.

Asimismo, se promovió la capacitación y actualización en habilidades TIC para el talento humano del DASCDC, como también un riguroso seguimiento del estado del hosting y los sistemas de información, asegurando su disponibilidad y funcionalidad. A continuación, se relacionan algunos de los desarrollos internos con los que se cuenta en el DASCDC y dan cuenta del fortalecimiento tecnológico:

Sistema de Gestión Documental y Archivo - SIGA: El Sistema de Gestión Documental y Archivo, fue desarrollado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y a través de una alianza realizada con el departamento se autorizó su uso y su mejoramiento.

El sistema SIGA en el DASCDC no solo cuenta con los módulos de Gestión Documental y Gestión de Expedientes, sino que se potencializó incluyendo un módulo adicional para lanzar flujos de firma. Este nuevo módulo permite agilizar los procesos de firma de documentos y facilitar la gestión de aprobaciones y autorizaciones internas.

Gracias a esta implementación, se genera ahorros significativos para el DASCDC como acción concreta de Austeridad de gasto, dado que no requiere volver a contratar la licencia de Adobe. De igual manera, se eliminan las restricciones respecto con el límite de páginas (actualmente establecido en 100 páginas) y el número máximo de firmantes (restringido a solo 10 firmantes). Esta nueva funcionalidad permite manejar documentos más extensos y con una mayor cantidad de firmas, lo que favorecerá la operatividad y flexibilidad de los procesos internos.

Además, el SIGA ha sido integrado con la plataforma "Bogotá Te Escucha", lo que le permite recibir y gestionar las radicaciones que ingresan a través SIGA y que son identificadas como PQRS (Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias) presentadas por ciudadanos. Esta interoperabilidad fortalece la capacidad de respuesta y atención a las inquietudes y solicitudes de la ciudadanía, mejorando la eficiencia en la gestión de la Entidad.

Otra importante integración del SIGA es con el formulario de Soporte de SIDEAP y Talento No Palanca, lo que permite centralizar todas las peticiones y solicitudes de los usuarios de estos dos sistemas con el SIGA. Esta centralización facilita el control y seguimiento de dichas solicitudes, y agiliza la creación y conservación de un expediente de atención de solicitudes de SIDEAP y Talento No Palanca. Con esta funcionalidad, se logró una gestión más eficiente y ordenada de los requerimientos de los usuarios, asegurando una respuesta oportuna y un adecuado registro de las acciones realizadas.

Aplicativo Gestiona 360 del DASCDC, el cual engloba 3 módulos, entre ellos, Módulo de Formulación y seguimiento del Plan de acción Institucional (PAI), Módulo de Formulación y seguimiento de planes de mejoramiento que derivan de las auditorías y Módulo de Formulación y reporte a los Indicadores de Satisfacción, que incluyen el diseño de tableros de control e informes. Este aplicativo juega un papel fundamental al proporcionar al DASCDC una plataforma centralizada de información que permite la automatización gradual de tareas que antes se realizaban manualmente en Exceles.

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

Con Gestiona 360, el DASCD logró establecer y monitorear de manera más eficiente sus objetivos estratégicos y operativos mediante la implementación de planes de acción y planes de mejoramiento. Los indicadores y tableros de control ofrecen una visión clara y actualizada del rendimiento del organismo, lo que facilita la toma de decisiones informadas. Además, se espera que el sistema siga evolucionando para la generación automatizada de informes que permita la elaboración y distribución de reportes, optimizando la gestión interna y la comunicación entre las diferentes áreas del DASCD y sus Entidades asociadas.

Aula del Saber Distrital, como se indicó de manera precedente, el Aula es uno de los 39 productos de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano – PPGITH. Esta estrategia cuenta con un desarrollo tecnológico y de Software, fomentado desde 2020 a 2023, que actualmente tiene 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 cursos 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.

Aplicativo para otorgar Permisos y Puntos por tu Bienestar. Permisos y Puntos por tu Bienestar es una aplicación diseñada para ofrecer a los servidores públicos del DASCD una plataforma eficiente para gestionar solicitudes de permisos y acceder a los beneficios de bienestar proporcionados por el programa "Haz Puntos por tu Bienestar". Esta aplicación, integrada al proceso de Gestión de Talento Humano, simplificará significativamente la forma en que los colaboradores solicitan permisos remunerados asociados al salario emocional, así como otras novedades y situaciones administrativas. Esta herramienta superó las pruebas funcionales y se estará liberando en el segundo semestre del 2023.

Gracias a esta solución tecnológica, los servidores públicos del DASCD pueden realizar fácilmente sus solicitudes de permisos en línea, agilizando el proceso de autorización y registro de las situaciones administrativas en el sistema SIDEAP. La aplicación se ha integrado mediante un servicio web que permite cargar automáticamente la información de los permisos a SIDEAP, lo que ha eliminado la necesidad de ingreso manual y ha optimizado la precisión de los registros.

En el programa "Haz Puntos por tu Bienestar", los empleados acumulan puntos y posteriormente pueden canjearlos por permisos, brindándoles una oportunidad adicional para disfrutar de tiempo libre y descanso. La aplicación lleva un registro detallado de los puntos acumulados y canjeados, junto con su vigencia, lo que facilita el control y seguimiento de los puntos por parte de los servidores públicos.

Gestión contractual - Automatización de idoneidad, es un aplicativo que tiene como fin generar la automatización de certificados de idoneidad. Mediante el desarrollo de un sistema que extrae información validada de las hojas de vida almacenadas en SIDEAP a través de 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 agiliza los procesos de contratación y asegura la precisión de la información. Sumado a lo anterior se resalta que el DASCD se encuentra desarrollando una mejora para la generación automatizada del Certificado de Obligaciones de Contratistas, un avance estratégico para agilizar la emisión de certificados que detallen el cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de los contratistas.

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

Estas mejoras en la Gestión Contractual representan un avance significativo hacia la modernización y optimización de los procesos administrativos del DASCD.

4.13 Resultados del índice de desempeño institucional del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital 2017-2022

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 mejoró 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 u Organismos, 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

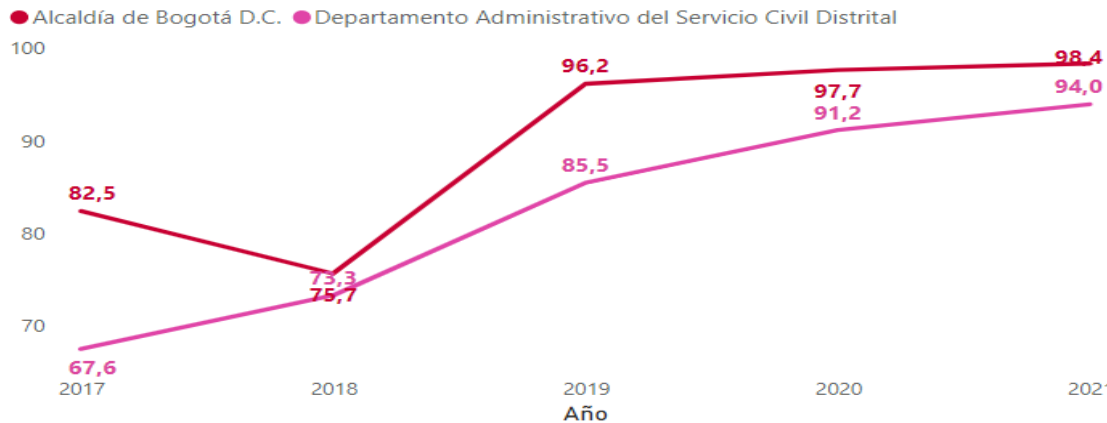
Entre las políticas que más contribuyeron a la mejora de la calificación para 2021 se encuentran Defensa Jurídica, Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional, Integridad, Planeación Institucional y Servicio al Ciudadano. Este resultado demuestra un fortalecimiento continuo que impulsa a seguir 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.

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, a continuación se presenta la evolución del DASCD en comparación con los resultados distritales.

Gráfico 8. Evolución de los resultados del FURAG en el Distrito y el DASCD 2017-2021

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.



Fuente: FURAG – DASCD

Notas:

1. En 2017, la Alcaldía de Bogotá D.C. se medía como la Secretaría General de la Alcaldía mayor de Bogotá
2. En 2018 se realizó un ajuste a la construcción del Índice de Desempeño Institucional que no lo hace comparable con 2017, no obstante, se incluye en el análisis como dato de referencia.

Tabla 21. Evolución de los resultados del FURAG en el DASCD 2017-2021

Resultado General -Medición DASCD	2017	2018	2019	2020	2021
	67.6	63.3	85.5	91.2	94.04

Fuente: SPGITH - 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:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 22. Comparativo FURAG, (2017 – 2021)

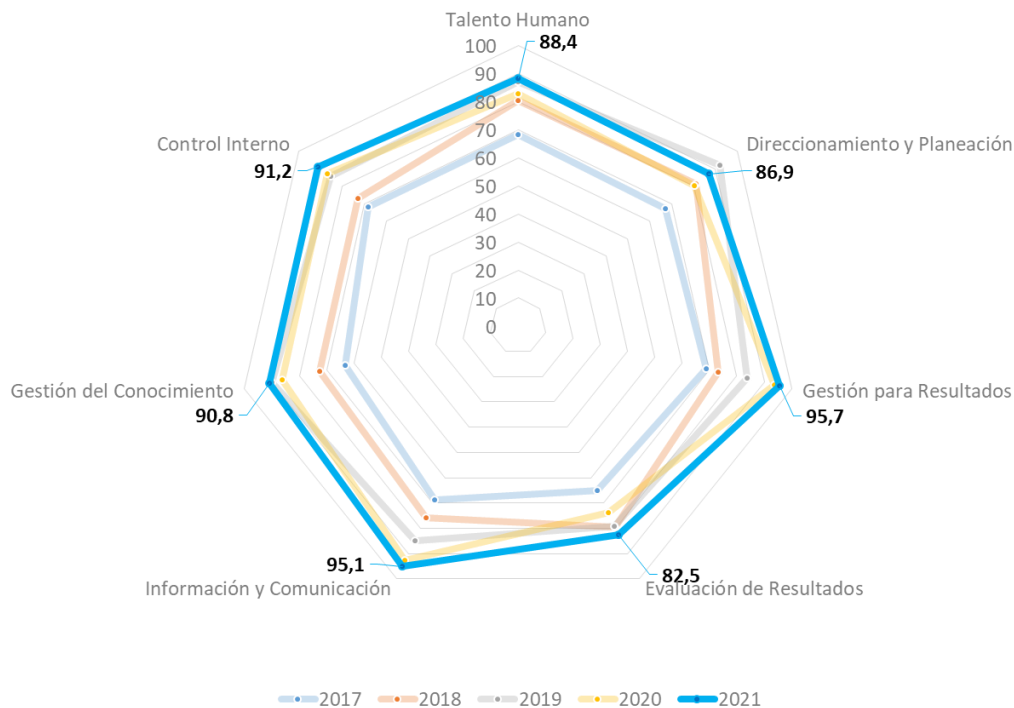
Dimensiones	2017	2018	2019	2020	2021
Talento humano	68,2	80,3	87,1	82,7	88,4
Direccionamiento y planeación	67,2	81,3	92,0	80,4	86,9
Gestión con valores para resultados	68,7	73,2	83,7	93,6	95,7
Evaluación de resultados	65,1	79,5	79,2	73,9	82,5
Información y comunicación	68,9	75,9	84,8	92,7	95,1
Gestión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

Fuente: SPGITH - DASCD

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:

Gráfico 9. Avance Gestión DASCD vs FURAG

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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: SPGITH - DASCD

Frente a las dimensiones, se puede 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 se está en un continuo fortalecimiento, el cual dió excelentes resultados y que propicia a 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

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

- 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:

Tabla 23. Comparativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, 2017 - 2021

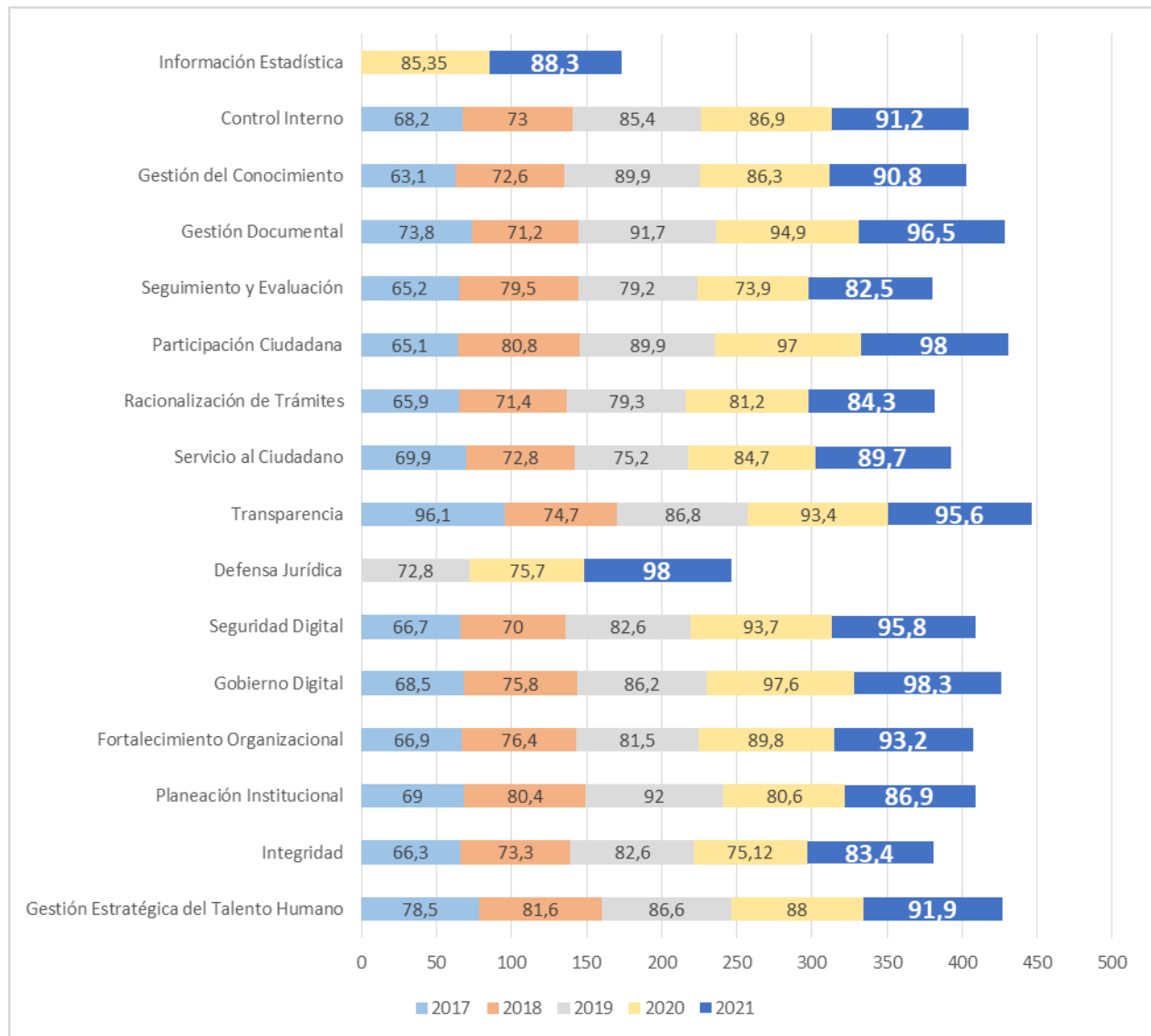
Políticas	2017	2018	2019	2020	2021
Gestión Estratégica del Talento Humano	78,5	81,6	86,6	88,0	91,9
Integridad	66,3	73,3	82,6	75,1	83,4
Planeación Institucional	69,0	80,6	92,0	80,6	86,9
Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos	66,9	76,4	81,5	89,8	93,2
Gobierno Digital	68,5	75,8	86,2	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

Fuente: SPGITH - DASCD

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:

Tabla 24. Resultados por Política FURAG-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.



Fuente: SPGITH - DASCD

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

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

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

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. Es así como el pasado 24 de julio del 2023 se finalizó el diligenciamiento del FURAG para la medición de la vigencia 2022, y el 26 de octubre se realizó la publicación de los resultados por parte del DAFP.

Frente a los resultados de la vigencia 2022, el DAFP informó que no son comparables con los resultados de las mediciones de vigencias anteriores, ya que se realizaron cambios como:

- Modificación sustancial en las preguntas.
- En la estimación del Índice de Desempeño Institucional se incluyeron las preguntas de las 3 políticas que se incorporaron con posterioridad y que se venían evaluando de manera independiente.
- Para esta medición se incluyó la solicitud de evidencias por opciones de respuesta que no estaba antes.
- Se hicieron algunos ajustes en el modelo estadístico, pasando de un Modelo de Teoría de Respuesta al Ítem, a un modelo más sencillo de Teoría Clásica del Test.

De igual manera, se aclara que el propósito de la Medición de Desempeño Institucional es que cada entidad identifique las fortalezas y oportunidades de mejora de su gestión interna, **por lo tanto, no es recomendable realizar comparaciones con otras entidades ni establecer ningún tipo de ranking entre las misma.**

El DASCD obtuvo un IDI para la vigencia 2022 de 85,8 puntos y los resultados por dimensión y política se evidencian en la siguiente tabla:

Tabla 25. Resultados por dimensiones - IDI vigencia 2022

CODIGO	DIMENSIÓN	RESULTADO 2022
D1	Talento Humano	88,4
D2	Direccionamiento Estratégico y Planeación	94,2

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

CODIGO	DIMENSIÓN	RESULTADO 2022
D3	Gestión para Resultados con Valores	81,4
D4	Evaluación de Resultados	78,0
D5	Información y Comunicación	82,3
D6	Gestión del conocimiento	87,7
D7	Control Interno	91,9

Fuente: SPGITH - DASCD

De acuerdo con los resultados de la tabla anterior, se puede evidenciar que la dimensión con un puntaje inferior a 80 puntos es **Evaluación de Resultados** con 78 puntos, en la cual se mide la capacidad de la entidad u organismo de conocer de manera permanente los avances en su gestión y la consecución efectiva de los resultados planteados con la oportunidad, cantidad y calidad esperadas, e implementar acciones para mitigar los riesgos que la desvían del cumplimiento de sus objetivos y metas.

Asimismo, se realizó el seguimiento a los resultados por política, y resaltamos el puntaje de 100 puntos obtenido para la política de **Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos**, lo cual evidencia que el DASCD trabajó para desarrollar y formalizar el rediseño organizacional, a partir de la implementación del modelo de operación por procesos. También es importante el trabajo adelantado en el marco de las políticas de **Gestión Estratégica del Talento Humano, Planeación Institucional, Defensa Jurídica, y Control Interno**, para las cuales se obtuvo una calificación superior a los 90 puntos.

Tabla 26. Resultados por Políticas - IDI vigencia 2022

CODIGO	POLÍTICA	RESULTADO 2022
POL01	Gestión Estratégica del Talento Humano	96,8
POL02	Integridad	83,9
POL03	Planeación Institucional	95,8
POL05	Compras y Contratación Pública	81,6
POL06	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	100,0
POL07	Gobierno Digital	83,8
POL08	Seguridad Digital	87,2
POL09	Defensa Jurídica	92,9
POL11	Servicio al ciudadano	69,4
POL12	Racionalización de Trámites	72,1
POL13	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	79,7
POL14	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	78,0
POL15	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	83,6
POL16	Gestión Documental	86,9
POL17	Gestión Información Estadística	79,2
POL18	Gestión del Conocimiento	87,7
POL19	Control Interno	91,9

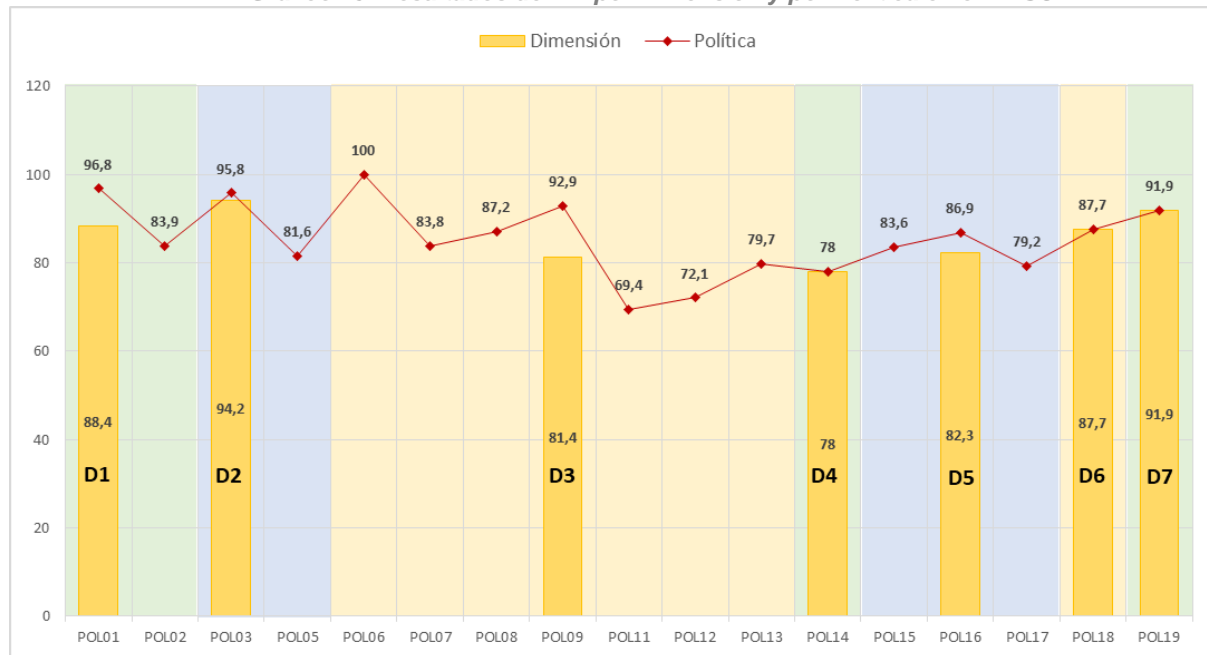
Fuente: SPGITH - DASCD

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.

Es relevante mencionar que para aquellas políticas con calificación inferior a 80 puntos, como lo fueron: **Participación Ciudadana en la Gestión Pública, Gestión Información Estadística, Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional, Racionalización de Trámites, y Servicio al ciudadano**, se comenzó con el trabajo de identificación de las debilidades para la construcción de acciones de mejora que de adelantaran a partir del 2024.

En el siguiente gráfico se puede visualizar los resultados, por dimensión y por política, obtenidos en la medición del IDI 2022:

Gráfico 10. Resultados del IDI por Dimensión y por Política en el DASCD



Fuente: SPGITH - 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.

5. POLÍTICA PÚBLICA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO

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 a 31 de diciembre 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 organismo 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 y organismos públicos 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 DASCD⁴:

Ilustración 12 Tablero de control de seguimiento a la ejecución de la Política de GITH

⁴<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoia0GUxOGM0ZjUtZGI4OS00NTc4LWJhNzYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOiJ9&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.

Presentación
TABLERO DE CONTROL

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

POLÍTICA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO

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

Para lograr dicho objetivo, la política concreta sus acciones en “productos” que son los bienes y servicios que se entregan en el marco de esa intervención pública, para subsanar la situación problemática identificada. Para el caso de los productos de esta Política, se fijaron 39, de los cuales 33 entraron en vigor entre la vigencia 2019 y 2019 y los restantes 6 productos durante la vigencia 2021.

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

¡Bienvenidos y bienvenidas!

A continuación, se describe los avances de cada uno de los productos:

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 diciembre del 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	4.789	7.580	4.789

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

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2030 y su indicador es de tipo creciente, es decir que la ejecución actual refleja el avance de los cuatro años de ejecución. Es decir que el acumulado de este indicador corresponde a **4.789** empleos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 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, **511 empleos** fueron provistos 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 419 para un total de **1819**.
3. **Pruebas Empleos de Carrera Administrativa:** Para promover una selección objetiva seis (13) 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 **123 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 **4.789 empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos**, lo que indica un **114%** de avance en la ejecución del producto.

Este programa se encuentra vigente hasta el 2030, donde se pretende haber provisto a través de procesos selección abiertos y meritocráticos 7.580 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.

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

1.1.2 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 diciembre 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	30.218	31.061	45.400	31.061

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 u organismos. 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:

Se han suscrito 31.061 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, 7381 contratos suscritos durante la vigencia 2022, fecha de consulta 19 de enero de 2023 y con corte a 31 de diciembre de 2023 son 10.688.

Lo anterior indica que en la vigencia de la implementación de la estrategia **se han suscrito 31.061 contratos bajo esta modalidad, lo que refleja una ejecución del 103 %** respecto de la meta programada para el 2023.

Este producto tiene programada su vigencia hasta el 2030, momento para el cual se espera que se hayan contratado mediante la plataforma TNP 45.400 personas. Con la puesta en marcha de este

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

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.

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 diciembre del 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	50	98	550	558

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 y organismos del Estado y los ciudadanos, para lo cual las mismas 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 **98 personas** participantes de la estrategia. No obstante, la ejecución del programa en estos años de ejecución da cuenta de un total de 558 personas participantes.

En el marco de esta estrategia, se diseñó y elaboró el 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 y organismos 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 y organismos 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, IDR, IDU, IDIPRON e IPES.

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

Así mismo en el 2023 se ha desarrollado 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.

De igual manera, se elaboró el formato de evaluación del espacio de diálogo ciudadano sobre la gestión del talento humano para cada entidad u organismo programado 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 u organismos 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.

Durante el 2023 se realizaron dos tipos de reuniones para capacitar a los servidores públicos de las entidades u organismos en Diálogo Ciudadano: una con relación al reto “diálogo ciudadano con enfoque en transparencia e integridad” y la segunda, "Rendición de Cuentas y control social a la vinculación del talento humano en el distrito". Se realizaron 13 diálogos ciudadanos, sin embargo, es importante que los servidores públicos y colaboradores comprendan que no solo es transferir información a los asistentes, sino que es importante su participación y sobre todo la evaluación para lograr un mayor asertividad en los datos estadísticos.

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRICTAL



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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre del 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	100	1480	519

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 es de 100 personas reconocidas en el programa, las cuales fueron galardonadas y premiadas en las cuatro (4) categorías de la VIII Gala de Reconocimiento “Talento Haciendo Historia” donde además de reconocer los mejores servidores, se reconocieron iniciativas que ejemplifican el compromiso de esta administración con las políticas de equidad de género, la innovación, y la participación ciudadana.

También, se logró brindar a las iniciativas ganadoras \$5.000.000 adicionales mediante gestión de la alianza con Compensar, sin costo alguno para el Distrito. Y a través de las votaciones en redes para las categorías de equidad de género y participación ciudadana se alcanzó un total de 13.673 participaciones por parte de la ciudadanía.

El total de personas galardonada en este programa a la fecha es de 519, han sido galardonas principalmente en el marco de las Galas de Reconocimiento a servidores y servidoras del Distrito, que para el año 2019, se denominó: “Talento que Ama Bogotá”; para el 2020: “Talento al servicio de Bogotá”; 2021: “Talento comprometido con el renacer de Bogotá” y 2022: “Talento al servicio de la Bogotá que estamos construyendo”

También es importante mencionar otros procesos de reconocimiento como lo es la 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.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 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 u organismos 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 diciembre 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%	84%	100%	84%

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 y organismos 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 84% de este producto.

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

Importante hay que mencionar que ya se han venido generando reportes desde el SIDEAP, es por ello que con corte al 30 de julio del 2023 se evidencia la realización de la Declaración General de Conflicto de Interés por parte de 123.510 colaboradores del Distrito de las 52 diferentes entidades u organismos, con un total de 81.569 declaraciones.

En la presente vigencia se han realizado socializaciones virtuales explicando la estrategia con el fin de que los servidores públicos del distrito cumplan con esta obligación.

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

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiNDE2MWI5MmItMmFjNi00MjYyLTk2MjUtM2NjZmRiYzkyZmRmliwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOiR9>

Ilustración 13 Visualización de Indicador de declaración de conflictos de interés



Fuente: Sistema de Analítica de datos – Indicador de declaración de conflictos de interés

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.

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

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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre del 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	10	100	52

La estrategia se encuentra liderada por la Veeduría Distrital y tiene como finalidad realizar acompañamiento a las Oficinas de Talento Humano en la implementación de herramientas en temas 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. La ejecución del programa en estos años de ejecución da cuenta de un total de 452 Oficinas de Talento Humano acompañadas en este marco.

Durante el 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. Las entidades y organismos con las que se realizaron las mesas de trabajo programadas para esta vigencia son:

1. Secretaría Distrital de la Mujer
2. Instituto Distrital para la Investigación Educativa y Desarrollo
3. Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y Juventud
4. La Fundación Gilberto Alzate Avendaño
5. Instituto de Desarrollo Urbano
6. Secretaría Distrital de Ambiente
7. Instituto Distrital de Recreación y Deporte
8. Instituto Distrital de Turismo (IDT)
9. Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (
10. Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte (SCRD) (octubre 18).

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 y organismos. Esta situación deberá contribuir con el logro de las metas de los ODS como es el caso de “Reducir

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

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 u organismos del Distrito implementen controles tendientes a mitigar los riesgos de corrupción, asociados a sus procesos de contratación. De igual manera, 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://veeduria-distrital.micolombiadigital.gov.co/sites/veeduria-distrital/content/files/000069/3427_informe70.pdf

1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre 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	262	3150	1361

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

Es 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 **262 colaboradores** vinculados a las entidades y organismos distritales, que participan de la Red Distrital de Innovadores Públicos. En lo corrido de estos años de ejecución se cuenta con 1.361 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 incluyó la identificación de temáticas a vincular, 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 y organismos públicos distritales.

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	500	503	5730	2941

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 convertirlos 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 **503 colaboradores** que participan en el Programa de Formación en Innovación Pública Distrital. La totalidad de participantes en el programa en el transcurso de estos años es de 2.941

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 5.730 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 y organismos Distritales.

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

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



1.3.3 Inventario Bogotá.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre del 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%	40%	100%	40%

La página WEB “Inventario Bogotá” que administra la Secretaría de Planeación, tiene por objetivo que todas las entidades y Organismos 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 **40% 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: <https://inventariobogota.sdp.gov.co> y el poblamiento de la base de datos. En la actualidad se registran 12.694 visualizaciones de la página, para un total acumulado de **3.148 estudios incorporados** al portal y un total acumulado de visitas al portal de 65.683 desde el año 2020.

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.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 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 y organismos 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 diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2029
Número de colaboradores/as vinculados al Programa de Formación en Competencias Digitales	300	301	4.400	2.055

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 **301 colaboradores** vinculados a las entidades y organismos 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 2.005 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 4.400 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 y organismos 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.

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

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

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

El programa se encuentra liderado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y consiste en diseñar e implementar una estrategia para fortalecer la gestión del conocimiento, la innovación y la creatividad en la administración distrital, generando valor público al servicio de la ciudadanía. El producto finaliza su ejecución en el 2023. Implica desarrollar como primera fase una metodología para la elaboración de mapas de conocimiento, una segunda fase que consiste en elaborar un estudio técnico para determinar las rutas del conocimiento que permitan generar planes de actuación o macro procesos de gestión del conocimiento en las entidades y/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 concluye con los siguientes logros: Elaboración del documento técnico de ruta de conocimiento; Elaboración y aplicación de la Guía Metodológica para la construcción de Mapas de Conocimiento en las Secretarías de Integración Social, Hábitat, Gobierno y Catastro. Asistencia técnica sobre su aplicación de los Mapas a entidades u organismos como: Secretaría de la Mujer, Jurídica, Integración Social, Planeación, Desarrollo Económico y la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia; así como IDEPAC y UAESP. Y se consolidó el plan de acción de la “Comunidad de Práctica”, como medio para disponer las memorias de los talleres y charlas.

En el 2023, se recapitulan las siguientes actividades:

1. Elaboración del documento técnico de ruta de conocimiento: Se elaboró versión 4.0 del documento técnico de ruta del conocimiento, donde se alinea con la estrategia pedagógica diseñada para el acompañamiento y asistencias técnica a las Entidades y Organismos 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 u Organismos 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 y Organismos Distritales.
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

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

El programa concluye en esta vigencia, con lecciones aprendidas como: la metodología para la elaboración de mapas de conocimiento, estudio técnico para determinar las rutas del conocimiento que permitan generar planes de actuación de gestión del conocimiento en las entidades y organismos distritales, la conformación de equipos de gestión de la información en las entidades distritales, y la identificación de buenas prácticas en esta materia. Esto proporcionará herramientas necesarias para que las entidades y organismos 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 diciembre 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	5	85	24

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 cuenta con cinco soluciones innovadoras las cuales se premiaron en el marco de la VIII Gala de reconocimiento. Estas fueron: 1. Franja persona mayor MEDIALAB Cinemateca; 2. Un abrazo de amor; 3. Plataforma de Seguimiento Acuerdos Distritales; 4. Sistema de Información Geográfica Misional y de Apoyo y 5. Competencias Digitales.

Durante lo corrido de la ejecución de la Política Pública, se cuenta con un total de 24 soluciones innovadoras orientadas a mejorar la gestión pública distrital a nivel de prototipos validados por los usuarios. Las iniciativas se encuentran cargadas en: <https://banco.moodle.serviciocivil.gov.co/>

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 y organismos 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.

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

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 a diciembre del 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%	10%	100%	50%

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 y organismos públicos, 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 10% 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

En lo corrido del 2023 se culminó la documentación y validación por responsables líderes de los procesos de: Gestión Administrativa, Gestión Documental, Direccionamiento Estratégico y Gestión TIC, Gestión contractual, gestión financiera, gestión del conocimiento y gestión administrativa, así como la diagramación del proceso de “relacionamiento con el ciudadano”; “Direccionamiento Estratégico”, “Gestión Ambiental”, “Gestión del Conocimiento”, “Gestión Documental”

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 y organismos 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,

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 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 diciembre del 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%	70%	100%	70%

El programa permite determinar las necesidades de personal a escala distrital, sectorial y por entidad u organismo, 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 u organismos distritales 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 diciembre del 2023 a un 70% 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 u organismos 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 elaboró la Guía de Gestión del Cambio, la cual orienta a las entidades y organismos Distritales para elaborar los estudios técnicos de modificación de estructura, planta de personal, manual específico de funciones y competencias laborales y escala salarial, así como se creó una metodología para realizar

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

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 las respectivas socializaciones de la propuesta de estandarización de las dependencias o procesos transversales y 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 lo corrido del 2023 se han adelantado 240 asesorías a 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. De igual manera, se adelantó el seguimiento al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Decreto 1800 de 2019.

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 desarrollado 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 y organismos distritales 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 a diciembre del 2023	Meta total Política 2024	Ejecución total Política 2024
Porcentaje de Implementación del Tablero de control del Talento humano en el territorio local distrital	90%	90%	100%	90%

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 u organismo 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.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 2024. Durante lo corrido de la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano se ha avanzado en el **90 % 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. Al cierre de la vigencia 2023, se está realizando la fase 4, correspondiente a la Puesta en Operación del Tablero, y que incluye la terminación capacitación y socialización del mismo.

Dentro de los logros se resalta que el tablero está en producción con un su diseño llamativo y amigable a la ciudadanía y que ya se encuentra disponible como enlace en la sección de servicios a la ciudadanía de la página web de la secretaria de gobierno.

El tablero a la fecha se encuentra en el micro sitio del Sistema de analítica de Datos, en el link <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/talento-humano-en-el-territorio>. De igual manera, está en el link <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/servicios-y-talento-humano-para-la-ciudadania> donde se presentan los 10 visores, resaltando la actualización de datos con corte a diciembre de 2023 que presenta la estructura distrital (visualización 3) donde el usuario puede consultar el listado de datos de contacto de las 54 entidades y organismos distritales y sus sedes al igual que los 20 fondos de desarrollo local. En las visualizaciones se incluye incluyen datos presupuestales y poblacionales obtenidos de la Secretaría de Gobierno en su portal de Gestión Pública Local y del DANE en su encuesta multipropósito corte 2021 respectivamente.

Se dejó al servicio de la ciudadanía una visualización de los datos de contacto de los colaboradores de las diferentes entidades y organismos en las localidades; y las 4 visualizaciones restantes con la caracterización de los colaboradores por localidad reflejados en mapas de calor

Es importante mencionar en la presente vigencia la participación en cuatro mesas de trabajo con la secretaria de gobierno y 7 eventos de socialización de información y presentación del tablero de control del talento humano en el territorio con los líderes en temas de enfoques, con los enlaces de las localidades quienes están al frente de la atención a las solicitudes de la ciudadanía en el territorio, responsables de la Secretaría de Gobierno, con quienes se mantuvo sesiones vía meet del uso y la utilidad del tablero en la atención a la ciudadanía y consultas sobre los servicios y el talento humano que los presta en cada territorio.

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.

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

2.14 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre del 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	38%	38%	100%	88%

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

El 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 38%**. 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 realiza la implementación del modelo propio de evaluación de Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos a través de la plataforma SIDEAP en 53 entidades del Distrito, cobijando a 1.369 gerentes que actualmente se encuentra en fase 2, la cual corresponde a los módulos de seguimiento y evaluación.

El módulo de Acuerdo de Gestión ya se encuentra disponible en la plataforma SIDEAP, con el cual el DASCDC 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.

Igualmente, se realizó asesoría y acompañamiento a 22 entidades y organismos 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.

Igualmente se avanza en lo correspondiente al diseño y desarrollo del sistema propio de evaluación del desempeño para los servidores públicos del distrito, con la presentación del documento

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

“Construcción de un Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral – EDL para Servidores de Carrera Administrativa en Periodo Ordinario y de Prueba del Distrito Capital” resultado del proceso de revisión técnica y jurídica realizada en el trimestre anterior, ajustando la propuesta presentada en diciembre de 2022 de acuerdo con las 87 observaciones realizadas por la CNSC, y en atención al Acuerdo 71 del 12 de septiembre de 2023 de dicha entidad.

Con este producto se espera facilitar a las entidades y organismos públicos 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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución diciembre del 2023	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
Número de teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales	3.877	9.094	7.237	9.094

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 acompañe 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 3.648 de la vigencia 2023, lo que concluye un acumulado total de **9.094 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 y organismos 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

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

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 y organismos 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 diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral	100	101	450	101

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 y organismos distritales a partir de un proceso estructurado a escala distrital.

El producto tiene su vigencia desde el 2020 al 2030. El indicador del producto es de tipo creciente, es decir que el reporte refleja el acumulado de las vigencias así: 6 comisiones interinstitucionales y 95 al interior de la entidad u organismo (Secretaría de Educación, Secretaria de Gobierno y Secretaría de Salud). Es decir, que para diciembre del 2023 se cuenta con un avance **101 servidores públicos beneficiarios del Programa Distrital de Movilidad Laboral**.

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

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

es crear entre las entidades y organismos Distritales un cambio cultural a través del cual se logre que en el momento de tener necesidades de personal se haga uso de las figuras de movilidad laboral como son la , comisión de servicios, el traslado y la permuta, 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 a diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Porcentaje de avance de implementación del Aula del Saber Distrital	50%	50%	100%	50%

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 **50% 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 u organismos 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".

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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 propuesta del Plan Maestro de Capacitación. Se desarrollaron los documentos técnicos para la formalización de un Instituto de Formación para el trabajo y el desarrollo humano para el Distrito, administrado por el DASCD: manual de convivencia; proyecto educativo del programa y proyecto educativo institucional.

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 a diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores formados en el Programa de Competencias Ambientales	100	100	1.075	394

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, con el programa de naturaleza, biodiversidad y territorio sobre el reconocimiento de la avifauna en Bogotá, cuyo objetivo es dar a conocer las especies de aves residentes y migratorias que pueden ser observadas en Bogotá enfatizando en sus características, comportamientos y hábitos, así como los ecosistemas que visitan, para despertar el interés por este grupo y promover la conservación de los ecosistemas. Se certificaron 100 servidores que participaron en el 80% de las sesiones.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 de ejecución de este producto se da cuenta de la formación de 365 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 dirigido a colaboradores del Distrito.

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 diciembre del 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 por lo que con corte al 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

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

Asimismo, 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 u Organismos Distritales. Las habilidades reportadas son: Música, Danza, Artes plásticas, Literatura, Teatro y Artes electrónicas.

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 a diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de Servidores Públicos del Distrito beneficiarios del Programa de Fondos Educativos	1.550	1.484	3.000	1.484

Los fondos educativos para empleados del Distrito están destinados al otorgamiento de créditos condonables por prestación de servicios y mérito académico, para financiar la educación formal de los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. El producto tiene su vigencia desde el 2019 al 2030. El indicador de este producto es de tipo creciente, lo que quiere decir que el reporte incluye los beneficiados de vigencias anteriores. Los Fondos Educativos del Distrito han beneficiado a un total de **1.484 servidores** en lo corrido del 2023, es decir con **el 96% de cumplimiento**.

Este dato se distribuyen de la siguiente manera: 602 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; 778 corresponden al Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital –FRADEC- y 104 beneficiarios del Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados – FEDHE-.

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

Durante el 2023 se destacan algunas actividades que influyen en la adecuada gestión de los fondos distritales como son:

- * Se desarrolló la convocatoria del Fondo Educativo para FRADEC durante el mes de Julio, Agosto y Septiembre con la evaluación y calificación de aspirantes a la financiación.
- * Se dio respuesta a las solicitudes presentadas por los aspirantes y beneficiarios de los créditos educativos del Fondo FRADEC y FEDHE, mediante comunicación electrónica y por el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA). De modo que se diera respuesta a las inquietudes respecto a las inscripciones de los interesados en ambas convocatorias, y al proceso de desembolso, de renovación de los créditos educativos otorgados de los beneficiarios(as).
- * Se elaboró propuesta de modificación del reglamento operativo del Fondo FRADEC y del FONDO FEDHE documentos los cuales se recopilaban todas las modificaciones propuestas desde el inicio de estos dos Fondos, y la propuesta de las nuevas modificaciones en los reglamentos, los cuales se pusieron a consideración de las respectivas juntas administradoras.
- * 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 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 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 culminará su vigencia en el 2030, cumpliendo la finalidad de contribuir al bienestar de las y los servidores públicos y su núcleo familiar mejorando así su desarrollo integral, calidad de vida, niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y vocación de servicio hacia la ciudadanía y hacia las entidades Distritales.

2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente

Nombre del Indicador de Producto	Meta 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

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

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, organismos y a los y las ciudadanas, a quienes se le recuerda 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% 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 lenguaje 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 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.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de entidades distritales con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados	44	44	52	44

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

Este 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 **44 entidades u organismos que cuentan con ambientes laborales diversos, amorosos y seguros implementados**, lo que significa que éstas tienen nombrados sus equipos dinamizadores, y estos grupos de personas están participando en los procesos de formación y en la construcción de sus planes de acción.

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 u organismos 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 diciembre 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	17.860	55.085	17.860

Dentro de las funciones establecidas en el Decreto 580 de 2017, el DASCDC 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 DASCDC, 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.

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

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 diciembre 2023 hay 2.400 nuevos beneficiarios, para un total acumulado de **17.860** colaboradores del Distrito Capital y sus familiares beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas.

El Programa de Alianzas cuenta con 29 entidades aliadas, las cuales se encuentran representadas en: 5 convenios, 11 acuerdos de voluntades y 13 alianzas (2 de ellas en proceso de renovación: Uniempresarial y Escuela de Gobierno de la Universidad de Los Andes).

También se han difundido las alianzas educativas que brindan descuentos en la matrícula de programas académicos de pregrado y posgrado, descuentos en idiomas, descuentos en entretenimiento a servidoras, servidores, contratistas y familiares; además de otras actividades presenciales y virtuales de educación, salud y bienestar, ambientales y culturales.

Entre las actividades realizadas en el 2023, se destacan aspectos como:

- Se gestionó la actualización de los microsítios 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 y organismos Distritales a través del intercambio de experiencias y socialización de buenas prácticas; y fomentar modelos de gobernanza en la gestión pública.

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de colaboradores de las entidades distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital	630	630	8021	2649

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 **630 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 2.530 colaboradores de las entidades y organismos distritales usuarios del Programa de Apoyo Emocional Distrital.

Entre las acciones de esta vigencia 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 Contrareferencia) en eventos asociados a violencia psicológica y conductas depresivas y suicidas.

Por otro lado, se desarrolló la Línea de Atención Psicológica del Distrito, el cual cuenta con un total de 271 atenciones para el periodo 2023, distribuidas en 95 Hombres y 176 Mujeres, reconociendo una atención mayoritaria a través del canal de WhatsApp con 62%, seguido por Telefónico 21,4%, Correo 13,3% y un 3,3% en atención presencial (exclusivo DASCD). Durante la revisión de la información, fue posible reconocer como la mayor parte de la población, se enteró del servicio a través de su misma Entidad u Organismo o por Compañeras(os) de trabajo. Como principales motivos de consulta fue posible evidenciar la "Búsqueda de red de apoyo", "Seguimiento" y "Duelo"; como eventos de interés en Salud pública/mental se evidencian la "Conducta suicida", "Consumo de Sustancias Psicoactivas",

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

"Violencia psicológica", "Acoso laboral", "Violencia física", "Violencia intrafamiliar" y "Violencia basada en género".

Cabe resaltar que a partir de la constitución del *"Manual de funcionamiento de la Línea de Atención Psicológica del Distrito"*, es posible contar con las Rutas Integrales de Atención para la Salud mental, por medio de la vinculación de la Línea del Distrito a las plataformas *"Sistema Integral de Registro y Contraregistro - SIRC"*, *"Sistema de Vigilancia Epidemiológica de la Conducta suicida - SISVECOS"*, *"Sistema de Vigilancia Epidemiológica de la violencia intrafamiliar, el maltrato infantil y la violencia sexual - SIVIM"*, la Ruta Única de Atención a mujeres víctimas de violencias, la Ruta de Atención para eventos de emergencias en Salud mental, entre otras. Las cuales se convierten en la garantía de atención oportuna e integral para quienes así son usuarias(os) de la Línea. A continuación se muestra la conformación de la Red Integral de Atención de Salud Metal en el Distrito.

Ilustración 14 Red Integral de Atención de Salud Metal en el Distrito.

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

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



SC-CER431153

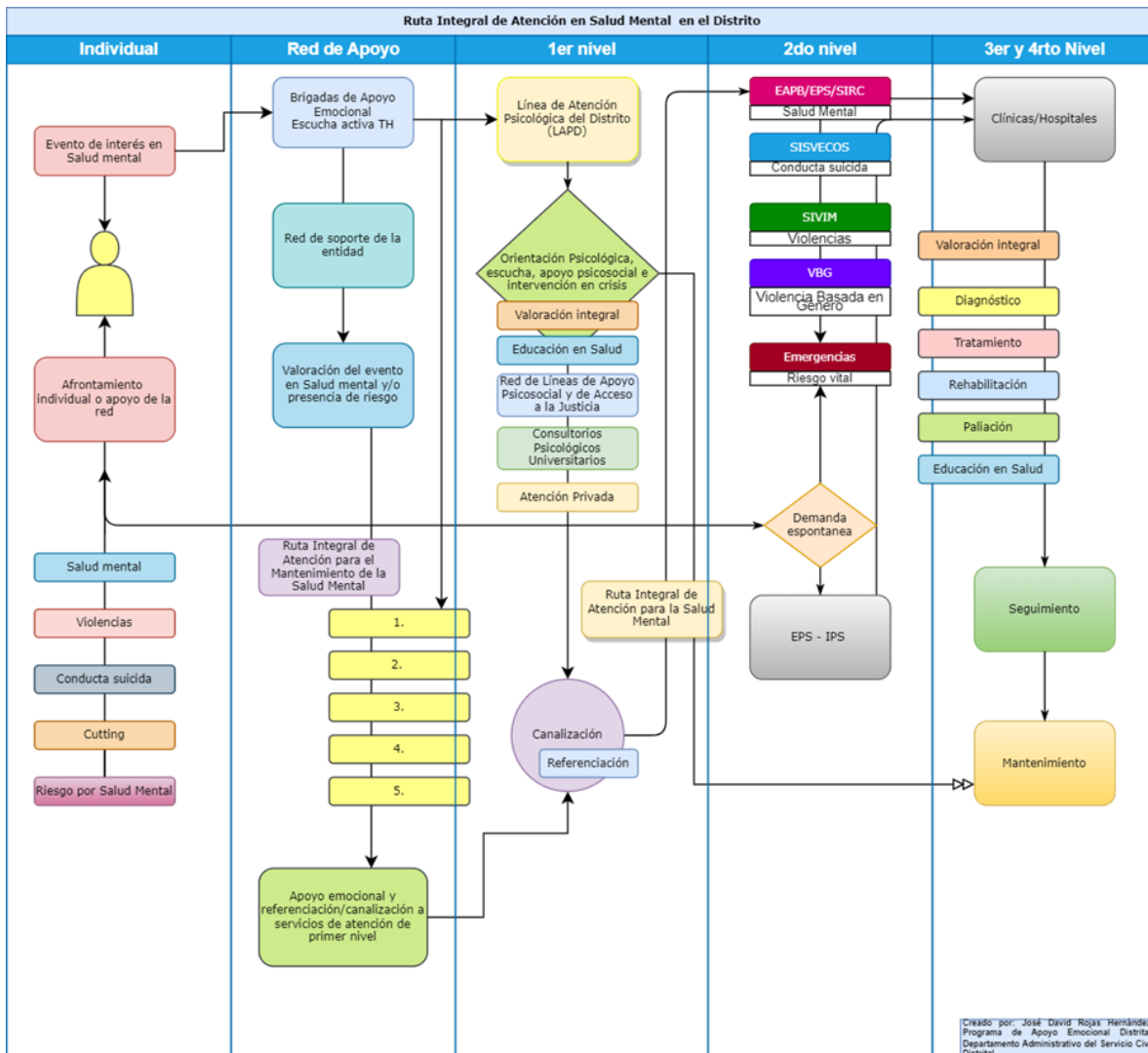


CO-SC-CER431153



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL





Sumado a esto, la participación de la Línea del Distrito en la Red de Líneas de Apoyo Psicosocial y de Acceso a la Justicia (Línea Púrpura, Línea Calma, Línea 106, Línea Salvavidas, Línea 123, Línea Amiga, entre otras), ha permitido consolidar una red de apoyo de Líneas muy importante para brindar un soporte integral, que permite atender diferentes situaciones de una manera grupal e integral, en garantía de la oportunidad en la atención.

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

Ilustración 15 Infografía de las líneas de apoyo psicosocial y de acceso a la justicia en el Distrito .

LÍNEAS DE APOYO PSICOSOCIAL Y ACCESO A LA JUSTICIA

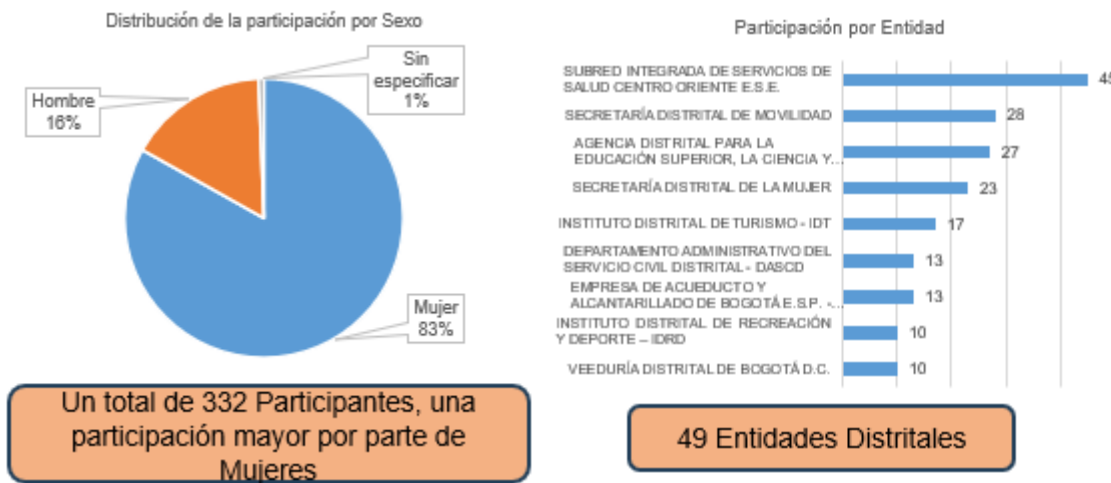
Nuestra labor se centra en proporcionar orientación y apoyo psicosocial con el objetivo de mejorar el bienestar y la salud mental, implementando medidas de cuidado, protección y restitución ante la vulneración.

<p>LÍNEA DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA DEL DISTRITO (TALENTO HUMANO DEL DISTRITO)</p> <p>☎ 3057109994 Lunes a jueves: 8:00 a.m. a 7:00 p.m. 📞 3057109994 Lunes a viernes: 8:00 a.m. a 5:00 p.m. www.serviciocivil.gov.co</p>	<p>LÍNEA DIVERSA (POBLACIÓN LGBTIG+ MAYORES 18 AÑOS)</p> <p>☎ 3108644214 📞 3108644214 Lunes a viernes: 8:00 a.m. a 6:00 p.m. Sábado: 10:00 a.m. a 4:00 p.m. www.integracionsocial.gov.co</p>
<p>LÍNEA 106 "EL PODER DE SER ESCUCHADO" (TODA LA CIUDADANÍA)</p> <p>☎ 106 📞 3007548933 Todos los días 24/7 www.saludcapital.gov.co</p>	<p>LÍNEA 123 (EMERGENCIAS, URGENCIAS O DESASTRES)</p> <p>☎ 123 📞 Todos los días 24/7 www.scj.gov.co</p>
<p>LÍNEA SALVA VIDAS FUNDACIÓN SERGIO URREGO (INNA-FAMILIAS CONDUCTA SUICIDA)</p> <p>☎ 3117668666 📞 3117668666 Lunes a viernes: 6:00 a.m. a 10:00 p.m. y sábados de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. www.sergiourrego.org</p>	<p>LÍNEA ICBF (INNA-FAMILIAS)</p> <p>☎ 141 📞 3202391685 Lunes a viernes: 8:00 a.m. a 8:00 p.m. Sábado: 8:00 a.m. a 12:00 p.m. www.icbf.gov.co</p>
<p>LÍNEA PÚRPURA (EXCLUSIVA MUJERES MAYORES 18 AÑOS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA)</p> <p>☎ 018000112137 📞 3007551846 Todos los días 24/7 www.sdmujer.gov.co</p>	<p>LÍNEA CALMA (EXCLUSIVA PARA HOMBRES MAYORES 18 AÑOS)</p> <p>☎ 018000423614 linea.calma@scrd.gov.co Lunes a sábado: 7:00 a.m. a 10:30 p.m. Sábado: 8:00 a.m. a 10:30 p.m. Domingo: 2:00 p.m. a 10:30 p.m. www.culturaciudadana.gov.co</p>

Por último, desde la Línea de Atención Psicológica del Distrito viene trabajando en la constitución de la Ruta Integral de Atención para el Mantenimiento de la Salud Mental del Distrito (RIAMSMD), ruta que ha permitido generar alianzas importantes, entre esta la lograda con la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente, por medio de la cual, el Talento Humano del Distrito, tiene la posibilidad de contar con el servicio de atención para la Salud mental (psicología/psiquiatría) en un modelo por cupos, que permite el acceso directo al servicio en la Unidad de cuidados para la Salud mental del Hospital Santa Clara (este servicio tiene un costo), a quienes así deciden hacer uso de este. De esta manera se continúa constituyendo un servicio garante de la atención desde un primer nivel de atención, que contribuye al afrontamiento inicial e integral de eventos de interés para la Salud Mental.

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

Centro de Conocimiento, con un total de 332 beneficiarias(os) parte del Talento Humano y comunidad general, esta estrategia ha permitido la gestión del conocimiento, por medio de acciones de trabajo conjunto, capacitación y formación técnica, que permite favorecer la autonomía en los procesos formativos y del aprendizaje alrededor de la Salud Mental y el Riesgo psicosocial, por medio de Cursos, Conversatorios, Asistencias técnicas, etc. Estos espacios están apalancados en la plataforma Google Meet, la cual permite la conexión sincrónica y participación masiva de los encuentros que puedan proponerse en favor de la Salud mental en el entorno laboral.



Durante el periodo 2023, se llevó a cabo el curso “Primeros Auxilios Psicológicos en el Entorno Laboral”, en el cual se plantearon una serie de contenidos que permitieron aproximarse a diversas temáticas que en torno a la Salud mental en el trabajo, se consideran deben ser parte de las temáticas centradas en el cuidado, promoción y prevención de la Salud mental en el contexto laboral.

Red de Entrenamiento Emocional del Distrito, es un espacio en redes sociales, del Distrito para el mundo, en él, se invitan a participar las diversas voces de personas que con su labor contribuyen a la formación de estilos de vida saludable, promoción de la salud mental, bienestar emocional y personal.

Está abierto para todo el público en general, y se desarrolla una vez al mes por la red social de Instagram – LIVE.

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.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 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 al menos 8021 colaboradores de las entidades u organismos distritales usuarios del Programa. La finalidad del producto e impacto esperado es abordar las dificultades emocionales, situaciones de vulnerabilidad o riesgo psicosocial que se lleguen a presentar en servidoras, servidores y colaboradores/as del Distrito o sus entornos laborales, con atención y acompañamiento que les permita desarrollar herramientas de autoayuda o contención emocional, así como mejorar el desempeño e interacción laboral, familiar, personal y social.

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

3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de Funcionalidades del sistema de información de talento humano desarrolladas	33	33	33	33

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 Treinta y un (31) 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.

Este avance corresponde al mantenimiento y optimización de 29 funcionalidades del SIDEAP que ya se encontraban en a disposición de la ciudadanía, entidades, organismos con corte del 31 de diciembre del 2022, sumado a lo anterior durante el 2023 se desarrollaron **cuatro (4)** nuevos módulos y funcionalidades:

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

- i) **módulo de acuerdos de gestión dirigido a los gerentes públicos de cada una de las entidades y organismos distritales.** A través de este módulo, realizan el proceso de concertación y evaluación de los compromisos gerenciales que desarrollan durante su gestión en la presente vigencia, permitiendo de esta manera llevar a cabo un control eficiente y transparente en este proceso al ser publicada esta información mediante el directorio de servidores y contratistas del distrito. Esto promueve la transparencia y el control social de la gestión de cada gerente ante la ciudadanía y los grupos de interés,
- ii) **ii) módulo de movilidad laboral de las funcionalidades de permuta y traslado,** lo que permite a los servidores públicos del distrito capital participar en convocatorias e invitaciones referentes a la rotación horizontal de personal entre las diferentes entidades y organismos distritales.
- iii) Mejoras al **módulo de proyección de escala salarial**
- iv) **Módulo metodología de impacto** (instrumentos de gestión del talento humano -medición de cultura organizacional- capacitación PIC – seguridad y salud en el trabajo SST-

Sumado a lo anterior se han realizado las siguientes actividades programadas en el Cronograma de Fortalecimiento SIDEAP 2023:

1. Se potencializó y fortaleció el Sistema Analítica de Datos, en el cual 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 servidores públicos 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.

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

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 realizó la 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 adelanta 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, con el fin de 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 a diciembre del 2023	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
Entidades que han implementado el lineamiento GETH del MIPG	6	6	56	56

El 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

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

organizacional que apalanca la innovación y las buenas prácticas al interior de sus entidades y organismos distritales.

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.

El indicador de este producto es de tipo suma, es decir el avance refleja lo correspondiente al corte al 2023. Seis entidades y organismos han sido evaluadas para la implementación del lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco del MIPG cumplimiento de manera exitosa la meta de la vigencia: Las 6 entidades son las siguientes: .Atenea, Canal capital, IDT, IDPYBA, DADEP e IDPC.

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

Es importante mencionar que el producto inició su ejecución en el 2020, con 18 entidades que implementaron el lineamiento GETH del MIPG, en el 2021, se reportaron también 18 y en el 2022, 14 entidades y 6 en el 2023 para un total de acompañamiento en esta estrategia de 56 entidades distritales a la fecha.

El producto culminó en la vigencia 2023 con un total de 56 entidades y organismos, los cuales implementaron el *Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano* del MIPG. Lo que implica que las mismas hayan implementado las cinco fases del lineamiento, a través del acompañamiento que desde el DASCD se le presta a las entidades y organismos, 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 a diciembre del 2023	Meta total Política 2026	Ejecución total Política 2026
Porcentaje de implementación del Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los	70%	70%	100%	70%

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

Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano				
---	--	--	--	--

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

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se reporta el avance acumulado a diciembre del 2023 que incluye lo reportado en vigencias anteriores, alcanzando en este periodo un total de **70% en la implementación** de este programa. Dicho porcentaje se representa en el avance de las siguientes actividades:

- 1.- Se divulgaron actividades de capacitación dirigidas a instancias bipartitas, líderes de SST y Talento Humano, como "Funciones y obligaciones del Comité de Convivencia Laboral y cómo actuar en caso de acoso laboral, enfocado al riesgo psicosocial" realizado por el Ministerio de Trabajo; el "Foro de Acoso Laboral y Acoso Laboral Sexual", realizado por la Personería de Bogotá; y el taller "Procesos concertación, negociación y construcción de acuerdos" realizado por el DASCD a través del Aula del Saber Distrital; así como "Gestión del Riesgo Psicosocial" realizado por una Psicóloga organizacional; el "Segundo Seminario de SST", realizado por el DASCD, y finalmente se dieron a conocer las líneas y canales de atención y acompañamiento a las entidades y organismos públicos Distritales desde el DASCD.
- 2.- Acompañamiento a entidades y organismos públicos distritales en temas de SST, a través del Chat y correo electrónico, así como se realiza difusión mediante piezas comunicativas, en especial donde se mencionan cursos ofertados en el Aula del Saber Distrital, relacionados con SST como "Detalles que Salvan, SST Reto Organizacional, y elementos técnicos de SST". Asuntos relacionados con Estándares Mínimos, Medición de la Madurez del sistema SST y cargue masivo de accidentalidad en el módulo SST en línea.
- 3.- Se realizó acompañamiento para el cargue de información en el módulo denominado "SST en línea".
- 4.- Se llevó a cabo el II Seminario de Seguridad y Salud en el Trabajo -2023, dirigido a líderes de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST-, de entidades y organismos distritales, y líderes de Gestión Humana e Instancias Bipartitas (Copasst- Cocola), con panelistas invitados de la Secretaría Distrital de Movilidad, Ministerio del Trabajo, y Departamento Administrativo del Servicio Civil - DASCD -. Los temas para desarrollar son la Normatividad del SGSST, Accidentes Laborales y Enfermedades

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

Laborales agravadas por el trabajo, y Plan Estratégico de Seguridad Vial, Bajo el Enfoque del Sistema Seguro.

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 y organismos públicos 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 a diciembre del 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%	55%	100%	55%

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. Por otro lado, la realización de cursos específicos para la formación de estos perfiles, y los demás cursos que sean pertinentes de la oferta diseñada por el DASCD.

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

Durante el 2023, se programó un 10% adicional para completar el 55% programado en la vigencia, de las actividades que implican el desarrollo de un curso intensivo, para los jefes o responsables del proceso de talento humano fuera de su entidad u organismo, en temas relacionados con desarrollo de habilidades gerenciales, solución de problemas, innovación, actualización técnica, tendencias en gestión de talento humano, entre otros. El curso estuvo a cargo del DASCD, quien diseñó el programa y coordinó su desarrollo en el periodo previsto. Para este año, el evento de Coaching Organizacional se denominó "DATOS Y HERRAMIENTAS INNOVADORAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 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.

De igual manera se indica que durante el año 2023, con corte al 22 de diciembre, a través del Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales, se evaluaron 827 personas de acuerdo con las solicitudes realizadas por las entidades y organismos Distritales. De este total, se evaluaron 398 candidatos para cargos Directivos, 150 candidatos para cargos de nivel Asesor, 107 candidatos para cargos de nivel Profesional, 65 candidatos para cargos de nivel Técnico y 107 candidatos para cargos de nivel Asistencial. Por otro lado, el 46% de las personas se identificaron con el género Masculino y el 54% con el género Femenino. Se mantiene como principal población objetivo los candidatos a cargos Directivos, seguidos por el nivel Profesional Asesor y Profesional.

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 y organismos públicos distritales, 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.

3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano.

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2030	Ejecución total Política 2030
Número de indicadores de la gestión del talento humano distrital calculados	24	24	36	24

Este producto se genera 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 organismos del nivel central del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD, 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 8, el 2021 con 12, el 2022, 18 indicadores y para el 2023 6 indicadores nuevos. Así las cosas, los 24 indicadores son los siguientes:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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). 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). Indicador de Seguimiento a la Política PPGITH (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; (19) Indicador de Rotación (20) Declaración de Conflicto de Interés; (21) Publicación de Hojas de vida de gerentes públicos; (22) Indicador de Mérito Académico (Fondos Educativos); (23) Indicador de Juegos deportivos distritales y (24) Clima laboral y ambiente organizacional. Los indicadores pueden ser consultados en la siguiente ruta: <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-del-talento-humano>.

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.
- 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 DASCSD 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

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2024	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%	80%	100%	80%

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 2023, incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **80% 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 avanzado 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 diciembre del 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, la cual se remitió a la Secretaría Jurídica para revisión y retroalimentación, y se recibió por parte de la Secretaría Jurídica los comentarios respectivos.

Para la terminación de este producto se espera contar con la propuesta normativa definitiva, para la vigencia del 2024 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 DASCDD, 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.

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

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2023	Ejecución total Política 2023
Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular la contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el nivel territorial	100%	100%	100%	100%

La propuesta normativa está orientada a mitigar las inequidades existentes en derechos que pueden verse menoscabados para quienes están vinculados a una entidad u organismo público distrital mediante una contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. Para tal efecto, las personas vinculadas bajo esta modalidad podrán gozar de las garantías y prerrogativas que están previstas en el citado proyecto de Ley, con el fin de mejorar las condiciones en las que ejecuta sus obligaciones y da cumplimiento a su objeto contractual.

El indicador de este producto es de tipo creciente, es decir que se refleja el avance acumulado al 2023, incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **100% 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 elaboró la propuesta de articulado. En lo corrido del 2023 se dio inicio a la FASE 3 que corresponde a la realización de la agenda normativa.

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

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

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

La finalidad de este producto es generar interés en la administración distrital para que se promueva con su respaldo el trámite legislativo de la propuesta normativa que beneficia a los más de 400.000

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.

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

La propuesta normativa está orientada a mitigar las inequidades existentes en derechos que pueden verse menoscabados para quienes están vinculados a una entidad u organismo público 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 2023, incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **100% 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,

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

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

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

La finalidad de este producto, es lograr promover la iniciativa normativa ante para que las entidades y organismos del Estado estatales para que asuman dentro de su presupuesto el valor de la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud de las personas gestantes por el 60% del valor de los honorarios con el fin de lograr que el Ingreso base de liquidación de la licencia de maternidad, sea del 100% de los honorarios pactados contractualmente, con el fin 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.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 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 y organismos distritales los alcances del Decreto, de igual manera, se asiste a las entidades que lo requieren con la expedición de conceptos jurídicos relacionados con la aplicación de las disposiciones contenidas en el Decreto 1498 de 2022, los cuales se encuentran publicados en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional – PAO, de la página web del Departamento Administrativo, en el módulo de "Conceptos Jurídicos", para consulta de la ciudadanía en general.

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

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

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

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

Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para regular el régimen laboral de los empleados públicos de las Empresas Sociales del Estado de Bogotá D.C	100%	65%	100%	65%
---	------	-----	------	-----

La propuesta se encamina a la adopción de un régimen laboral específico para los servidores del sector salud, en especial, de las Empresas Sociales del Estado, explorando un nuevo régimen de vinculación de este factor humano. Lo anterior teniendo en cuenta que en la formulación de la política se analizó la afectación que puede existir en la prestación de servicios de salud en Bogotá, por la alta 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 2023, incluyendo vigencias anteriores. El avance de este producto es del **65% de la estructuración de la propuesta normativa**, de acuerdo con lo reportado por la Secretaría de Distrital de Salud, entidad responsable en el desarrollo del producto.

Se han realizado 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.

De igual manera, producto de las mesas técnicas desarrolladas con la Secretaría Distrital de Salud, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD se elaboró una propuesta normativa de régimen específico de carrera administrativa para los servidores públicos que están vinculados en cada una de las Empresas Sociales del Estado, en la cual se incorporaron en líneas generales las reglas y procedimientos para establecer un sistema de escalafón y ascenso dentro del sistema específico. Esta propuesta trae la exposición de motivos con un estudio comparado a nivel

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

internacional de sistemas de escalafón, con una recopilación jurisprudencial y normativa de la viabilidad del sistema específico.

Concordante con lo anterior, este Departamento con base en la información reportada por la Secretaría Distrital de Salud y las proyecciones de planta realizadas en documentos Excel, determinó los costos y el impacto fiscal que tendría esta iniciativa para los servidores públicos y colaboradores que están vinculados a las Empresas Sociales del Estado, la cual fue remitida junto con la propuesta normativa a la mencionada Secretaría para que determinara su viabilidad jurídica y técnica. Para culminar el producto, está pendiente realizar el trámite administrativo correspondiente, con el fin de viabilizar esta propuesta, a lo que se dará continuidad en la siguiente vigencia.

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 cerró 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 (3) seguimientos al cumplimiento de los acuerdos laborales en el Distrito Capital previstos para el 2021. b) 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 y organismos del distrito.

3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital

Nombre del Indicador de Producto	Meta 2023	Ejecución a diciembre del 2023	Meta total Política 2028	Ejecución total Política 2028
Porcentaje de avance en la Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital	50%	50%	100%	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.

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 diciembre del 2023, correspondiente al 50%** incluye lo realizado en las vigencias anteriores. El avance acumulado representa acciones como elaboración de estudio de viabilidad técnica y diseño conceptual de la normalización del Expediente Único Laboral. Adicional incluye el informe de resultados de la encuesta que permitió conocer el estado general de los expedientes laborales en 46 entidades u organismos de 58 encuestadas.

Adicional 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.

Es importante mencionar que este producto tuvo una aprobación mediante Comité Sectorial de Gestión y Desempeño y la Subsecretaría de Políticas Públicas y Planeación Social y Económica de la SDP, con el fin de dar cierre a este producto y dar apertura a uno nuevo denominado "*Estandarización del Expediente de Historial Laboral en el Distrito Capital*" a partir del 2024, que es una estrategia distrital que permita estandarizar las actividades de conformación, organización e inventario de los expedientes laborales de los servidores públicos en todas las entidades y organismos, en el marco del Proceso Estandarizado de Talento Humano en el Distrito. Este ajuste resulta del estudio técnico previamente realizado y del diagnóstico de los alcances y viabilidades del mismo.

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

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



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRICTAL



6. 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.

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

Respondiendo al Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 en términos de consolidar una gestión pública efectiva para Bogotá, el proyecto 7670 – “Implementación de acciones efectivas para la Gestión Integral del Talento Humano Distrital al servicio de la Bogotá del siglo XXI” - busca garantizar que la gestión del talento humano en las entidades y organismos distritales responda efectivamente a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible e inteligente que requiere una fuerza laboral pública y un diseño institucional que se adapta y se adecúa a las necesidades de una ciudad moderna, con capacidades para innovar, para apropiar las tecnologías de la información y las comunicaciones y para promover un modelo de gobierno relacional que garantiza la transparencia y el control social sobre las actuaciones de sus autoridades públicas.

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

6.1.1 Objetivo general del proyecto:

Implementar efectivamente acciones estratégicas incluyentes de Talento Humano en las entidades y organismos 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.

6.1.2 Objetivos específicos:

- Promover el fortalecimiento organizacional de las entidades y organismos 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.

6.1.3 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



Tabla 27 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
---------------------	----------	--------------------------------	--

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

	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	7	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	96,2%				
Presupuesto programado	\$ 105.000.000,0	\$ 126.156.808,0	\$ 115.500.000,0	\$ 119.166.667,0	\$ 275.600.000,0
Presupuesto ejecutado	\$ 105.000.000,0	\$ 126.156.808,0	\$ 115.500.000,0	\$ 119.166.667,0	
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 28.233.333,0	\$ 0,0	\$ 0,0	
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 28.233.333,0	\$ 0,0	\$ 0,0	

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre del 2023

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

Vigencia 2020

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

- 1.- Instituto Distrital de las Artes – IDARTES.
- 2.- Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.
- 3.- Secretaría Distrital De Cultura, Recreación Y Deporte – SDCRD.
- 4.- Orquesta Filarmónica de Bogotá.

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.
- 2.- Empresa Metro de Bogotá.
- 3.- Secretaría Distrital de Movilidad.
- 4.- Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UAERMV.
- 5.- Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON.
- 6.- Instituto Distrital del Patrimonio Cultural – IDPC.
- 7.- Lotería de Bogotá.
- 8.- Instituto para la Economía Social – IPES.

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

- 9.- Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos – UAECOB.
- 10.- Instituto de Desarrollo Urbano – IDU.
- 11.- Secretaría Distrital de la Mujer.
- 12.- Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP.
- 13.- Instituto Distrital de las Artes – IDARTES.
- 14.- Caja de Vivienda Popular – CVP.
- 15.- Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. – ERU.
- 16.- Secretaría Distrital del Hábitat.
- 17.- Secretaría Distrital de Ambiente.
- 18.- Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA.
- 19.- Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio S.A.
- 20.- Instituto Distrital de Turismo – IDT.
- 21.- Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones – FONCEP.
- 22.- Jardín Botánico "José Celestino Mutis" – JBB.
- 23.- Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – ATENEA.
- 24.- Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD.
- 25.- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.
- 26.- Secretaría Distrital De Integración Social – SDIS.
- 27.- Instituto Distrital De La Gestión Del Riesgo Y Cambio Climático – IDIGER.

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).
- 2.- Operadora Distrital de Transporte – ODT.
- 3.- Secretaría de Educación Distrital.
- 4.- Secretaría Distrital de Planeación – SDP.
- 5.- Fundación Gilberto Álzate Avendaño – FUGA.
- 6.- Concejo de Bogotá.
- 7.- Contraloría Distrital.
- 8.- Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP.
- 9.- Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC.
- 10.- Secretaría Distrital de Gobierno.
- 11.- Subred Integrada de Salud Sur Occidente E.S.E.
- 12.- Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia.

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.

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.

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRICTAL



Durante el año 2023, se emitieron siete (7) conceptos técnicos favorables para llevar a cabo procesos de rediseño institucional, como se relaciona a continuación:

- 1.- Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR.D.
- 2.- Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
- 3.- Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
- 4.- Canal Capital.
- 5.- Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá – EAAB.
- 6.- Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
- 7.- Veeduría Distrital.

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, desde el año 2022, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, ha asistido a las entidades y organismos 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. Además de las adecuaciones institucionales necesarias para atender las necesidades de las entidades.

Por otro lado, resulta importante destacar que en lo que va corrido del 2020 al 2023, se ha prestado la asistencia técnica para la modernización y modificación de la estructura organizacional, planta de empleos, escala salarial y manual específico de funciones y competencias laborales, que han permitido adecuar el modelo operacional y apuntarle a una mejora en la prestación del servicio de las entidades y organismos distritales, que en lo que va corrido de la ejecución de la meta han solicitado más de una vez concepto técnico al DASCD, por este motivo no se relacionan en el avance cuantitativo de la meta, sino como gestión y acompañamiento en el marco de la meta.

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

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



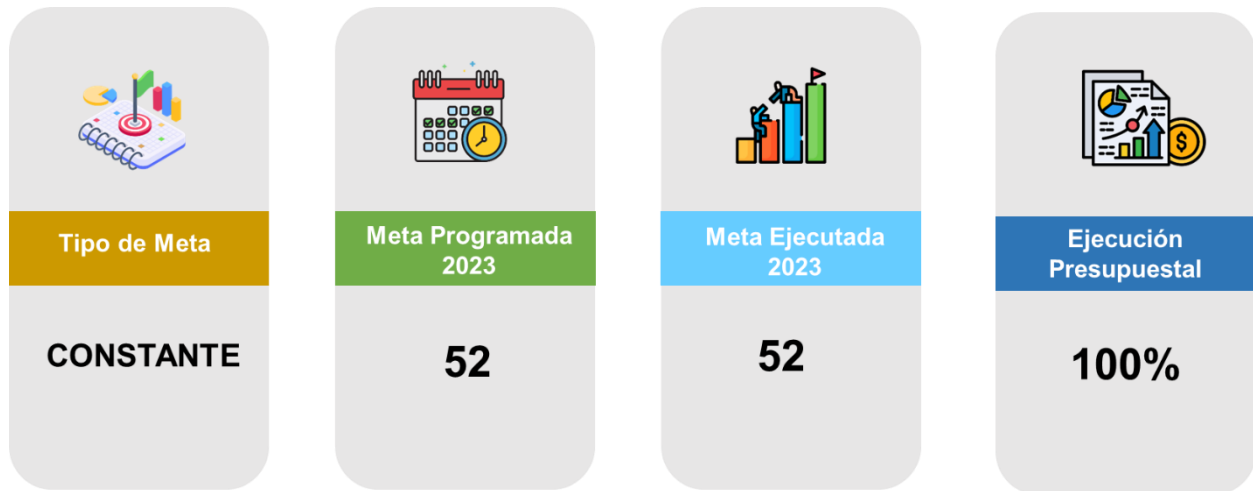


Tabla 28 Avance Meta No. 3 - Proyecto 7670

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	\$ 28.000.000,0	\$ 139.500.000,0	\$ 256.100.000,0	\$ 215.000.000,0	\$ 268.000.000,0
Presupuesto ejecutado	\$ 28.000.000,0	\$ 139.500.000,0	\$ 256.100.000,0	\$ 215.000.000,0	
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 7.000.000,0	\$ 5.500.000,0	\$ 24.350.000,0	
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 7.000.000,0	\$ 5.500.000,0	\$ 24.350.000,0	

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre del 2023

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

Vigencia 2021

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

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



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 y organismos 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 técnica que brinda el departamento, mediante conceptualización técnica y/o jurídica, con los cuales da soporte a las entidades y organismos del Distrito. Además, cuenta con la emisión de circulares externas y conjuntas, en donde están los lineamientos técnicos en materia de empleo público y gestión integral del talento humano y los resultados durante la vigencia fueron los siguientes:

Conceptualización técnica: Durante la vigencia, se asistió a 46 entidades con conceptos técnicos.

Conceptualización jurídica: Durante la vigencia, se asistió a 53 entidades con conceptos jurídicos, de estos, que fueron solicitados directamente por la entidad a través de sus servidores.

Mediante circulares con lineamientos técnicos se asistieron a las 52 entidades y organismos del Distrito, con 16 circulares emitidas.

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 y/o jurídica, 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:

Conceptualización técnica: Durante la vigencia, emitieron 130 conceptos a 52 entidades u organismos del Distrito Capital.

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.

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

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.

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



A 31 de diciembre de 2023, se brindó asistencia técnica en la implementación de acciones que contribuyen a la gestión estratégica de su talento humano en 52 entidades y organismos 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, mediante conceptualización técnica y/o jurídica, con los cuales se asiste a las entidades y organismos del Distrito, además, también cuenta la emisión de circulares externas y conjuntas con lineamientos técnicos en materia de empleo público y gestión integral del talento humano y los resultados durante la vigencia fueron los siguientes:

Conceptualización técnica: Durante la vigencia, emitieron ciento catorce (114) conceptos técnicos favorables a cuarenta y siete (47) entidades u organismos del Distrito Capital.

Conceptualización técnico-jurídica: Durante la vigencia, se asistió a Cuarenta y cuatro (44) entidades, organismos y/o corporaciones públicas con ciento diecisiete (117) conceptos técnico-jurídicos. Igualmente, se realizaron dos acompañamientos técnico-jurídicos a la Junta Administradora Local de Barrios Unidos, la Alcaldía Local de Puente Aranda, el Concejo de Bogotá D.C., el Sindicato de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y el Colegio Colombia Viva IED.

Se conceptuó sobre temas como aplicación edad de retiro forzoso para empleos de periodo 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 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 la que fue 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.

Igualmente, sobre 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, conflicto de intereses 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, edad de retiro forzoso, incremento y ajuste salarial 2023 para una persona con incapacidad reconocida por la ARL, aplicación del Decreto 2090 de 2003 y Decreto 1083 de 2015 sobre personal expuesto a actividades de alto riesgo, prima

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

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, 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.

Además, sobre 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 liquidatorio 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; otorgamiento comisión de estudios en el exterior de un Auxiliar Administrativo, base para liquidar horas extras, dominicales y festivos, prácticas laborales de un empleado público, información sobre capacitación relacionada en el Decreto 556 de 2021, plan de incentivos institucionales, Evaluación de Desempeño Laboral - EDL -, para otorgar comisión para desempeñar un cargo de Libre Nombramiento y Remoción, funciones COPASST, restitución de pago de lo no debido por doble reconocimiento de los factores salariales, prima técnica y gastos de representación, reporte de información SIRECI (Delitos contra la Administración Pública o que afecten los intereses patrimoniales del Estado/DASCD), permiso sindical, alcance de la Oficina de Control Interno Disciplinario en procedimiento de acoso laboral, salario emocional.

Aspectos asociados al pago a funcionarios públicos en horario no laboral, realizado por instituciones públicas diferentes a aquellas donde laboran, equivalencias empleos, supervisión de contratos de prestación de servicios a cargo de otras personas contratistas, obligatoriedad del certificado de discapacidad, vigencia actos administrativos y cumplimiento del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015 acerca del porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad, negociación sindical, Disposición normativa que aclara los conceptos de Comité, Comisión y Consejo, pruebas de expediente disciplinario (023 de 2023), permiso de lactancia materna reglamentada en el artículo 6 de la Ley 2306 de 2023, liquidación prestaciones sociales empleado encargado, aplicación Resolución SST, plan de capacitación educación formal, cumplimiento Circular 0069 de 2023 - Mintrabajo, trabajo ocasional, pruebas proceso disciplinario por encargo, exámenes ocupacionales, investigación disciplinaria por no declaración conflicto de intereses, prima de antigüedad - empleado en periodo de prueba en una entidad del orden nacional, personas expuestas políticamente, provisionalidad, incapacidades, inconformidades traslado, encargos, comité de conciliación, Derecho objeción de conciencia, retiro forzoso sin cumplimiento de número de semanas, reconocimiento por coordinación y prima de riesgo, música a alto volumen en actividades de Bienestar, liquidación de día 31 de Incapacidad, publicación de hojas de vida de Gabinete de Gobierno, necesidades de servicio en personas vinculadas a Sindicatos, equivalencia de empleos, prima de dirección, días compensatorios

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



a profesionales, efectos de prestaciones sociales en revocatoria de nombramiento, derecho al encargo, permiso académico, licencia no remunerada en encargo, Evaluación del Desempeño Laboral - EDL - para provisionales, diferencia salarial en encargo durante incapacidad de la persona titular del cargo, prestaciones sociales, comisión y encargos de personal, horas extras en vigencias anteriores, terminación de encargo por licencia no remunerada.

Por otro lado, durante el primer semestre de 2023, se prestaron asesorías a cincuenta y seis (56) 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 -), como se indicó en el apartado del producto de la política pública 3.1.12 *Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado*.

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

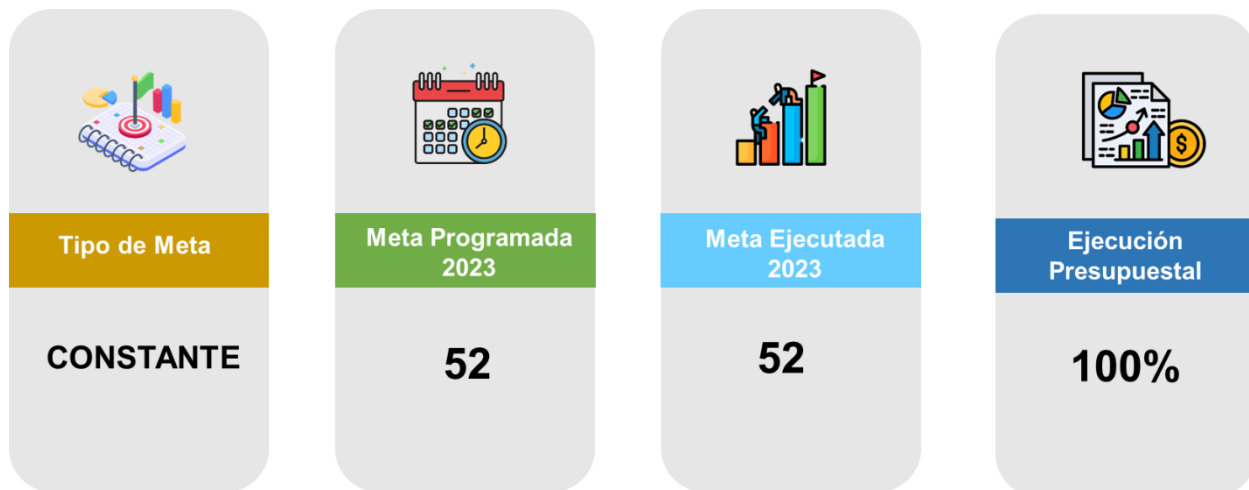


Tabla 29 Avance Meta No. 4 - Proyecto 7670

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%				

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

Presupuesto programado	\$ 29.100.000,0	\$ 180.800.418,0	\$ 278.949.987,0	\$ 190.083.333,0	\$ 112.390.000,0
Presupuesto ejecutado	\$ 29.100.000,0	\$ 180.800.418,0	\$ 278.949.987,0	\$ 190.083.333,0	
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 21.000.000,0	\$ 5.000.000,0	\$ 5.950.000,0	
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 21.000.000,0	\$ 5.000.000,0	\$ 5.950.000,0	

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

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

Vigencias 2020 - 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)”.

Durante la vigencia 2023, la estrategia se implementó en 52 entidades, es decir, en el 100% de las entidades y organismos Distritales programados, como se relaciona a continuación:

Componente de Formalización: Durante 2023, se crearon quinientos treinta y seis (536) empleos, se suprimieron ciento noventa y nueve (199) con un creación efectiva de treientos treinta y siete (337) empleos en veinticuatro (24) Entidades y Organismos del distrito. Los empleos creados en la Lotería de Bogotá, el Instituto Distrital de Gestión del Riesgo – IDIGER, y Concejo de Bogotá, 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 DASCDC durante la presente vigencia. El detalle se puede consultar en [Anexo 2. Creación de empleos – componente de formalización 2023](#)

Por otro lado, en el período comprendido entre 2020 a diciembre de 2023, se reporta creación efectiva de 3.757 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 justificada 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 30 Número de empleos efectivos creados en entidades del distrito 2020 – 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 DASCDC.

TIPO DE EMPLEOS	NUMERO DE EMPLEOS
Empleos Permanentes	2326
Empleos Privados	598
Empleos Temporales	686
Empleos de Trabajador Oficial	137
Empleos Transitorios (Creados en cumplimiento de fallos judiciales)	10
TOTAL	3757

El detalle de la creación de empleos por cada una de las entidades y organismos distritales puede ser consultado en el [Anexo 3. Detalle de la creación de empleos efectivos, componente de formalización 2020-2023](#)

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

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. Distrito 4: Se ofertaron 2020 vacantes en 32 entidades y organismos del Distrito.

Convocatoria PROCESO DE SELECCIÓN No. 2150 A 2237 DE 2021 - DIRECTIVOS DOCENTES y DOCENTES 202, donde la Secretaría de educación de Bogotá ofertó 3.852

Convocatoria cuerpos oficiales de bomberos donde la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos ofertó: 283 empleos del nivel asistencial.

Distrito 5: La Comisión Nacional del Servicio Civil ofertó en 1.821 de la Secretaría Distrital de Educación, la Secretaría Distrital de Gobierno, la Secretaria Distrital de Movilidad, Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, así:

- Secretaría Distrital de Educación: 1.088
- Secretaría Distrital de Gobierno: 269
- Secretaria Distrital de Movilidad: 322
- Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia: 142

Tabla 31 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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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
9	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR D	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
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

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 419 para un total de 1819.

Tabla 32 Entidades usuarias de SEVCOM -, periodo 2020 – diciembre 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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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
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 – IDR D
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.
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.

Pruebas Empleos de Carrera Administrativa: Para promover una selección objetiva trece (13) 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 ciento veintitrés (123) servidores, para empleos de los niveles profesional, técnico y asistencial.

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

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

No	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 – IDRDR
25	Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB
26	Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC
27	Fundación Gilberto Alzate Avendaño – FUGA
28	Instituto Distrital de las Artes – IDARTES
29	Canal Capital
30	Secretaría Distrital de Ambiente
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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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
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

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.

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.

Uso de listas de elegibles: De otra parte, de acuerdo con la información reportada por las entidades y organismos distritales 511 empleos que no fueron convocados en los concursos de la CNSC, es decir, empleos equivalentes fueron provistos a través del uso de lista de elegibles.

Tabla 34 Relación de entidades con uso de lista de elegibles para proveer cargos públicos Distritales, 2022 – 2023

Entidad / Organismo	Número de vacantes “empleo equivalente” provistas
CAJA DE VIVIENDA POPULAR	4
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO	2
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRICTAL	2
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO – IDU	31
INSTITUTO DISTRICTAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL – IDPAC	5
INSTITUTO DISTRICTAL DE LAS ARTES – IDARTES	12
INSTITUTO DISTRICTAL DE PATRIMONIO CULTURAL	9
INSTITUTO DISTRICTAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - IDR D	4
INSTITUTO DISTRICTAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y JUVENTUD – IDIPRON	19
INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL - IPES	11
INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGÓGICO IDEP	4

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

Entidad / Organismo	Número de vacantes “empleo equivalente” provistas
JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ	8
SECRETARIA DE SALUD	22
SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE	4
SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO	5
SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA	173
SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL	137
SECRETARIA DISTRITAL DE PLANEACIÓN	31
SECRETARÍA JURIDICA DISTRITAL	12
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL BOMBEROS BOGOTÁ	14
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL	1
VEEDURÍA DISTRITAL	1

En el componente “Talento No Palanca”: Se han suscrito **31.061 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 diciembre de 2023, 10.688, fecha de consulta 3 de enero de 2024. Durante 2023, 46 entidades y organismos públicos hicieron uso de la plataforma Talento No Palanca. Igualmente, se aclara que 16 Fondos de Desarrollo Local, reportaron contratos durante las vigencias 2022 y 2023, que ya se encuentran contabilizados en dichas vigencias.

El detalle de lo anteriormente mencionado puede ser consultado en el: [Anexo 4. Relación de entidades usuarias de TNP -2020-2023](#)

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 u organismos distrital se ha dispuesto del Tablero de Control de Talento No Palanca en nuestro Sistema de Análisis 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>

Meta 5. Capacitar a 29.139 colaboradores y colaboradoras vinculados al Distrito Capital con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD

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

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



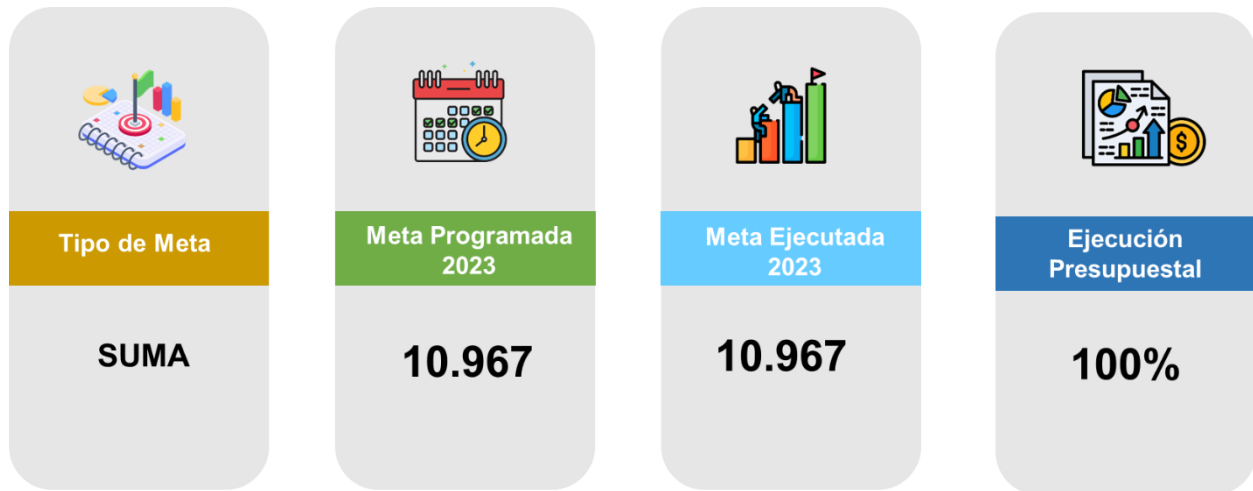


Tabla 35 Avance Meta No. 5 - Proyecto 7670

Código meta:	5	Descripción de la meta:	Capacitar a 29.139 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	10967	2000
Ejecución magnitud	1348	6824	8000	10967	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	93,1%				
Presupuesto programado	\$ 291.368.533,2	\$ 261.966.400,0	\$ 429.598.449,0	\$ 310.919.000,0	\$ 261.420.000,0
Presupuesto ejecutado	\$ 281.212.291,0	\$ 261.966.400,0	\$ 429.574.486,0	\$ 310.919.000,0	
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 222.665.238,0	\$ 6.564.000,0	\$ 18.955.731,0	
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 222.665.238,0	\$ 6.564.000,0	\$ 18.955.731,0	

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre del 2023

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

Vigencias 2020 - 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.

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



Durante el periodo comprendido entre 2020 a diciembre de 2023, se capacitaron 27.139 servidoras y servidores públicos del Distrito, de éstos, 10.967 personas en la vigencia 2023, quienes participan en los ciento once (111) cursos (67 virtuales y 44 presenciales), que hacen parte del Aula del Saber Distrital, plataforma de capacitación y formación que bajo un modelo de aprendizaje significativo, se encuentra estructurada en ocho líneas de aprendizaje: 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 36 Número de participantes en cursos y estrategias de capacitación ofertadas por el DASCD 2020 - 2023

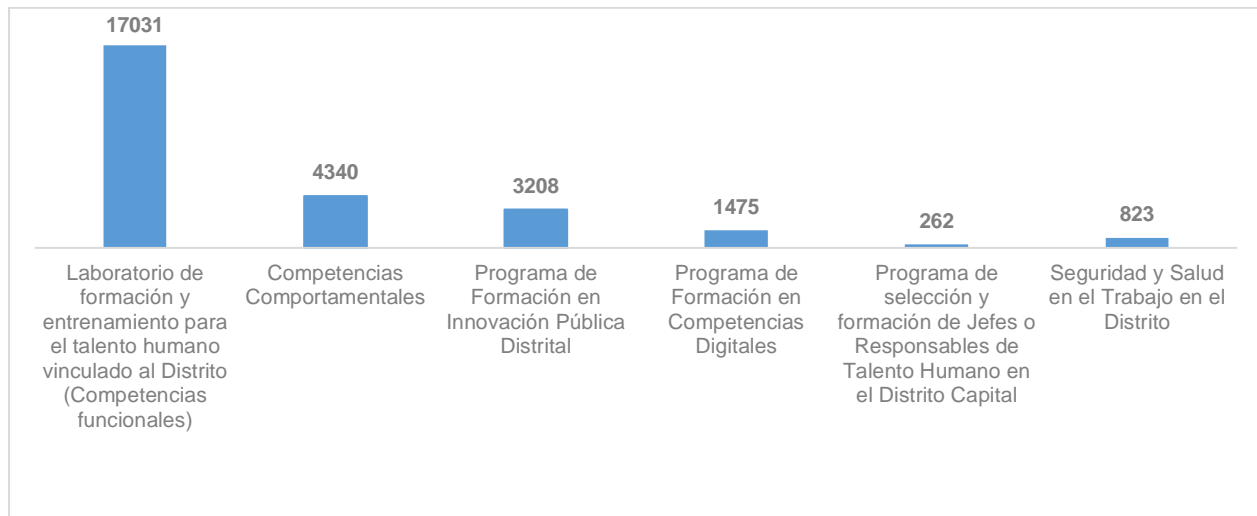
Capacitación - Estrategias Plan de Acción 2020 - 2023	2020	2021	2022	dic-23	Total*
Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito (Competencias funcionales)	1244	3974	4350	7463	17031
Competencias Comportamentales	10	1248	1900	1182	4340
Programa de Formación en Innovación Pública Distrital	28	818	1237	1125	3208
Programa de Formación en Competencias Digitales	0	638	303	534	1475
Programa de selección y formación de Jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital	0	35	107	120	262
Seguridad y Salud en el Trabajo en el Distrito	66	111	103	543	823
Total general	1348	6824	8000	10967	27139

Se observa un incremento significativo en el periodo comprendido entre el 2020 a 2023, pasando de 1348 a **10.967 servidores y servidoras** públicas beneficiarias de las estrategias y programas de Capacitación Distrital.

En general, la línea del plan de acción que registra el 68% 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, donde 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 26% de servidores y servidoras públicas distritales beneficiarias del procedimiento de Capacitación Distrital, como se observa en las siguientes gráficas.

Gráfico 11 Número de servidores y servidoras públicas distritales beneficiarias de los programas y estrategias de Capacitación Distrital 2020 – 2023

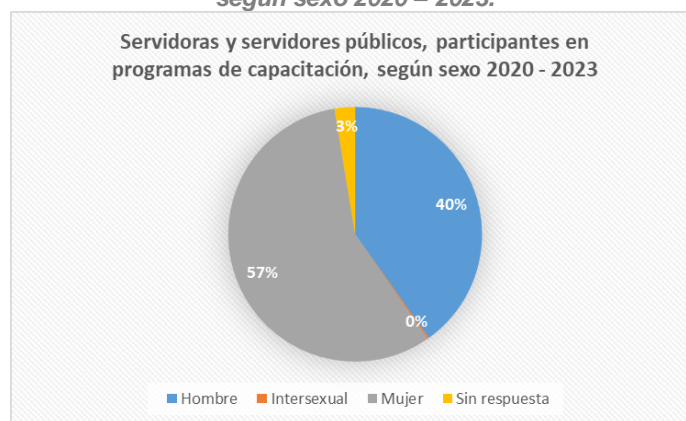
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.



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 diciembre de 2023, se registró una mayor participación de servidoras y servidores públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Capital Salud Entidad Promotora de Salud del Régimen Subsidiado S.A.S., Secretaría Distrital de Hacienda, Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos – UAECOB, Secretaría Distrital de Gobierno, Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD, Secretaría Distrital de Integración Social, Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia, y Secretaría de Educación del Distrito, que representan el 52% (12.006 personas) del total de personas participantes. En total el 57% de las personas participantes son mujeres, el 40% hombres, 51 personas se identificaron como intersexuales y 600 personas no incluyeron información según sexo.

Gráfico 12 Servidoras y servidores públicos participantes en los programas de capacitación DASCD, según sexo 2020 – 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.

Fuente: Base de datos capacitación 2020 – 2023 - Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño.

El detalle de las entidades usuarias de estos servicios puede ser consultada en el: [Anexo 5. Entidades usuarias y participantes en los programas y cursos de capacitación ofertados por el DASCD, 2020-2023](#)

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 sobre el que se describió en términos de logros en el apartado precedente. [4.8 Aula del Saber Distrital](#)

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 111 cursos en 2023, en el Aula del Saber Distrital (67 virtuales y 44 presenciales o asistidos por TIC), distribuidos en 8 líneas de aprendizaje, así:

Tabla 37 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
Competencias Funcionales (técnicas y administrativas)	Sensibiliza a los funcionarios públicos en cuanto a la actualización de la normativa vigente de los temas relacionados.	32
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
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
Seguridad y Salud en el Trabajo	Aborda la Gestión de los peligros y riesgos de SST	4
Formación por Alianzas	Permite alianzas estratégicas con otras entidades, para ampliar la oferta educativa de capacitación para el trabajo.	2
Formación integral	Fortalece ámbitos personales y laborales en el ejercicio de sus funciones.	16

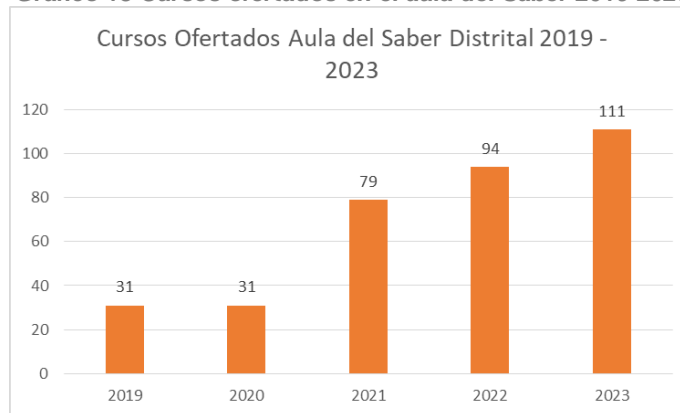
De igual forma, se puede encontrar en el Aula del Saber Distrital, cursos certificados por instituciones universitarias (como la EAN), cursos cortos dictados por especialistas del conocimiento, bajo la

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

metodología de aprendizaje Microlearning y cursos sincrónicos con acompañamiento permanente de los instructores (por ejemplo, curso de competencias digitales y cursos de innovación pública).

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

Gráfico 13 Cursos ofertados en el aula del Saber 2019-2023



Fuente: DASCD, SGDBDD 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
- Derechos Humanos - Derechos Esenciales
- Gobernanza para la Paz



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

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL

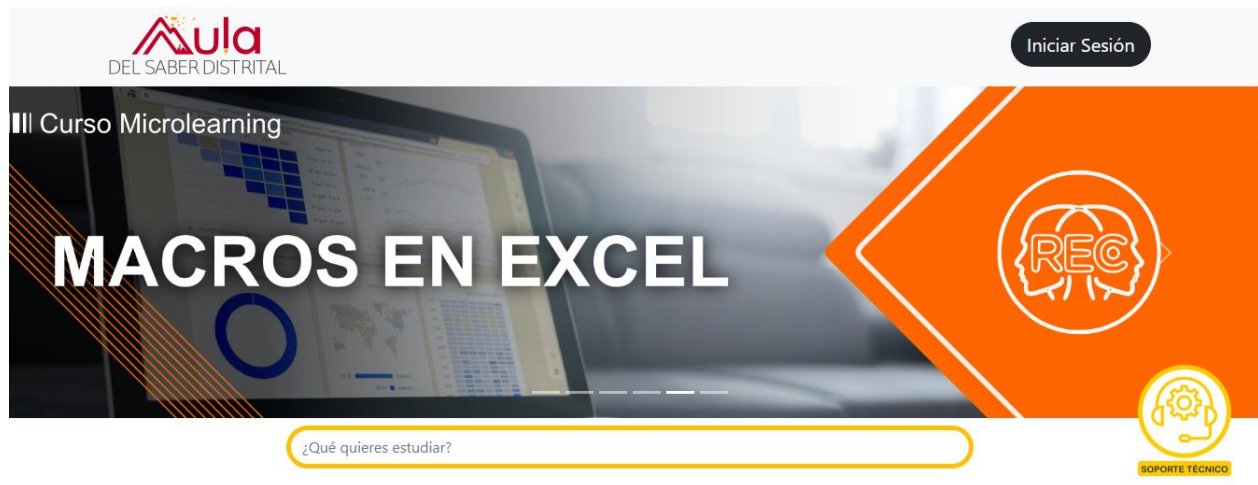


Líneas de aprendizaje - Aula del Saber Distrital

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 cursos 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 servidoras públicas Distritales.



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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



Lineas de Aprendizaje ▾			
Público Objetivo ▾			
Modalidad ▾			
Tipo de Certificación ▾			
Oferta ▾			
Formato ▾			
Plataforma ▾			
Recomendados			

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

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

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL





Tabla 38 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 e implementación de 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	1,75	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	87,5%				
Presupuesto programado	\$ 56.200.000,0	\$ 159.914.496,0	\$ 258.305.633,0	\$ 172.548.577,0	\$ 159.749.000,0
Presupuesto ejecutado	\$ 56.200.000,0	\$ 159.914.496,0	\$ 258.305.633,0	\$ 172.524.451,0	
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 17.396.000,0	\$ 3.194.880,0	\$ 3.164.833,0	
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 17.396.000,0	\$ 3.194.880,0	\$ 3.164.833,0	

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre del 2023

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

Vigencia 2020 - 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 DASCDC.

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



Durante el 2023, se avanzó en un 1,75 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.

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.

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

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



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRICTAL

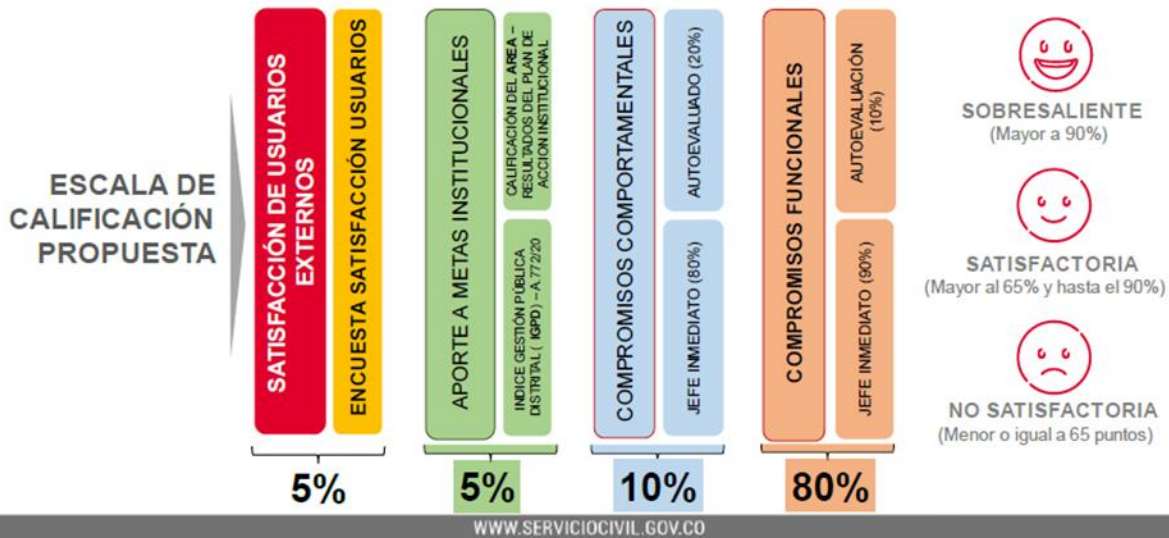


PROPUESTA

VII CONGRESO
 DE TALENTO HUMANO

Sistema propio de EDL

Empleos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba



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

- Aprobación de la metodología e instrumento
- Formalización de la metodología e instrumento
- Socialización y capacitación de actores
- Inicio de aplicación
- Evaluaciones parciales de primer y segundo semestre
- Calificación definitiva
- 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.

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

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



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.

Por lo anterior, tomando como referencia los aportes brindados por los participantes de las mesas, durante la vigencia 2023, se realizó un nuevo análisis técnico y legal para efectos de la implementación efectiva del sistema y su nueva concertación con la CNSC. En este sentido, se avanzó en la revisión de las observaciones realizadas por la CNSC al documento Propuesta del “Sistema propio de evaluación del desempeño laboral (EDL) para el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD”, elaborando una propuesta de sistema propio que se orienta a la gestión por resultados, a partir de la definición de planes individuales de trabajo, en los que se integran los componentes comportamentales y funcionales hacia el logro de los objetivos institucionales para permitir un proceso de evaluación objetiva y, al que se le adiciona además el componente de autoevaluación como mecanismo de acercar el desempeño real con la percepción del trabajo desarrollado por el colaborador, tal como se muestra en la siguiente imagen.

FORMALIZACIÓN PLAN DE TRABAJO INDIVIDUAL												
COMPONENTE FUNCIONAL						COMPONENTE COMPORTAMENTAL						
PLANEACIÓN ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	META INDIVIDUAL A CARGO DEL EVALUADO	RIESGO PERCENTUAL ASIGNADO POR META INDIVIDUAL	PRODUCTOS SERVIDOS O RESULTADOS ESPERADOS DE CADA META O PRODUCTO DEL ESTRATEGIA INSTITUCIONAL	EL PRODUCTO COMPRENDE AL COMPROMISO DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	RIESGO ASIGNADO AL PRODUCTO	ACTIVIDADES CLAVES PARA LA ENTREGA DEL PRODUCTO: SERVIDO O RESULTADO	CONDICIONES DE CALIDAD ESPERADAS DURANTE LA EJECUCIÓN DEL PRODUCTO: SERVIDO O RESULTADO	COMPETENCIA COMPORTAMENTAL ASIGNADA AL PRODUCTO	CONDUCTAS ASIGNADAS A LA COMPETENCIA COMPORTAMENTAL (Ej: 3 conductas asociadas)	ACTIVIDADES CLAVES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CONDUCTA ASIGNADA	VALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA CONDUCTA POR PARTE DEL EVALUADO
META 1	De 1 a 2 años	Término	De 1 a 3 productos	SI/NO	De 1 a 100%	Concretado en el plan de trabajo	tiempo, tiempo de entrega, cumplimiento de niveles de calidad	Asistir las competencias comportamentales	Asistir las conductas asociadas	Concretado en el plan de trabajo	SI/NO	Discrepancia
Meta 1 Plan estratégico	META INDIVIDUAL			SI				TRABAJO EN EQUIPO	TRABAJO EN EQUIPO - Ayuda a los colegas al igual que como ayudar de un colega de trabajo y se esfuerza a colaborar con el compañero. (Ej: métodos de su trabajo)			
	META INDIVIDUAL			NO					TRABAJO EN EQUIPO - Promover los propios servicios basados en metas y estrategias en la consecución de los objetivos propios			
	META INDIVIDUAL							DISCIPLINA	TRABAJO EN EQUIPO - Cumplir los compromisos que se adquieren con el equipo			
	META INDIVIDUAL								DISCIPLINA - Resalta intenciones y desarrolla actividades acorde con las metas			
								RESPONSABILIDAD	RESPONSABILIDAD - Entes al tiempo de ser responsable			
									RESPONSABILIDAD - Cumplir con el tiempo de ser responsable			
TOTAL												OK

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

Como se observa en la tabla anterior, se definen un Plan de Trabajo Individual que contiene metas desarrolladas a partir de un componente funcional y uno comportamental, que unidos permiten controlar el desempeño de las y los servidores públicos, desde la perspectiva, integrada de la gestión de competencias en el ser y en el hacer. Además, se contempló la posibilidad de hacer seguimientos trimestrales para controlar el avance de los planes de trabajo y el registro obligatorio de evidencias por parte del evaluado y del evaluador como acción que contribuye a la generación de confianza y retroalimentación permanente entre las partes. En todo caso, será necesario revisar con los diferentes actores, la necesidad de avanzar en un sistema propio de evaluación del desempeño laboral que se oriente hacia el logro de las metas y objetivos del desarrollo y permita atender a las expectativas de la ciudadanía y, a la vez garantice el respeto de los derechos de carrera de las y los servidores distritales.

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.

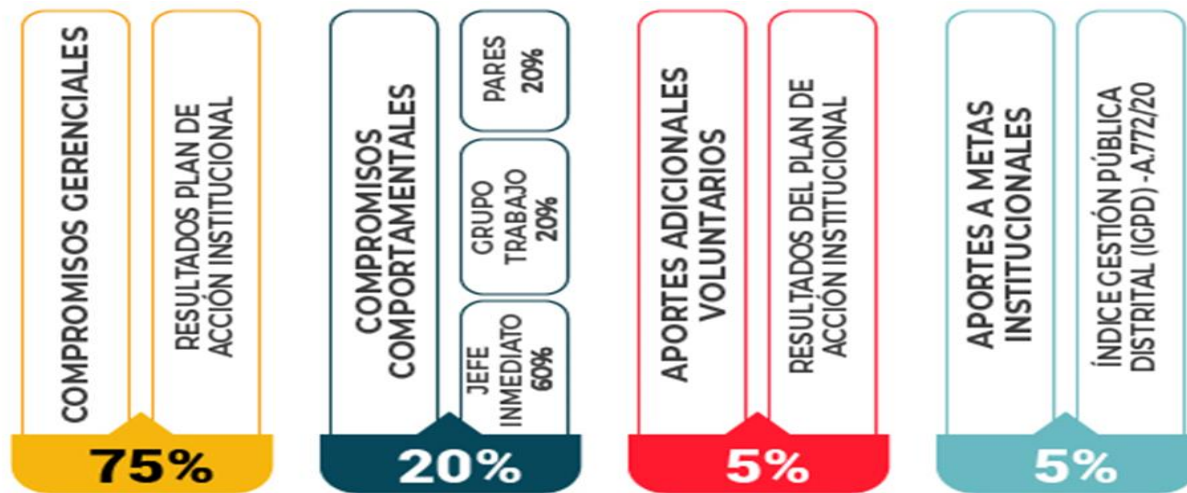
Así, se presenta el Modelo propio de Evaluación de Gerentes Públicos para el Distrito Capital, como sistema y modelo de gestión del desempeño de los empleos de naturaleza gerencial, sin embargo se aclara que serán válidos los acuerdos de gestión realizados bajo el modelo de evaluación vigente. La circular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



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

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

continuación: <https://www.serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/info-importante-tablero-de-control/centro-de-documentacion-SIDEAP>, que gráficamente se visualiza así:



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 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, donde 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 atendieron 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, situaciones administrativas, derechos de Carrera Administrativa 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.

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

Igualmente, se realizó asesoría y acompañamiento a entidades a través de la respuesta a solicitudes en temas relacionados con el 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, así como el acompañamiento en Acuerdos de Gestión en el módulo SIDEAP (habilitación de rol, adopción reglamentaria del modelo digital, procedimiento general, responsables y responsabilidades, procedencia de evaluaciones por retiro, concertación por nuevos nombramientos) Evaluación del Desempeño Laboral (evaluaciones parciales, sistema propio EDL, periodo de prueba, vacancia temporal por ascenso, reintegro al empleo titular, derecho del servidor o servidora para reactivar el proceso de evaluación, evaluación de provisionales, proceso de encargo, evaluados y evaluadores, evidencias del componente comportamental, impedimentos y recusaciones, designación de nuevo evaluador, sistema general de carrera, sistemas específicos, Acuerdo 71 de 2023, sobre lineamientos de adopción del Sistema Propio EDL expedido por la CNSC, Acuerdo 617 de 2018 - Evaluaciones parciales eventuales).

La oficina de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones – OTIC -, entregó el primer avance relacionado con el 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 -.

Así mismo, se elaboró el lineamiento para la implementación de las fases 1 y 2 del Módulo de concertación de Acuerdos de Gestión y Evaluación de Gerentes Públicos, a través de SIDEAP. En este sentido en la fase No. 1 – Concertación y formalización, se menciona la adopción del modelo a través de un acta administrativo, actores involucrados en la concertación (Superior inmediato y gerente público), relación de acuerdos de gestión con la planeación estratégica de la entidad pública Distrital, definición del peso porcentual de las actividades y compromisos gerenciales, número de compromisos comportamentales y período de calificación, período mínimo a ocupar un cargo para que proceda la concertación y evaluación, fecha de formalización de los acuerdos, evaluaciones parciales semestrales y seguimiento a los acuerdos de gestión, mediante el cargue de evidencias. La segunda fase hace referencia a este seguimiento y calificación de los Acuerdos de Gestión; se menciona el desarrollo en SIDEAP del módulo de Evidencias, se aclara que el cargue de dichas evidencias, es el requisito habilitante para realizar la evaluación y calificación de los compromisos gerenciales y comportamentales acordados con las personas Gerentes Públicos. Para el módulo evaluación, se aclara que este estará habilitado para el superior jerárquico, se mencionan las causales o situaciones administrativas en las que aplica la evaluación parcial eventual, evaluación del componente gerencial y general. Las incidencias en el proceso de implementación, hacen referencia a la necesidad de ajuste de los compromisos o acuerdos concertados que sean ajenas a la persona evaluada o cambios en la planeación estratégica. Finalmente, este lineamiento se expidió a través de la Circular Externa No. 16 del 01 de agosto de 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 DASCSD.

Posteriormente, se realizó la socialización de los nuevos módulos de seguimiento y calificación a través de la plataforma SIDEAP para Acuerdos de Gestión rol Gerentes Públicos, dirigido a responsables de Talento Humano, enlaces de evaluación, evaluadores y gerentes públicos de las entidades públicas del Distrito Capital, se realizó la actualización del "Instructivo Acuerdos de Gestión perfil Gerente Público y perfil Superior Jerárquico", se llevó a cabo el seguimiento a la implementación del proceso de evaluación de acuerdos de gestión a través de los módulos de evidencias y calificación a través de la plataforma SIDEAP y el respectivo acompañamiento al público objetivo en la solución de dificultades y dudas frente a la implementación del proceso de evaluación de los Acuerdos de Gestión a través de los módulos de evidencias y calificación a través de la plataforma SIDEAP.

Gracias a lo anterior, durante la vigencia 2023, se logró iniciar el proceso de implementación del Modelo de Gerencia Pública Distrital y su componente de Acuerdos de Gestión a través de su automatización en el SIDEAP y, un total de 589 gerentes públicos realizaron el proceso de concertación de sus acuerdos de gestión mediante dicho aplicativo; además se adelantaron los desarrollos de funcionalidades y los procesos de mejora tecnológica a lo largo de la vigencia, obteniendo retroalimentación permanente de las y los usuario, de los enlaces de evaluación y de las entidades y organismos distritales.

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

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

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.

Micro Inducción a Jefes de Talento Humano

 Línea de Aprendizaje: Programa de Formación para Jefes de Talento Humano.	 Certificación: Certificación DASCD (participación)
 Modalidad: Virtual- Asincrónico	 Oferta: DASCD.
 Público Objetivo : CARRERA DOCENTE. NOMBRAMIENTO ORDINARIO. PROVISIONALIDAD. CARRERA ADMINISTRATIVA. ENCARGO. PERÍODO DE PRUEBA. TEMPORAL. VACANTE DEFINITIVA. VACANTE TEMPORAL. TRABAJADOR OFICIAL. CONTRATISTA.	 Formato: Microlearning
 Plataforma: PAO	 Intensidad Horaria: 8 horas

Objetivo

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



SOPORTE TÉCNICO

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

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



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



Inducción Jefes de Talento Humano

 <p>Línea de Aprendizaje: Programa de Formación para Jefes de Talento Humano.</p>	 <p>Certificación: Certificación Universitaria</p>
 <p>Modalidad: Virtual- Asincrónico</p>	 <p>Oferta: DASCD.</p>
 <p>Público Objetivo : CARRERA DOCENTE. NOMBRAMIENTO ORDINARIO. PROVISIONALIDAD. CARRERA ADMINISTRATIVA. ENCARGO. PERÍODO DE PRUEBA. TEMPORAL. VACANTE DEFINITIVA. VACANTE TEMPORAL. TRABAJADOR OFICIAL.</p>	 <p>Formato: Curso</p>
 <p>Plataforma: PAO</p>	 <p>Intensidad Horaria: 48 horas</p>



SOPORTE TÉCNICO

Objetivo

Este curso ayuda a reconocer las etapas que componen la Gestión del Talento Humano e identificación de las acciones que deben desarrollar las entidades y organismos distritales, con el propósito de avanzar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión [MIPG] según los requisitos técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública frente a la Dimensión de Talento Humano. La Circular No. 038 de 2019, está dirigida a los responsables y todos los servidores que pertenecen a las áreas y dependencias de talento humano.

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 con el 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.- 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).

3.- 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.

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

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



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



4.- 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.

5.- 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.

6.- 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 el 2023, se llevó a cabo la actividad de Coaching Organizacional denominada “Datos y herramientas innovadoras para la gestión del Talento Humano Distrital”, el 17 de octubre de 2023, con la participación de 57 Jefes y/o responsables del Talento Humano del Distrito.

En este espacio, se socializó el Sistema de Análítica de Datos que el DASCD ha dispuesto para el análisis estadístico como base para la planeación y gestión de las entidades públicas distritales y consulta ciudadana, en temas de empleo público, contratación por prestación de servicios, Talento No Palanca, indicadores de género, enfoque diferencial, Seguridad y Salud en el Trabajo – SST -, Transparencia, poblacionales, bienestar, generación de competencias, entre otros. Igualmente, se socializaron los instrumentos desarrollados para la gestión Integral del Talento Humano como las mediciones de Cultura Organizacional, impacto en temas de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo – SST -, entre otros servicios dispuestos para el acompañamiento a entidades y organismos Distritales.

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

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

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.

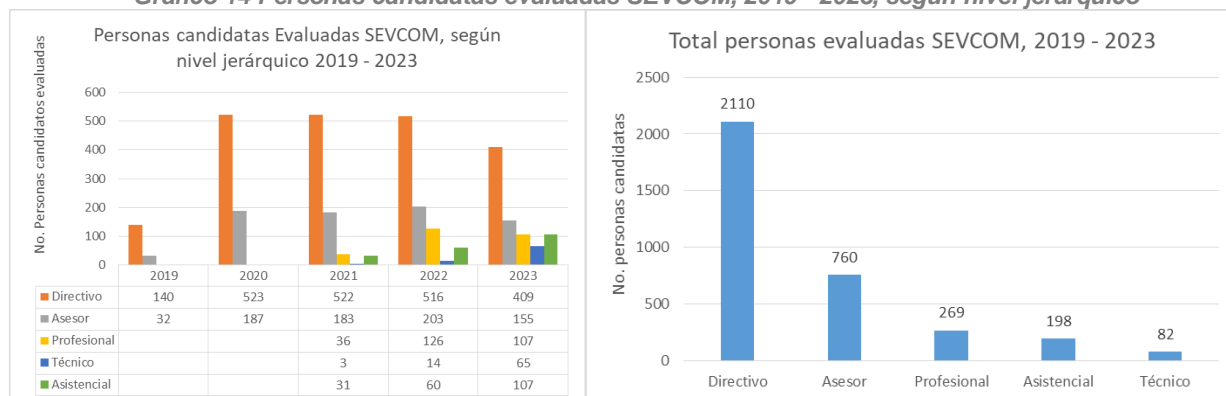
Desde el 2019, inició la implementación del Servicio de Evaluación de Competencias para los cargos de Libre Nombramiento y Remoción como Directivos y Asesores, sin embargo a mediados de 2021 se extendió el servicio para los demás niveles jerárquicos que serán provistos en vinculación de provisionalidad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

Teniendo en cuenta los antecedentes mencionados, para el periodo comprendido entre 2019 a 2023, se evaluaron 3.419 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 el 2023, se evaluaron 843 personas.

Del total de personas evaluadas en el 2023, el 67% han sido candidatas a ocupar cargos del nivel jerárquico Directivo y asesor con 409 y 155 personas respectivamente; no obstante, se ha aumentado el número de solicitudes y candidatos a ocupar cargos de los niveles profesional, técnico y asistencial en encargo o provisionalidad en comparación a los años anteriores.

Gráfico 14 Personas candidatas evaluadas SEVCOM, 2019 - 2023, según nivel jerárquico

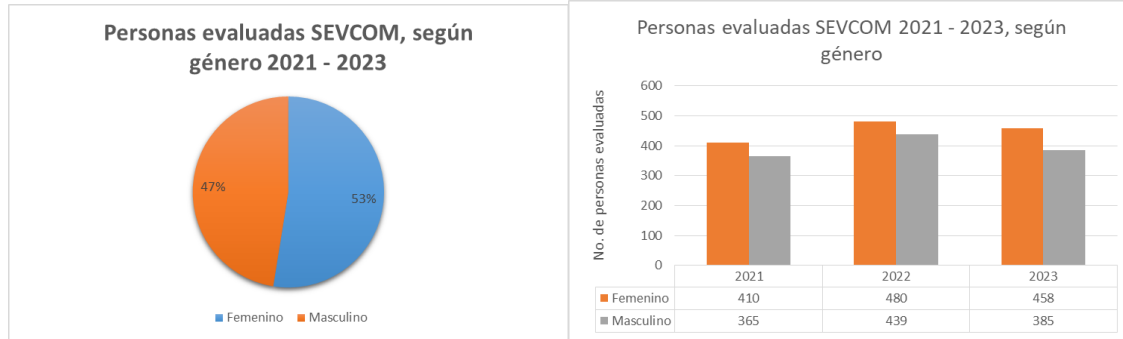


Fuente: Elaboración propia, con base en Bases de datos e informes SEVCOM 2019 - 2023, SGDBDD.

Por otro lado, para el periodo 2021 a 2023, se evaluaron 2.537 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.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 15 Personas candidatas evaluadas SEVCOM 2021 - 2023, según género



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.

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.

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

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



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRICTAL



SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO
 Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Inicio Quienes Somos Entidad Noticias Atención a la Ciudadanía

Convocatoria pública Planta Temporal

Bogotá D.C. 22 de Julio. Se informa a los aspirantes al empleo de Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1ª Categoría y de Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 13 que luego de dar respuesta a las reclamaciones recibidas se publican los **resultados definitivos del proceso**, los cuales corresponden a la sumatoria de los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes para el empleo de Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1ª Categoría; pruebas psicométricas, análisis de antecedentes de hoja de vida y entrevista, de acuerdo con la ponderación establecida en el protocolo, y para el empleo de Auxiliares; pruebas psicométricas y análisis de antecedentes de hoja de vida, de acuerdo con la ponderación establecida en el protocolo.

Es de precisar que el listado se conformará en estricto orden descendente de puntajes definitivos y podrá consultarse con el número de cédula de los aspirantes.

Con esta publicación de la lista definitiva, se procederá a realizar los trámites correspondientes para los nombramientos en estricto orden de la lista, hasta agotar las vacantes ofertadas en los respectivos empleos.

Resultados definitivos

Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1ª Categoría

Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 13

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.

SECRETARÍA GENERAL
 Alcaldía Mayor de Bogotá

Inicio Transparencia y acceso a la información pública Atención y Servicios a la ciudadanía Participa Noticias

Inicio»Transparencia»Información de Interés»Convocatorias»Banco de Hojas de Vida para Jefes de Control Interno de la Adm

Banco de Hojas de Vida para Jefes de Control Interno de la Administración Pública de Bogotá D.C.

Enviado por ConsejeríaComun... el Jue, 2021/04/22 - 4:44pm

Clasificación: Empleo

Descripción:

Convocatoria
 Para conformar el banco de hojas de vida y proveer cargos de Jefe de Control Interno
 Período 2022 - 2025

Inscripción y registro de documentos aquí
 28 y 29 de abril

ALCALDÍA GENERAL 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 DASC.

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



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 - DASC -", 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.

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

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

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en cumplimiento de lo previsto en el Decreto Distrital 189 de 2020 4 , artículo 7, modificado por el artículo 1° del Decreto Distrital 159 de 2021 y en consonancia con lo señalado en el artículo 7° del Acuerdo Distrital 782 de 2020, en cuanto al requisito de publicación de las hojas de vida de los y las ciudadanas postuladas a ocupar cargos de gerencia pública en la administración distrital y, con lo señalado en la Circular Conjunta 003 de 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el DASCD, brinda el servicio de publicación de hojas de vida en la página web del DASCD, que a partir de su funcionamiento, ha permitido la publicación efectiva de 2.198 hojas de vida, 155 en 2020, 687 en 2021, 767 en 2022 y 570 en 2023.

De éstos, 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 diciembre de 2023, se produjo la designación efectiva de 1.819 personas seleccionadas después de realizar el proceso respectivo en SEVCOM (en 2020 son 548; en 2021 con 411; en 2022 con 441, y 2023 son 419 personas designadas).

Meta 7. 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



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 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	9000	2488
Ejecución magnitud	4325	25187	17000	9000	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	95,7%				
Presupuesto programado	\$ 342.975.317,8	\$ 930.847.683,0	\$ 1.103.173.333,0	\$ 1.040.789.311,0	\$ 1.211.926.000,0
Presupuesto ejecutado	\$ 321.766.318,0	\$ 930.780.623,0	\$ 1.103.173.333,0	\$ 1.040.789.311,0	
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 63.657.467,0	\$ 190.680.666,0	\$ 201.118.200,0	
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 63.657.467,0	\$ 190.680.666,0	\$ 201.118.200,0	

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre del 2023

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

Vigencia 2020 - 2023

Durante el periodo comprendido entre 2020 a diciembre de 2023, 55.512 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. Del total, el 70% son mujeres, 30% hombres, y 0.06% intersexuales.

De este total, se beneficiaron 9.000 personas durante la vigencia 2023, 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”.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 40 Personas beneficiarias o participantes en programas de bienestar – Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral 2020 – 2023. (Fuente de financiación inversión)

Ejes modelo	Estrategias y Programas de Bienestar Distrital/ Productos PPGITH*	2020	2021	2022	2023	Total programas 2020 - 2023 **	Total Ejes 2020 - 2023
Propósito de vida	Programa de Apoyo Emocional Distrital	495	3967	2370	1290	8122	9388
	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	128	1077	12134
	Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales.	484	3848	3960	2765	11057	
	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	614	3195	3396
	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	3682	27149	30594
	Programa para el fortalecimiento de las 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	252	2631	
Otros	Mesas técnicas sectoriales - Socialización y diagnóstico de necesidades Capacitación y Bienestar Distrital		133		96	229	
Total personas beneficiarias 2020 - 2023		4325	25187	17000	9000	55512	55512

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, Fuente de financiación inversión

* 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 con su nivel de consolidación. Es decir,

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

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

“La información del procedimiento es tomada del documento Técnico, metodológico y de avance del producto de política pública No. 2.3.3 Programa de Alianzas Estratégicas para la Gestión del Talento Humano Distrital (2022 y 2023).

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.

Así mismo, el Programa de Alianzas Estratégicas debe impulsar no solamente la posibilidad de recibir beneficios para los colaboradores del distrito, sino explorar la posibilidad de dar, para lo cual se puede desarrollar una línea de alianzas con fundaciones, ONG, u otras instituciones, en las cuales los servidores puedan donar tiempo, donar conocimientos o recursos económicos, inclusive, que ayuden a personas en condiciones de vulnerabilidad, por ejemplo niños huérfanos, personas enfermas, personas privadas de la libertad, víctimas, personas con NBI, entre otras; todo esto en el marco de la Responsabilidad Social que deben tener los colaboradores del Distrito Capital.

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

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 microsítios 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.

Igualmente, para 2023 se consolidó una gestión acumulada de acuerdos o alianzas mediante convenios interadministrativos o de cooperación o acuerdos de voluntades suscritos o renovados con la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y su Instituto de Lenguas -ILUD-, la Secretaría Distrital de Ambiente, la UAE Catastro Distrital, la UNAD, así como el Centro de Idiomas Berlitz, así como las Universidades Libre, Javeriana, Santo Tomás, Andes, Rosario y aliados como Óptica Alemana, Ortopédicos del Futuro, ICONTEC, Superintendencia Financiera de Colombia, la Caja de Compensación Familiar Compensar, el Fondo Nacional del Ahorro, el Círculo de Viajes Universal y Quanta.

Además, se adelantaron actividades de gestión encaminadas a lograr alianzas estratégicas o su nueva suscripción con la Universidad Internacional de La Rioja -UNIR-, el Grupo Planeta, Colsanitas, Uniminuto, Puppis, la Fundación Universitaria Compensar, Uniempresarial, Prever S.A., entre otros. 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.

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

- Se gestionó la actualización de los microsítios de las entidades aliadas en la página web del DASCD, sección de “Alianzas para todos” y sección “Otras Alianzas” con la información remitida por los aliados, o por instrucción de la Subdirección.
- 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:

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

El Programa de 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 DASCDC 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>

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 2023, en la Red de Entrenamiento Emocional del Distrito se desarrollaron 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 llevaron a cabo los encuentros en LIVE “Mujer-es en el autocuidado”, “Consciencia plena”, “Acciones transformadoras”, “Voces para la reconciliación”, “Salud mental en las organizaciones”, “Adopción una oportunidad de ofrecernos felicidad” “Primer encuentro virtual CII 2022 – CIII 2023 Programa Diseño de Vida”, “Hablemos sobre la conducta suicida”, y “Resolución de situaciones difíciles”.

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

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. En la vigencia 2023, el Centro de Expresión Emocional logró grandes avances en su labor de retomar el contacto con las entidades del Distrito que han decidido formar parte de las Brigadas de Apoyo Emocional. A través de un curso grupal, las (os) servidoras (es) participaron en diferentes encuentros en los que se trabaja cooperativamente, para el fortalecimiento de habilidades y capacidades de respuesta ante eventos asociados a la salud mental, en el entorno laboral.

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 Whatsapp 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, durante el 2023, se logró la consolidación del documento “Manual 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 brindó atención psicológica, escucha e intervención en crisis a 271 usuarias(os) de la Línea de Atención Psicológica del Distrito, reconociendo como principal canal de atención el Chat de WhatsApp, seguido por el canal de Correo electrónico y canal Telefónico, finalizando con el canal Presencial. 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

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

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 2023, desde la estrategia Centro de Conocimiento se desarrollaron contenidos que permiten 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 - PAPEL -, con una participación activa por parte del Talento Humano del Distrito, distribuidas(os) en diez (10) encuentros llevados a cabo para abordar temas como “Sensibilización, Escucha activa, La Libertad mi decisión, Paradigmas de la Salud mental, Comunicación asertiva, Resiliencia y oportunidad, creación de las Rutas Integrales de Atención en Salud Mental – RIAS -, conformación del Comité de Convivencia Laboral – COCOLA ., y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST -, Depresión, Duelo y Ansiedad, COCOLA, Acoso Laboral, Consumo de SPA, COCOLA-COPASST”.

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

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

acciones 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 DASCDC, 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.

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 DASCDC 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 realizaron ocho (8) encuentros asociados al Curso de Brigadas de Apoyo Emocional, en donde se abordaron los módulos de la sensibilización sobre las Brigadas de Apoyo Emocional, Primeros Auxilios Psicológicos, el Arte de preguntar y escuchar, Manejo efectivo del Duelo, Resolución de problemas, Autocuidado, y se llevó a cabo la evaluación de Brigadas de Apoyo Emocional, con su respectiva retroalimentación. Igualmente, se realiza la graduación del grupo que culminó a totalidad el curso Brigadas de Apoyo Emocional (BAE 2023), llegando a su sesión de grado con 36 personas que se convirtieron en los próximos Brigadistas de Apoyo Emocional, estos pertenecientes a la cohorte II (2022/2023) y que se distribuyen así: Secretaría Distrital de Integración Social 1 persona, Secretaría Distrital de Ambiente 1 persona, Instituto Distrital de Recreación y Deporte 4 apersonas, Instituto Distrital de Turismo 3 personas. Del grupo que proviene del periodo pasado año 2022, se reconoce la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos 11 personas y la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia 16 personas.

Adicionalmente, se realizó una alianza con la Línea CALMA (Exclusiva para hombres) de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, a través de la cual se realizaron dos talleres en el DASCDC

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

denominados “Socio: Hablemos de Emociones y Sesión 2 Celos y Duelo” con el objetivo de analizar los diferentes estereotipos que se generan alrededor de la masculinidad y su impacto en las relaciones familiares, personales y laborales.

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.

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

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



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



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 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 desarrollaron 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 participaron 52 servidoras(es) del Distrito, durante el primer semestre. 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”.

Durante el segundo semestre de 2023, en los encuentros se abordaron los temas "Manejo del tiempo", y "Autocuidado". Se llevó a cabo el primer Encuentro presencial del Programa Diseño de Vida – PDV -, uno de los más relevantes para el periodo ya que fue la primera acción grupal y presencial conjunta,

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 donde todas(os) las(os) participantes se permitieron explorar las emociones emergentes durante el proceso de prepensión, encaminados a la apropiación y afrontamiento de objetivos futuros, compartiendo experiencias de vida y parte de sus proyectos personales; así mismo en este escenario se logró la participación y apropiación de los espacios de trabajo individuales llevados a un contexto grupal, posicionando proyectos de vida en el marco de la divulgación y socialización entre pares, así se contribuye con los encuentros de "Inteligencia Financiera" y "Miedos y paradigmas" llevados a cabo al finalizar el periodo reportado. Finalmente, se abordó la temática de Pre-Proyecto final, en donde se contó con la participación de una parte del grupo, y de una persona experta financiera quien acompañó al grupo en orientaciones relacionadas con acciones más seguras y se buscó explorar los contenidos de cada una(o) de las(os) participantes desde la idea o plan, hasta la materialización del proyecto a partir de la presentación del contenido ante el grupo.

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 beneficiaron 1.072 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 DASC. 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 DASC <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 DASC para su votación y elección de las creaciones ganadoras. Se presentaron 29 personas con sus respectivas creaciones, de estas, 27 cumplieron requisitos, posteriormente el DASC seleccionó 12 obras que desarrollaban los criterios visuales, técnicos y temáticos; estas fueron enviadas a los jurados (2 del DASC y 2 de IDARTES), quienes pre-seleccionaron 4, que se publicaron para votación de la ciudadanía. Estas 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 DASC y la entrega de 4, 3 y 2 pasaportes a los ganadores del primer, segundo y tercer puesto,

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

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. Estas 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.

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

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

es 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.

Conmemoración del día de las Secretarías 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 Secretarías 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, Secretarías 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

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

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.

Gala de Reconocimiento: Durante el periodo comprendido entre 2016 a 2023, se realizaron ocho versiones de la Gala de Reconocimiento, con la participación de 6.390 servidores, servidoras y personas colaboradoras públicas (5.123 presenciales y más de 1.267 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.

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 41 Beneficiarios Gala de Reconocimiento a servidores y servidoras públicas del Distrito 2016 – 2023

Beneficiarios Gala de Reconocimiento a servidores y servidoras públicas del Distrito 2016 – 2023				
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
2023	VIII/ "Talento haciendo historia"	506	187	4
Total		5.123	1.267	

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

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 desarrolló 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 llevó a cabo el 26 de septiembre de 2023, de acuerdo con la Circular Externa DASCD No. 13 de 15 de junio de 2023.



Esta versión de la Gala de Reconocimiento, “Talento Haciendo Historia”, se realizó en el Hotel Grand Hyatt – Grand Ballroom. Se contó con la participación de la Alcaldesa Mayor de Bogotá (Claudia López) y el show central estuvo a cargo de la Orquesta La 33 y, contó con la participación de 506 asistentes de manera presencial y 187 personas que siguieron el evento gracias a su transmisión a

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



través del servicio de streaming. Se logró brindar a las iniciativas ganadoras \$5.000.000 adicionales mediante gestión de la alianza con Compensar. A través de las votaciones en redes sociales para las categorías de equidad de género y Participación ciudadana y/o control social se alcanzó un total de 13.673 participaciones por parte de la ciudadanía.

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, la conmemoración de la labor de conductores y conductoras vinculadas al Distrito Capital, se llevó a cabo el 24 de agosto de 2023, a través de una jornada en la que se visibilizó la gestión adelantada por este grupo de trabajadores que han hecho posible una “Bogotá sobre ruedas”. Este evento alcanzó una participación de 459 servidoras y servidores del Distrito.

Finalmente, durante el 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, recorrido planetario Distrital, capacitación en el Plan Estratégico de Seguridad Vial, la medición de madurez del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, y el segundo seminario SST. Igualmente, 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.

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



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

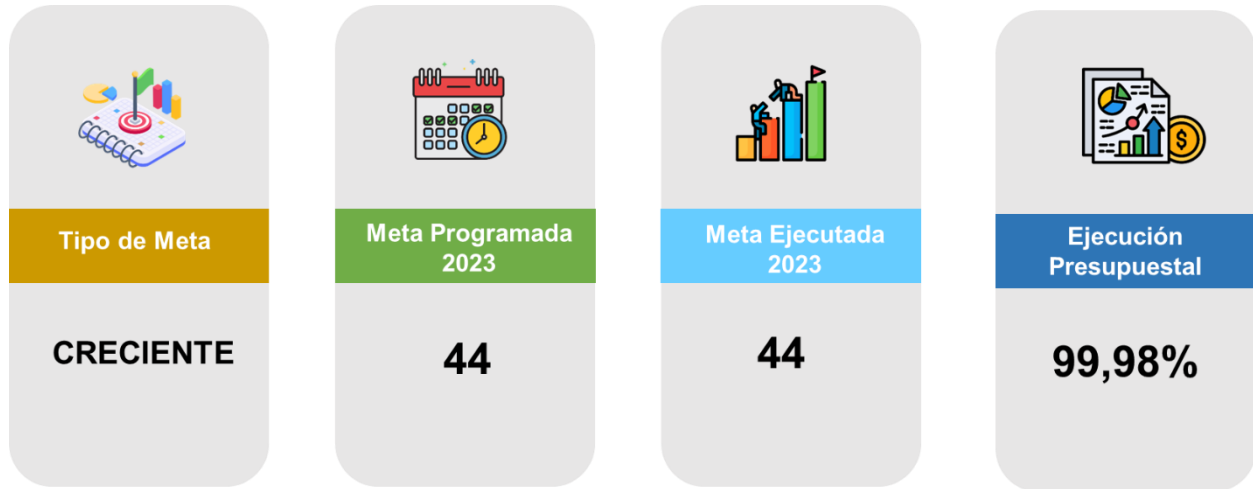


Tabla 42 Avance Meta No. 8 - Proyecto 7670

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	44	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	84,6%				
Presupuesto programado	\$ 136.100.000,0	\$ 247.620.587,0	\$ 169.376.667,0	\$ 163.349.999,0	\$ 183.760.000,0
Presupuesto ejecutado	\$ 122.100.000,0	\$ 247.620.587,0	\$ 169.376.667,0	\$ 163.316.666,0	
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 43.533.985,0	\$ 1.024.000,0	\$ 21.246.667,0	
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 43.533.985,0	\$ 1.024.000,0	\$ 21.246.667,0	

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre 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.

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

Vigencia 2020 - 2023

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 3.195 servidoras, servidores y colaboradoras del Distrito, mediante jornadas de sensibilización y acompañamiento o asistencia técnica. Así mismo, se consolidaron 44 grupos dinamizadores (20 conformados en 2020 y 2021; 11 conformados en 2022 y 13 conformados en 2023) 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 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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 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).

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

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.

Durante el segundo semestre, se realizó acompañamiento a los equipos dinamizadores y seguimiento a los planes de acción. Para su implementación se utilizó una nueva estrategia desde la que se buscó conocer el estado del proceso de las entidades. En este sentido la dinámica de los encuentros se basó en una conversación frente a la información que presentan las entidades que previamente se inscriban al proceso de acompañamiento.

Al Programa CALDAS se han vinculado las siguientes entidades del Distrito, las cuales han conformado mediante oficio sus equipos dinamizadores, han participado en los procesos de formación y han recibido acompañamiento solicitado para la implementación de sus planes de acción.

2022: 31 entidades

- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD
- Fondo De Prestaciones Económicas, Cesantías Y Pensiones - FONCEP
- Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC
- Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA
- Secretaría de Educación del Distrito
- Secretaría Distrital de Integración Social
- Secretaría Distrital de la Mujer
- Secretaría Distrital de Movilidad
- Secretaría Distrital de Planeación
- Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia
- Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
- Secretaría Jurídica Distrital
- Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD
- Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP
- Instituto Distrital de las Artes – IDARTES
- Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP
- Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UAERMV
- Canal Capital
- Concejo de Bogotá
- Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON –
- Jardín Botánico de Bogotá
- Caja de vivienda popular
- Fundación Gilberto Alzate Avendaño - FUGA –
- Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR –
- Instituto Distrital de Turismo - IDT –
- Instituto Distrital de Patrimonio Cultural – IDPC –
- Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial Bomberos Bogotá – UAECOB –
- Secretaría Distrital del Hábitat

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

- Veeduría Distrital
- Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
- Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá – ERU –

2023: 13

- Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
- Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP
- Instituto para la Economía Social - IPES
- Secretaría Distrital de Gobierno
- Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
- Instituto de Desarrollo Urbano - IDU
- Secretaría Distrital de Ambiente
- Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
- Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
- Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UAERMV
- Secretaría Distrital de Hacienda
- Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
- Contraloría 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		SEGUNDA FASE		TERCERA FASE	
40%	2020	80%	2021	100%	2022 sostenibilidad de en adelante

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

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRICTAL



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 para 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, Henry 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.

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

5. 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.

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, como se relaciona a continuación.

Se difundió una noticia en dos portales web destacando 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.

Se elaboró y distribuyó la Circular N. 04 de 2023, 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. El objetivo era asegurar que se siguieran los lineamientos y la guía de lenguaje incluyente establecidos por el DASCD.
<https://www.serviciocivil.gov.co/transparencia/marco-legal/lineamientos/circular-externa-04-0>

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

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

los servidores, colaboradores y ciudadanía en general, promoviendo el respeto, la transformación cultural y la visibilidad de la diversidad en la sociedad.

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 visibilizar a todas las personas que conforman la sociedad. Se difundieron los Lineamientos de la Política de Comunicación Inclusiva, 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.

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.



Imagen campañas

#UnDíaEnLaVidaDe Lorena Miranda <https://www.youtube.com/watch?v=6I4AAolzoDg&t=1s>

#UnDíaEnLaVida Manuel Sánchez <https://www.youtube.com/watch?v=s5LKGUnU6ow&t=1s>

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.

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



Se llevó a cabo una campaña dirigida a generar conciencia y promover la eliminación del uso de un lenguaje sexista en todos los ámbitos de la sociedad. La iniciativa, respaldada por diversas entidades del distrito, tuvo como objetivo sensibilizar a la población sobre el impacto negativo que el lenguaje sexista puede tener en la igualdad de género y la percepción de roles sociales. A través de diversos medios de comunicación y plataformas digitales, se difundieron mensajes que buscaban fomentar una comunicación más inclusiva, equitativa y respetuosa, en la que todas las personas se sientan representadas y valoradas por igual, sin importar su género u orientación sexual.

Se realizó una mesa virtual con la participación de 71 personas de los diferentes equipos de comunicación del Distrito (líderes en su mayoría); una reunión donde se evaluaron los avances de este producto, esto fue posible ya que Mónica Tarquino profesional del equipo evaluador de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano estuvo presente realizando las preguntas orientadoras a las los asistentes. Las conclusiones de la evaluadora serán socializadas en un documento que indicó será compartido antes de finalizar el 2023.

Se adelantó la campaña “Antes de hablar hay que pensar”, con el objetivo de fomentar la igualdad de género, promover un lenguaje inclusivo y fomentar un cambio positivo en nuestra forma de comunicarnos. Además con esta campaña, la cual estaba conformada por piezas gráficas y un video, se buscó recordar que las palabras que utilizamos tienen un impacto profundo en la sociedad y pueden reflejar y perpetuar estereotipos dañinos. En lugar de utilizar un lenguaje que pueda excluir o marginar a ciertos grupos, se instó a reflexionar antes de hablar y elegir nuestras palabras con cuidado, asegurándonos de que sean inclusivas y respetuosas.

La campaña "Habla con Inclusión: Pensar antes de hablar" buscó inspirar un cambio en la forma en que nos comunicamos, recordando que las palabras tienen el poder de influir en la sociedad y construir un mundo más justo y equitativo. Al elegir un lenguaje que sea respetuoso y no sexista, estamos contribuyendo a la creación de un entorno donde todas las personas puedan sentirse valoradas y representadas.

Se llevó a cabo dos campañas que se centraron en la promoción de un lenguaje incluyente al referirnos a la comunidad LGBTIQ+ y a las personas mayores. Esta iniciativa surge con el objetivo de promover los Derechos Humanos y respeto de las personas sin importar su orientación sexual o su edad.

Durante la vigencia 2023 las acciones en el marco del Programa de Lenguaje Incluyente estuvieron encaminadas en el uso y apropiación del lenguaje incluyente en las entidades y organismos distritales, pero también, en el despliegue de campañas de comunicación que buscaron la visibilización de diferentes grupos poblacionales, así como las barreras de acceso que algunas de estas poblaciones, por ejemplo, las personas con discapacidad, enfrentan diariamente y que ameritan acciones afirmativas en procura de promover ambientes laborales inclusivos, en aras de lograr una transformación cultural desde la comunicación y el lenguaje.

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



Meta 9. 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

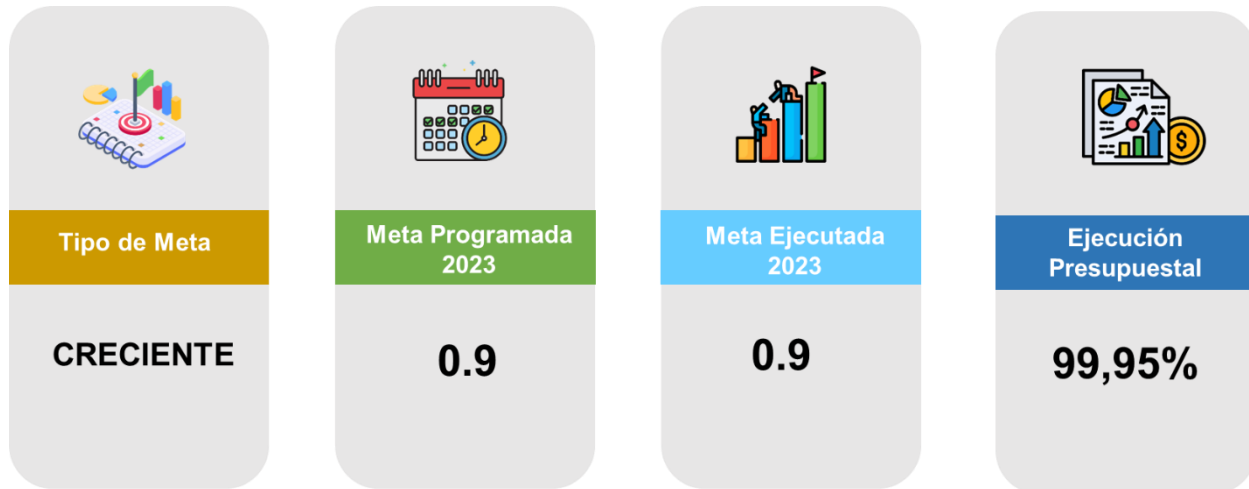


Tabla 43 Avance Meta No. 9 - Proyecto 7670

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	0,9	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	90%				
Presupuesto programado	\$ 295.200.000,0	\$ 727.397.248,0	\$ 804.310.651,0	\$ 728.098.113,0	\$ 814.072.000,0
Presupuesto ejecutado	\$ 250.272.000,0	\$ 727.247.495,0	\$ 804.310.651,0	\$ 727.764.777,0	
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 62.926.600,0	\$ 16.814.926,0	\$ 19.716.300,0	
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 62.926.600,0	\$ 16.814.926,0	\$ 19.716.300,0	

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre 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.

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

Vigencia 2020 - 2023

En el marco del Plan de Desarrollo Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI 2020-2024, 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.

Ahora bien, es de señalar que la potencialización e implementación del sistema se circunscribe y alinea 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), donde la meta es desarrollar y poner en operación 33 funcionalidades, correspondiente a la actualización del 100% de SIDEAP. Así las cosas, en la vigencia 2020 se desarrollaron y perfeccionaron veintidós (22) funcionalidades, en la vigencia 2022 los desarrollos y potencialización del sistema tuvo su mayor impulso llegando a veintisiete (27) en este año se evidencia un incremento en desarrollo y complementación del sistema, durante el año 2023 se sumaron nuevas funcionalidades y módulos para así llegar a 33 funcionalidades y/o módulos en operación a disposición de la ciudadanía, entidades y organismos distritales.

Durante la vigencia 2023, se desarrollaron cuatro (4) módulos y/o funcionalidades en los que se encuentra: 1. Gerentes públicos (concertación y seguimiento de los acuerdos de gestión); 2. Flujo de permuta y traslado funcionalidades que pertenecen al módulo de movilidad laboral; 3. Se realizaron mejoras al módulo de proyección de escala salarial; 4. Módulo metodología de impacto (instrumentos de gestión del talento humano). Es así como, de 29 módulos y funcionalidades que contaba al cierre de la vigencia 2022, el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), al cierre de la vigencia 2023 cuenta con un total de treinta y tres (33) módulos y funcionalidades en operación y a disposición de funcionarios, contratistas, Entidades u organismos distritales. A su vez, el sistema entró en la etapa de estabilización, mantenimiento y optimización de cada una de sus funcionalidades y módulos.

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.

Es así, que 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,

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

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.

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.

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

Es de resaltar 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 esquema presentado de manera precedente, en el apartado [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](#).

A continuación, se resaltan los Módulos y/o funcionalidades más representativas:

- 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. En las convocatorias realizadas participaron más de 18 mil ciudadanos (as).
- Módulo de Conflicto de Intereses, el cual permite 1) A los servidores y colaboradores de la administración distrital realizar la 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 incurso 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, se cuenta con el reporte de la declaración de conflictos de interés en SIDEAP de más de 52 mil servidoras, servidores públicos y colaboradores del Distrito Capital.

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

- Módulo de validación de hoja de vida: Permite a las entidades verificar en SIDEAP los soportes de formación académica y experiencia que acreditan los servidores y contratistas del Distrito, promoviendo una cultura de la transparencia y gobierno abierto, asegurando la calidad de la información y reduciendo los riesgos de vinculación sin el lleno de requisitos, hoy el distrito se han validado más 84 mil hojas de vida de servidoras, servidores y colaboradores del Distrito.
- 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 más de 700 servidoras y servidores del Distrito.
- Módulo de Talento Humano: Este módulo está desarrollado para todas las dependencias y áreas encargadas del proceso de gestión del talento humano en cada de las entidades y organismos distritales, este módulo permite registrar y actualizar las novedades su planta de personal como lo son vinculaciones, desvinculaciones, situaciones administrativas, encargos, comisiones. Adicionalmente permite el registro de información de trabajadores oficiales y de las unidades de apoyo normativo UAN.
- Horarios Escalonados: Esta funcionalidad permite consignar a las entidades y organismos distritales, la información referente a los horarios escalonados autorizados para sus servidoras y servidores públicos en cumplimiento del Decreto Distrital 592 del 2022, lo cual representa un beneficio respecto a la calidad de vida de los servidores del Distrito, fomenta los espacios para compartir tiempo con su familia y a la movilidad general de la ciudad.
- Módulo acuerdos de gestión: El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) está comprometido con la implementación de políticas y prácticas que permitan una gestión integral del talento humano en la administración pública distrital, con el objetivo de generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando así confianza y legitimidad en su accionar en la ciudadanía y en los diferentes grupos de interés. Entendiendo la importancia del papel gerencial en el cumplimiento de las metas, proyectos, objetivos institucionales el DASCD pone a disposición de las diferentes entidades y organismos distritales el módulo acuerdos de gestión por medio del cual los gerentes públicos realizan el proceso de concertación de sus compromisos para la vigencia en la que se encuentren desempeñando cargos gerenciales.

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,

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



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.

Sumado a lo anterior se realizaron alianzas estratégicas y las interoperabilidades realizadas para el fortalecimiento del sistema, que se establecieron mediante el desarrollo de Servicios Web, ha permitido fortalecer el trabajo colaborativo con la Secretaría de Hacienda, la Secretaría Jurídica, la Secretaría de Integración Social y el Departamento Administrativo de la Función Pública en las cuales se destacan:

- 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 Legal Blog. 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 secretaria. 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 registrados en SIDEAP a este módulo de SAP.
- 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.

En este aspecto, el objetivo del DASCSD es lograr un nivel de madurez “Institucionalizado”, desplegando el uso de la plataforma X-ROAD para todos los servicios de intercambio de información, documentando adecuadamente los esfuerzos y acciones que se adelantan en materia de interoperabilidad, las cuales han permitido tener acceso a la información en línea de manera oportuna y estandarizada.

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.

A corte del 31 de diciembre de 2020 el sistema contaba con 22 funcionalidades y módulos que se encontraban en operación, y con la entrada en vigor el nuevo plan de desarrollo “Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI” se dio un impulso al desarrollo de nuevas funcionalidades que respondieron a las necesidades de información, es así como para las vigencias 2021 y 2022, se implementaron siete (7) nuevas, para un total de veintinueve (29).

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

Adicionalmente, en cada vigencia se brindó 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, así mismo se realiza actualización de los documentos asociados al sistema como instructivos, formatos, procedimientos, todos aprobados por el SIG y a disposición de los diferentes usuarios en el centro de documentación SIDEAP, del sistema analítica de datos.

Ahora bien, a corte de 31 de diciembre de 2023 la meta avanzó en el 0.90 que corresponde al 100% de lo programado para la vigencia 2023. Los resultados obtenidos están enmarcados en la consecución de los siguientes logros basados en la actualización, mejoras y potenciación a las 33 funcionalidades y/o módulos que se encuentran actualmente en funcionamiento en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), a disposición de los funcionarios, contratistas y entidades u organismos distritales.

Meta 10. 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.

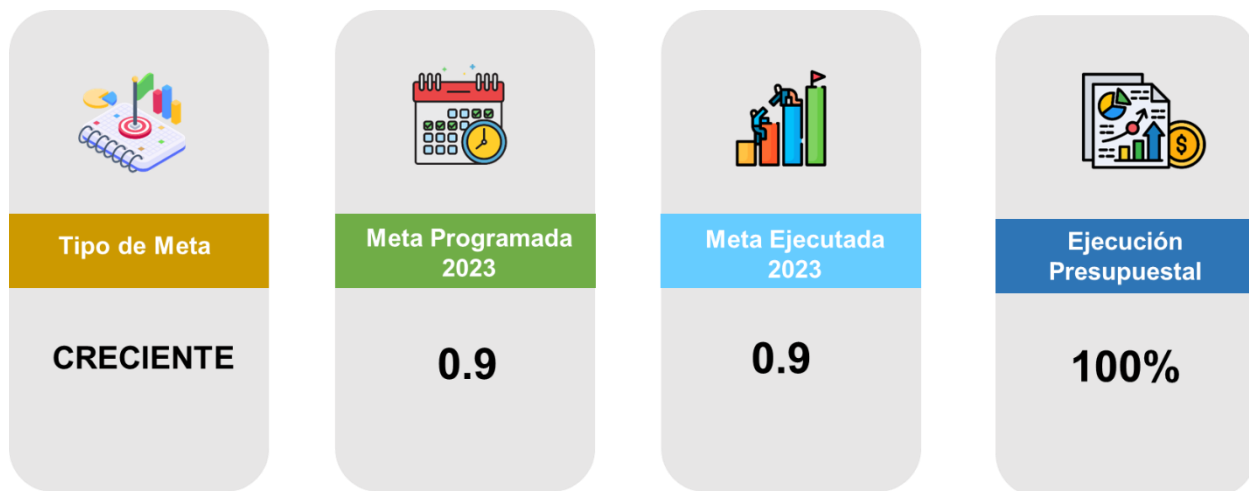


Tabla 44 Avance Meta No. 10 - Proyecto 7670

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	0,9	

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 avance de la magnitud en el cuatrienio	90%				
Presupuesto programado	\$ 103.970.667,0	\$ 88.719.360,0	\$ 88.459.947,0	\$ 74.613.000,0	\$ 164.593.000,0
Presupuesto ejecutado	\$ 103.757.334,0	\$ 88.473.600,0	\$ 88.459.947,0	\$ 74.613.000,0	
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 9.186.667,0	\$ 3.372.373,0	\$ 3.891.200,0	
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 9.186.667,0	\$ 3.372.373,0	\$ 3.891.200,0	

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre del 2023

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

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 cumplimiento 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, asimismo 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

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

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

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 la 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=eyJrljoiMWNhYjgyMGEtNGEYy00NWU2LTlhNjgtYjQ0ZjQ1MjQwYmY0IiwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOjR9>

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:

- 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.
- Avances en la visualización del tablero de forma preliminar en el siguiente link: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiOWJINDliYWltMzgwZi00YWVjLTGxMDctOWRkZWVI MTk3MDFkIiwidCI6IjYyZDk5M2ViLTZkODktNDRhYy05NDRkLWJmNjNjZTRkNzUxZSIsImMiOjR9&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 georreferenciada; 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.
- 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.
- 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.

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.

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



SC-CER431153 CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



La programación de la presente meta 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 90% del 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 consolidada 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.

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRICTAL





Tablero de Control TALENTO HUMANO EN EL TERRITORIO



Con corte al 31 de diciembre del 2023, la meta cuenta con un avance del 90% equivalente al 1000% de lo programado para la vigencia a continuación se relacionan los principales logros:

- Elaboración de cuatro 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. Se logró que el tablero de control se enlazara en la página web de la Secretaria de Gobierno para estar al alcance de las localidades y sus áreas de servicio al ciudadano y así prestar de manera más amplia un servicio de información de talento humano y de servicios disponibles en el distrito.
- 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.
- El tablero está en producción con los logos de acuerdo con el nuevo nombre designado manteniendo su diseño llamativo y amigable a la ciudadanía y que ya se encuentra disponible como enlace en la sección de servicios a la ciudadanía de la página web de la secretaria de gobierno. El tablero a la fecha se encuentra en el micro sitio del Sistema de analítica de Datos, en el link <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/talento-humano-en-el-territorio>.
- Y de igual manera está en el link <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/servicios-y-talento-humano-para-la-ciudadania> donde se presentan las 10 visualizaciones, resaltando la

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

actualización de datos con corte a septiembre de 2023 que presenta la estructura distrital (visualización 3) donde el usuario puede consultar el listado de datos de contacto de las 54 entidades distritales y sus sedes al igual que los 20 fondos de desarrollo local; los datos de servicios de las entidades distritales que actualizaron su información para el 2023 (visualización 4) donde incluimos el enlace a la guía de trámites y servicios de Bogotá como complemento a la información disponible para la ciudadanía; El número de colaboradores por localidad donde se identifica la participación que se tiene por localidad (visualización 5) con un mapa de calor que permite ver qué localidad cuenta con el mayor número de colaboradores prestando sus servicios directamente en sus territorio, visualización donde se incluyen datos presupuestales y poblacionales obtenidos de la Secretaría de Gobierno en su portal de Gestión Pública Local y del DANE en su encuesta multipropósito corte 2021 respectivamente; Se dejó al servicio de la ciudadanía una visualización (visualización 6) de los datos de contacto de los colaboradores de las diferentes entidades en las localidades; y las 4 visualizaciones restantes con la caracterización de los colaboradores por localidad reflejados en mapas de calor. De igual manera resaltamos que se creó una visualización de como consultar el tablero de control en donde se puede ver una guía de como consultar, seleccionar o extraer información del tablero de control.

- 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.
- 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.

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



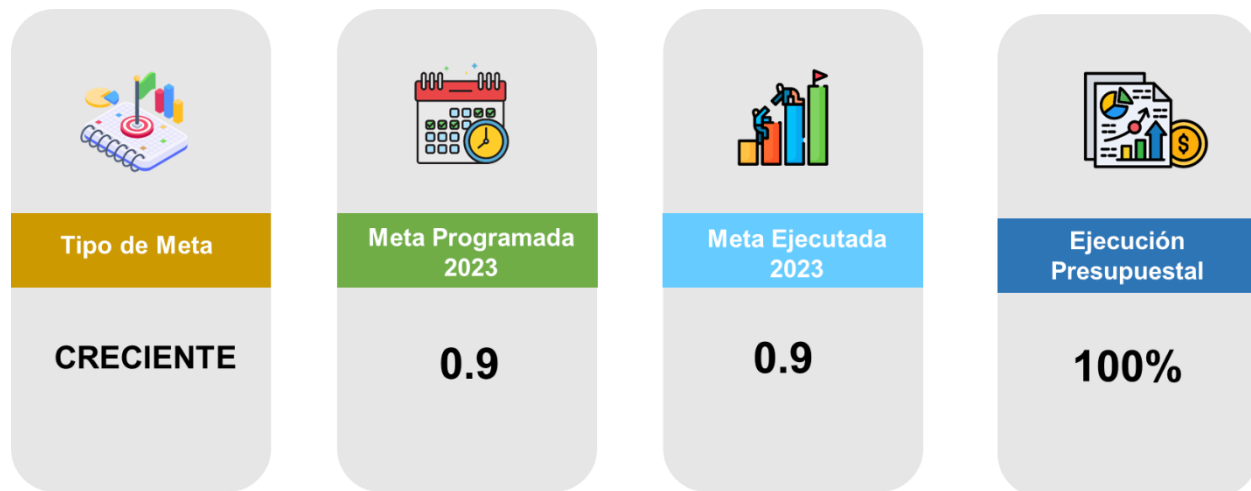


Tabla 45 Avance Meta No. 11 - Proyecto 7670

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	0,9		
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	90%					
Presupuesto programado	\$ 32.000.000,0	\$ 85.600.000,0	\$ 156.933.333,0	\$ 153.200.000,0	\$ 55.660.000,0	
Presupuesto ejecutado	\$ 32.000.000,0	\$ 85.600.000,0	\$ 156.933.333,0	\$ 153.200.000,0		
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 22.933.334,0	\$ 0,0	\$ 8.266.666,0		
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 22.933.334,0	\$ 0,0	\$ 8.266.666,0		

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre 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.

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

Vigencia 2020 - 2023

Durante lo corrido del Plan de Desarrollo "Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI" se avanzó en un 100% de lo programado para la vigencia 2023. Dicho avance se concentra en la consolidación de 24 indicadores sobre la gestión del talento humano del sector público de Bogotá D.C., 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 24 Indicadores. A continuación, se enuncia cada uno, de conformidad con su año de creación y frecuencia de medición:

Indicadores correspondientes al 2019.

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 DASCDC 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.

	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

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

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 DASCDC.

11	Indicador de avance de la ejecución de la Política pública de GITH	Trimestral	2021
12	Ausentismo por causa médica	Mensual	2021

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

Indicadores correspondientes al 2023

	Indicador	Frecuencia de medición	Año creación
19	Indicador de Rotación	Mensual	2023
20	Indicador de declaración de conflicto de interés	Anual	2023
21	Indicador de clima laboral y ambiente organizacional	Bienal	2023
22	Indicador de Juegos Distritales	Anual	2023
23	Indicador de Mérito Académico (Fondos Fedhe y Fradec)	Anual	2023
24	Indicador de Publicación de hojas de vida de gerentes públicos	Diario	2023

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:

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

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL





Tablero de Control

Batería de indicadores del talento humano



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

Imagen. Visualización del menú de los indicadores existentes

La agrupación de los indicadores por cada uno de los bloques temáticos de este menú puede ser consultados en el: [Anexo 6. Relación temática de los 24 indicadores de gestión del talento humano](#)

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

6.2.1 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.

6.2.2 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

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

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



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



6.2.3 Cumplimiento de metas:

Meta 1. Racionalizar 16 procesos y procedimientos de la entidad



Tabla 46 Avance Meta No. 1 - Proyecto 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	5		
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	93,8%					
Presupuesto programado	\$ 82.390.360,0	\$ 143.588.500,0	\$ 93.134.159,0	\$ 85.167.192,0	\$ 77.895.000,0	
Presupuesto ejecutado	\$ 82.390.360,0	\$ 141.588.500,0	\$ 93.134.159,0	\$ 85.072.640,0		
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 23.786.360,0	\$ 20.748.480,0	\$ 1.400.000,0		
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 23.786.360,0	\$ 20.748.480,0	\$ 1.400.000,0		

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre 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.

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

El proyecto de inversión 7567 ha alcanzado logros significativos en su meta de racionalizar 16 procesos y procedimientos en el periodo 2020 a 2023. Siendo así que, con corte a 31 de diciembre de 2023, se ha logrado racionalizar exitosamente 15 de estos procesos. 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 que se ha realizado de manera constante para el Mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad -SGC, con el 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 ejecución de auditoría internas y externas del SGC, revisión general del Sistema, identificación y validación de posibles cambios que puedan afectar la capacidad del DASCDC 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, 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:

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

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:

En el año 2023, se logró con éxito la racionalización de cinco procesos: Seguridad de la Información, Gestión Documental, Gestión de las TIC, Control y Seguimiento, y Bienestar, Desarrollo y Medición del Rendimiento. Este importante logro se llevó a cabo a través de la implementación del cronograma "Racionalización de los procesos y procedimientos en el DASCD".

A lo largo de la ejecución de este cronograma, que abarcó desde la definición de las actividades generales mínimas hasta la entrega del informe final de racionalización, se alcanzaron hitos significativos que impactaron positivamente en el funcionamiento eficiente y efectivo de la entidad.

Entre estos logros, se destacan la estandarización de actividades y acciones, la automatización de actividades en los flujos de trabajo y datos, así como la simplificación y unificación de lineamientos institucionales, junto con la optimización de formatos y procedimientos. Avances que no solo fortalecen, sino que son esenciales para consolidar una gestión con valores para resultados más eficientes.

PROCESO	DOCUMENTOS PLAN DE TRABAJO A RACIONALIZAR	DOCUMENTOS RACIONALIZADOS	PORCENTAJE DE AVANCE
Gestión Documental	9	9	100%
Seguridad de la Información	15	15	100%
Gestión de las Tics	26	26	100%
Bienestar, Desarrollo y Medición del Rendimiento	13	13	100%
Control y Seguimiento	4	4%	100%

Fuente: E-GES-FM-010 – Proyecto de inversión 7567 - Fecha de corte: 31/12/2023

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 se proyecta la racionalización de un proceso Organización del Trabajo en el año 2024, para dar cumplimiento al 100% de la misma.

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



Tabla 47 Avance Meta No. 2 - Proyecto 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	4	1	
Ejecución magnitud	0	0	3	4		
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	87,5%					
Presupuesto programado	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 106.833.333,0	\$ 77.000.000,0	\$ 70.000.000,0	
Presupuesto ejecutado	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 106.833.333,0	\$ 77.000.000,0		
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 0,0		
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 0,0		

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre 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.

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

Para el período comprendido entre 2020 y 2024, la Entidad se propuso como meta la optimización de 8 procesos y procedimientos mediante el uso de herramientas tecnológicas. Esta meta se concibió 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.

En los años 2020 y 2021, la ejecución de esta meta se pospuso debido a la priorización de otros temas estratégicos y la asignación de recursos a otras iniciativas. No obstante, se mantuvo vigente en el plan de acción para su implementación en futuras vigencias.

En 2022, el DASCD retomó la consecución de la meta, destinando recursos y esfuerzos para abordar tres de los ocho procesos identificados, marcando 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 cuatro procesos y procedimientos a través de herramientas tecnológicas. Reafirmando así 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.

Al cierre del año 2023, la Entidad logró un avance significativo, optimizando 7 procesos y procedimientos mediante el uso de herramientas tecnológicas; es decir, el 87% del total de la meta. En el año 2024, se continuará trabajando en la optimización del proceso restante, consolidando así a la Entidad como una administración pública moderna y eficiente que utiliza tecnologías para mejorar la calidad de los servicios y la atención a la ciudadanía.

Durante el periodo 2022-2023, se llevaron a cabo las siguientes optimizaciones:

Talento Humano – Reporte de Situaciones Administrativas

Se desarrolló un formulario en línea para reportar solicitudes de permisos remunerados, situaciones administrativas y novedades, que se encuentra integrado al SIDEAP.

Este desarrollo ha tenido los siguientes beneficios:

- Agilización del proceso de autorización y registro de situaciones administrativas: Los servidores pueden solicitar permisos y reportar situaciones administrativas de manera inmediata, reduciendo el tiempo de espera para recibir respuestas.
- Actualización rápida y precisa de la información: La información se registra automáticamente en el SIDEAP, garantizando su actualización constante y disponibilidad para los usuarios autorizados.
- Promoción de un ambiente laboral saludable: Se promueve el programa "Haz Puntos por tu Bienestar", que se incentiva a los servidores a realizar acciones que mejoren su bienestar. Los

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

puntos acumulados pueden ser canjeados por permisos remunerados, fomentando un ambiente laboral saludable y mejorando la satisfacción de los servidores públicos.

Talento humano - Certificación de Validación de requisitos mínimos para servidor público:

Se implementó un sistema automatizado, que se integra al SIDEAP, para la certificación de validación de requisitos mínimos para empleados públicos, que ha permitido optimizar significativamente el proceso de emisión de certificados, ya que extrae la información validada de las hojas de vida almacenadas en SIDEAP mediante servicios web.

La implementación del sistema automatizado ha tenido los siguientes beneficios:

- Agilización del proceso de emisión de certificados: El sistema permite la emisión automática de certificados, reduciendo el tiempo necesario para esta tarea.
- Garantía de la precisión y veracidad de la información: Se asegura que la información se registre de manera precisa y veraz, fortaleciendo la transparencia en los procesos internos y facilitando la gestión de recursos humanos en la entidad.

Atención al Ciudadano

Gestión de solicitudes: Se implementó una plataforma en línea que permite a los ciudadanos realizar sus solicitudes de manera ágil y sencilla. Esta plataforma se integra con los sistemas SIGA y SIDEAP, lo que permite capturar de manera eficiente las solicitudes y peticiones de los ciudadanos, y así agilizar el proceso de atención, y esto a su vez ha contribuido a mejorar la satisfacción de los ciudadanos y demás grupos de valor con los servicios prestados por la Entidad.

Atención al Ciudadano - Medición de satisfacción: Se unificó la encuesta de satisfacción del portafolio de servicios ofrecidos por la entidad, con el fin de evaluar integralmente la calidad de los servicios brindados, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones y la mejora continua.

Bienestar, desarrollo y medición del rendimiento

Se implementaron una serie de optimizaciones en el proceso de bienestar laboral, con el objetivo de fortalecer la calidad de vida laboral de los servidores públicos y garantizar un ambiente de trabajo positivo y motivador.

Las optimizaciones se centraron en tres áreas:

Integración de los aplicativos de Bienestar con SIDEAP: Esta integración ha facilitado el registro de participantes en eventos y actividades organizadas por el Distrito, lo que a su vez ha mejorado el proceso de entrega de incentivos a los servidores públicos del DASCD.

Acceso a información de los servidores y contratistas: La implementación de servicios web ha permitido el acceso a información de los servidores y contratistas con vinculación activa en el Distrito Capital, lo que ha enriquecido los procesos de seguimiento y medición del rendimiento del bienestar laboral en la entidad.

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

Bodega de datos en la nube pública de Azure: La disposición de una bodega de datos en la nube pública de Azure ha brindado un panorama completo y actualizado de las actividades y eventos relacionados con el bienestar de los empleados del DASCD.

Estos avances han permitido los siguientes beneficios:

Agilización de la gestión de eventos y actividades: Se agilizó la gestión de eventos y actividades, lo que ha facilitado a los servidores públicos acceder a actividades y servicios que les permiten mejorar su salud, bienestar y desarrollo personal.

Mejora de la eficiencia y eficacia de los procesos: Se mejoró la eficiencia y eficacia de los procesos de bienestar laboral, lo que ha permitido destinar recursos a otras áreas prioritarias.

Mejora de la satisfacción de los servidores públicos: Las optimizaciones han contribuido a mejorar la satisfacción de los servidores públicos, lo que se ha reflejado en un mayor compromiso y productividad.

Reafirmación del compromiso del DASCD con el desarrollo humano del Distrito: Las optimizaciones en el proceso de bienestar laboral son una muestra del compromiso del DASCD con el bienestar integral de los servidores del Distrito.

Gestión Contractual

Se implementaron una serie de optimizaciones en el proceso de gestión contractual, con el objetivo de agilizar los procesos y garantizar la precisión de la información, que se centraron en:

Generación automatizada de certificados de idoneidad: Se implementó un sistema que extrae información validada de las hojas de vida almacenadas en SIDEAP mediante servicios web, para generar 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.

Generación automatizada del Certificado de Obligaciones de Contratistas: Se realizó un desarrollo para generar el Certificado de Obligaciones de Contratistas, que detalla el cumplimiento de las obligaciones.

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 Chat Bot PAO del DASCD, con el objetivo de mejorar la eficiencia y precisión en las respuestas brindadas a los usuarios de SIDEAP y Talento No Palanca, y así impactar positivamente en su satisfacción frente a nuestros servicios.

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

Además, se trabajó en 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.

Gestión TIC - Automatización en el proceso de control de accesos

Se implementó la automatización para agilizar la gestión de solicitudes de servicios de Tecnologías de la Información (TI). Mediante la introducción de formularios digitales y la generación automática de tickets, los usuarios ahora pueden realizar solicitudes de manera rápida y eficiente.

El impacto de esta automatización se refleja en:

Solicitud de Servicios de TI Simplificada: La introducción de formularios digitales facilita a los usuarios la presentación de solicitudes de servicios de TI, simplificando el proceso.

Generación Automática de Tickets: El sistema genera automáticamente tickets de solicitud, lo que mejora la trazabilidad y gestión eficiente de cada solicitud realizada.

Experiencia del Usuario Optimizada: La automatización no solo agiliza el procesamiento, sino que también mejora la experiencia del usuario al simplificar el procedimiento de solicitud.

En resumen, la Entidad ha trabajado en la optimización de siete 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.

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



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



Tabla 48 Avance Meta No. 3 - 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	2	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	75,0%				
Presupuesto programado	\$ 40.000.000,0	\$ 0,0	\$ 68.577.220,0	\$ 18.560.000,0	\$ 20.000.000,0
Presupuesto ejecutado	\$ 40.000.000,0	\$ 0,0	\$ 68.577.220,0	\$ 18.560.000,0	
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 19.109.288,0	\$ 0,0	\$ 26.929.524,0	
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 19.109.288,0	\$ 0,0	\$ 26.929.524,0	

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre 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 DASC.

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

Durante el periodo 2020-2023, se realizaron 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 2020:

Para la vigencia 2020, teniendo en cuenta que el proyecto se empezó a ejecutar a mitad de año, se tenía como meta la intervención física en una de las dos sedes del Departamento. La cual se logró mediante la intervención de la sede del archivo central, que fue objeto de una serie de actividades destinadas a mejorar y adecuar las instalaciones, que 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.

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.

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

Vigencia 2021:

En el 2021, no fue posible llevar a cabo actividades para cumplir con la meta y tuvo que ser reprogramada debido a cuestiones presupuestales que llevaron a priorizar otras actividades. 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 2022:

En el año 2022, se implementaron acciones cruciales para garantizar la prestación efectiva de servicios por parte del DASCD, focalizadas en mejoras locativas en sus dos sedes y la adquisición de equipos destinados al monitoreo y control de condiciones ambientales en los depósitos de Archivo de Gestión y el Archivo Central.

Con el objetivo de asegurar la conservación a largo plazo de los acervos documentales, se adquirieron dispositivos esenciales, como Termohigrómetro Datalogger, Luxómetro, Medidor de Radiación Ultravioleta y Deshumidificadores. Estos instrumentos son fundamentales dada la fragilidad de los soportes documentales, que requieren condiciones ambientales óptimas para su preservación, mitigando así el riesgo de daños por exceso de humedad o cambios extremos de temperatura.

Simultáneamente, se ejecutaron labores de mantenimiento locativo preventivo y correctivo en ambas sedes del DASCD y en las zonas comunes del piso 9 costado oriental del Centro Administrativo Distrital (CAD). El mantenimiento preventivo se centró en prevenir posibles fallas o incidencias que pudieran afectar la prestación de servicios, mientras que el correctivo abordó la corrección de defectos o daños identificados en equipos e instalaciones.

Adicionalmente, se llevaron a cabo adecuaciones locativas y obras de mejora, destacándose la habilitación de una nueva sala de capacitación cedida por el Departamento Administrativo del Espacio Público. Esta área, contigua a las instalaciones del DASCD, se destinó a mejorar y ampliar los espacios dedicados a la capacitación en la entidad.

En conjunto, estas acciones contribuyeron significativamente al avance hacia la meta de mejorar y modernizar la infraestructura y mobiliario de las sedes del DASCD. Estas iniciativas aseguran un entorno laboral adecuado y favorecen la prestación óptima de servicios para los funcionarios y colaboradores de la entidad.

Vigencia 2023:

En la vigencia 2023, la planificación institucional del DASCD incorporó el cronograma PAI "Adecuaciones locativas y dotación zona coworking DASCD", que culminó en la creación de la sala coworking. Un espacio primordial para el funcionamiento y el logro de los objetivos del DASCD.

La sala coworking se instaló en la sede del CAD y cuenta con 8 puntos de trabajo completamente equipados, cada uno provisto de nuevas sillas y casilleros. Además, se llevó a cabo la adquisición de sillas giratorias, sillas interlocutoras y un armario metálico para esta sede; mientras que en la sede ubicada en el centro se introdujeron sillas giratorias nuevas. Estas acciones fortalecieron los espacios de trabajo, adaptándose de manera específica a las necesidades de cada sede.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 propósito principal de estas mejoras fue asegurar áreas de trabajo apropiadas y cómodas para los funcionarios y colaboradores. La sala coworking se destaca como un hito importante al proporcionar un entorno propicio para la colaboración y la productividad. Estos avances contribuyen de manera significativa a garantizar la prestación oportuna y adecuada de los servicios del DASCD, alineándose con sus objetivos misionales e institucionales.

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



Tabla 49 Avance Meta No. 4 - 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	4	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	100,0%				
Presupuesto programado	\$ 200.647.200,0	\$ 413.527.664,0	\$ 420.772.600,0	\$ 336.043.033,0	\$ 379.327.000,0
Presupuesto ejecutado	\$ 200.647.200,0	\$ 413.527.664,0	\$ 420.772.600,0	\$ 336.043.033,0	
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 42.501.194,0	\$ 8.788.520,0	\$ 20.670.966,0	
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 42.501.194,0	\$ 8.788.520,0	\$ 20.670.966,0	

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre 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.

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

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.

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:

- 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 (PAI) y de los proyectos de inversión institucionales. Estas sesiones permiten generar alertas tempranas y tomar decisiones oportunas para asegurar el cumplimiento de los objetivos planteados.
- 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.
- 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.
- Publicación en la Página Web del Seguimiento Trimestral: A lo largo de cada vigencia, se realizan seguimientos trimestrales de manera integral a los cronogramas del PAI y de los proyectos de inversión. 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.
- Diligenciamiento del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG: En línea con su compromiso hacia el monitoreo, evaluación y control constante de los resultados institucionales, el DASCD diligencia el FURAG y utiliza sus resultados como guía para las acciones necesarias en pos de la mejora institucional y el cumplimiento de su misión.

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:

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

- **Diseño 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 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.

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

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



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 2023:

En 2023, se realizaron cuatro seguimientos al cumplimiento de los cronogramas PAI, con el objetivo de garantizar la transparencia y la rendición de cuentas, por lo que fueron publicados en la página web de la entidad.

El primer seguimiento, realizado en enero, permitió dar cierre al año 2022. El segundo seguimiento, realizado en abril, evaluó los resultados del primer trimestre del año. El tercero, realizado en julio, evaluó la gestión del segundo trimestre. El cuarto, realizado en octubre, evaluó el tercer trimestre.

Meta 5. 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, debido a la asignación presupuestal insuficiente, que ha obligado a la entidad a priorizar metas más transversales y con un mayor impacto en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Es importante destacar que la decisión de no ejecutar la Meta 5 no ha sido tomada a la ligera. 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.

Pese a esto, la entidad reconoce la importancia de la capacitación y el desarrollo de su talento humano, por lo que continuará trabajando en la búsqueda de soluciones para superar las limitaciones presupuestales y poder avanzar en la capacitación de sus servidores en herramientas tecnológicas e innovación.

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

La entidad ha enfrentado desafíos significativos en la ejecución de la Meta 6, debido a que 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 institucionales.

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

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

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.

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



Tabla 50 Avance Meta No. 7 - 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	2	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	100%				
Presupuesto programado	\$ 82.134.840,0	\$ 95.198.254,0	\$ 59.490.000,0	\$ 45.700.000,0	\$ 62.410.000,0
Presupuesto ejecutado	\$ 60.073.610,0	\$ 92.029.600,0	\$ 59.490.000,0	\$ 45.700.000,0	
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 28.382.730,0	\$ 1.107.600,0	\$ 0,0	
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 28.382.730,0	\$ 1.107.600,0	\$ 0,0	

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre 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.

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

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.

A continuación, se describen las actividades y logros que se han dado en el marco de esta meta:

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.

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

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

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.

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

Vigencia 2023

En el proceso de implementación del Sistema de Gestión Documental (SGD), el Departamento logró notables avances en las acciones planificadas para el 2023, centrándose especialmente en el desarrollo del Plan Institucional de Archivos (PINAR) y la mejora continua del Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA).

En lo que respecta al PINAR, se destacan los siguientes logros:

Actualización del PINAR:

- Se estableció un cronograma detallado para el Plan Institucional de Archivos (PINAR) y se procedió a revisar y actualizar el PINAR correspondiente al periodo 2021-2024.
- La actualización se compartió y socializó con el personal, con especial énfasis en sensibilizar sobre la importancia de una gestión documental eficiente.

Actualización de Instrumentos Archivísticos y Documentos del Proceso:

- Se llevó a cabo una actualización integral del Programa de Gestión Documental (PGD), del Sistema Integrado de Conservación (SIC), y del Documento Diagnóstico Integral de archivo.
- Se avanzó significativamente en la revisión y cotejo del archivo de gestión físico en relación con el Formato Único de Inventario Documental (FUID).

Capacitaciones y Reinducciones:

- Se sensibilizó y capacitó al personal en temas como control de calidad, mensajería física, herramienta Lime Survey, TRD, transferencias primarias y secundarias.
- Se ejecutaron reinducciones detalladas sobre procesos específicos, incluyendo radicación, gestión y reparto, traslados internos, web service y reportes en SIGA.
- Se aplicaron encuestas de satisfacción y evaluaciones periódicas para asegurar la mejora continua en las acciones de capacitación.

Los progresos realizados en el PINAR han tenido un impacto significativo en la conciencia del personal, generando una mayor comprensión de la importancia de una gestión documental eficiente. Este avance ha contribuido de manera efectiva a la organización y mejora del acceso a la información documental dentro de la entidad. Además, se ha reforzado de manera integral la seguridad y conservación de documentos, consolidando así los avances en la gestión documental y garantizando la integridad y resguardo adecuado de la información institucional.

Por su parte, en cuanto a los avances en el SIGA, se destaca:

Implementación de Series y Subseries Documentales:

- Se llevó a cabo la implementación de las series y subseries documentales, siguiendo las directrices del TRD decreto 580, dentro del sistema SIGA.

Desarrollo y Mejoras Tecnológicas:

- Se implementaron mejoras tecnológicas en el Gestor Documental, incluyendo ajustes al Módulo de Expedientes SIGA, cálculo de vencidos, salidas físicas en medio digital y tipos de entidad/tipos documento.
- Se aplicó el modelo de requisitos al SIGA.

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

Interoperabilidad con Otros Sistemas:

- Se lograron avances significativos en la implementación de servicios web que posibilitan la interoperabilidad de SIGA con otros sistemas, facilitando la consulta y carga de expedientes en la TRD del módulo de expediente.

Capacitación y Seguimiento Continuo:

- Se capacitó a los servidores y contratistas en los módulos específicos del SIGA, como Gestión de Correspondencia y Gestión de Archivo Documental.
- Se llevó a cabo un seguimiento y control trimestral para supervisar la adecuada creación de nuevos tipos documentales en el SIGA.

Implementación del Flujo de Firmas:

- Se desarrolló un cronograma y plan de trabajo para la implementación del flujo de firmas en el SIGA.
- Se completaron con éxito las fases de documentación, implementación de servicios web y reuniones para establecer requisitos técnicos y funcionales, permitiendo una implementación exitosa del flujo de firmas.

Migración y Cargue de Información:

- Se ejecutó exitosamente la migración de información del Inventario de Control Documental (ICD) a SIGA, con la completa extracción, transformación y carga de expedientes.

Centralización del Archivo de Gestión:

- Se realizó un seguimiento efectivo al proceso de centralización del archivo de gestión, incluyendo intervención, clasificación, organización, foliado y diligenciamiento del Formato Único de Inventario Documental (FUID).

Este conjunto de logros demuestra el compromiso continuo del Departamento con la eficiencia operativa, la transparencia y la gestión documental efectiva para cumplir con sus objetivos institucionales.

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

La meta 8, que 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. 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.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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. Implementar 1 modelo integral de atención a la ciudadanía incorporando el enfoque poblacional, diferencial

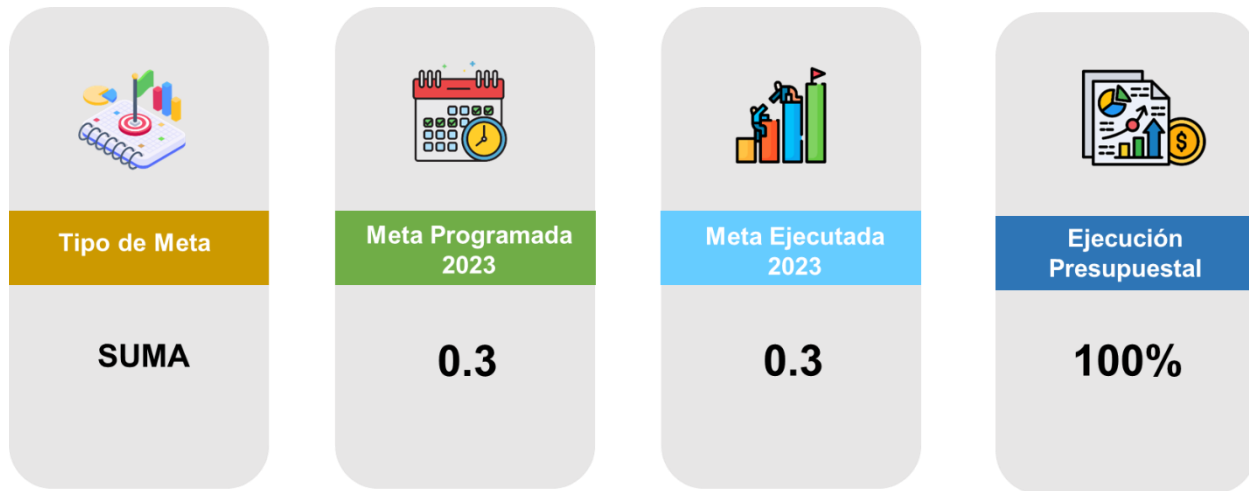


Tabla 51 Avance Meta No. 9 - Proyecto 7567

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	0,3		
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	90,0%					
Presupuesto programado	\$ 23.400.000,0	\$ 50.319.150,0	\$ 81.647.870,0	\$ 81.581.333,0	\$ 88.228.000,0	
Presupuesto ejecutado	\$ 23.400.000,0	\$ 50.319.150,0	\$ 81.647.870,0	\$ 81.581.333,0		
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 10.608.000,0	\$ 958.460,0	\$ 11.431.000,0		
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 10.608.000,0	\$ 958.460,0	\$ 11.431.000,0		

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre 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 DASDC.

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

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.

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 a la ciudadanía, 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 a la ciudadanía.

A continuación, se presentan las acciones adelantadas en cada vigencia en el marco de esta meta:

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.

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

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

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRICTAL



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 DASC, 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.

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

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:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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 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 2023

Durante el 2023, el DASCD alcanzó avances significativos 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

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

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.

Fortalecimiento de la Satisfacción de Usuarios

- 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.
- Adicionalmente, se implementó el aplicativo Gestión 360 y con este se realizaron ajustes y modificaciones a la encuesta de satisfacción, que permiten que esta se encuentre al alcance los y las funcionarias y colaboradores de la entidad. Lo que demuestra el compromiso institucional con la transparencia y la mejora continua en la evaluación de la satisfacción de los usuarios.
- Elaboración y publicación del procedimiento Satisfacción a Usuarios: Se creó el Procedimiento de Satisfacción de Usuarios con el objetivo de establecer los lineamientos generales para la medición del nivel de satisfacción de la ciudadanía, partes interesadas pertinentes y en general a sus grupos de interés en relación con los servicios y la atención que presta el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, mediante los diferentes canales de atención.

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.

Implementación de Lenguaje Claro:

- Capacitaciones en lenguaje claro: Con el objetivo de garantizar que todos los servidores y contratistas del DASCD utilicen un lenguaje claro en sus comunicaciones con la ciudadanía y los grupos de interés, se realizaron capacitaciones en colaboración con diversas entidades para ampliar el conocimiento y mejorar la estrategia de comunicación continua.
- Traducción a lenguaje claro del OPA: Se colaboró estrechamente con la Veeduría, participando en talleres de lenguaje claro para llevar a cabo la traducción del OPA “Talento no palanca”. Esta traducción fue socializada y viabilizada por la Veeduría.

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

Presencia en ferias de servicios a la ciudadanía y grupos de interés:

Se participó en las ferias de SúperCade Móviles organizadas por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá con el propósito de establecer un contacto más cercano con la ciudadanía y los grupos de interés. Estas ferias facilitaron la interacción de la Entidad con la comunidad, para escuchar sus necesidades y preocupaciones, lo que contribuye a fortalecer nuestro compromiso con la mejora de los servicios que ofrecemos.

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 a la ciudadanía centrada en sus necesidades y garantizando la transparencia y calidad en cada interacción con los usuarios.

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

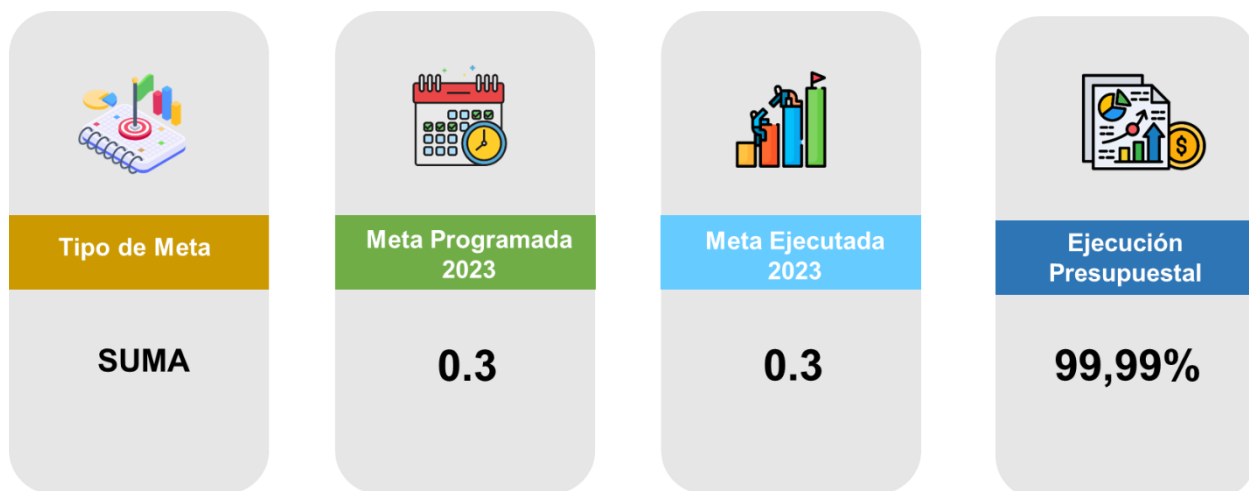


Tabla 52 Avance Meta No. 10 - Proyecto 7567

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	0,3		
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	90,0%					
Presupuesto programado	\$ 63.700.000,0	\$ 148.546.432,0	\$ 154.347.000,0	\$ 155.097.000,0	\$ 157.810.000,0	

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

Presupuesto ejecutado	\$ 63.700.000,0	\$ 148.546.432,0	\$ 154.347.000,0	\$ 155.080.867,0	
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 11.717.333,0	\$ 8.985.472,0	\$ 7.700.000,0	
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 11.717.333,0	\$ 8.985.472,0	\$ 7.700.000,0	

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

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

Durante el periodo comprendido entre 2020 y 2023, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) 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, entre las cuales se encuentran:

- 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 Análítica 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.

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

- **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 2020

Durante el año 2020, para avanzar en el desarrollo de 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

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

- Talento Humano. 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>.

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 2022

Durante el año 2022, se implementaron diversas acciones en el marco de la estrategia de Gobierno Abierto y Transparencia. Entre estas, se destacan:

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRICTAL



- 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 2023

Durante el año 2023, el DASCD publicó el documento denominado estrategia de Gobierno Abierto y Transparencia en el Sistema de Gestión del DASCD, https://sites.google.com/serviciocivil.gov.co/sgestion/procesos-estrat%C3%A9gicos/ger_es/manuales-ge

A continuación, se destacan 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 con estos pilares, con el objetivo de lograr una mayor participación ciudadana y una mayor transparencia en su gestión.
- Servicápsula 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 Servicápsula" 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 Relacionamento Integral con la Ciudadanía y lanzando la

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

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.
- **Podcast Elige Ser Feliz:** En el año 2023, se consolidó y fortaleció significativamente este espacio con el objetivo de ampliar la difusión de nuestros temas relevantes. Con la finalidad de asegurar que los servidores y colaboradores estén plenamente informados acerca de nuestra oferta de servicios y puedan beneficiarse de ellos, el DASCD lanzó su propio Podcast. En este espacio, expertos en diversos campos, que incluyen talento humano, empleados y directivos, comparten sus conocimientos sobre temas de gran interés, tales como bienestar distrital, capacitación, alianzas distritales, fondos educativos, entre otros.

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", el Podcast Elige ser feliz, 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.

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



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



Tabla 53 Avance Meta No. 11 - Proyecto 7567

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	1		
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	66,7%					
Presupuesto programado	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 70.000.000,0	\$ 71.166.667,0	\$ 70.000.000,0	
Presupuesto ejecutado	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 70.000.000,0	\$ 71.166.667,0		
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 0,0		
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 0,0		

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre del 2023

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

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

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



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.

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 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.

Vigencia 2023 - Alianza con la Universidad Distrital:

El DASCD y la Universidad Distrital establecieron un acuerdo de colaboración estratégica para fomentar el intercambio de información, conocimientos y tecnología. En este acuerdo, ambas partes se comprometen principalmente a:

Por parte de la Universidad Distrital:

- Brindar capacitación y asesoría técnica en el lenguaje de programación Python, con un mínimo de 20 horas, a la persona designada por el 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.

- Ofrecer asesoría y capacitación en el patrón de microservicios y el enfoque DevOps para garantizar la integración y el despliegue continuo en el desarrollo de productos de software.
- Proporcionar orientación en el uso de Python para la analítica de datos y/o proyectos de inteligencia artificial relacionados con el desarrollo de software.

Por parte del DASCD:

- Garantizar la accesibilidad al sistema de información SIDEAP y permitir la consulta de datos solicitados por la Universidad Distrital.
- Desarrollar y publicar los servicios web necesarios para consultar información básica de personas y documentos específicos, como hojas de vida validadas por la Universidad, en SIDEAP.

Esta colaboración busca fortalecer la capacidad de ambas instituciones para adaptarse a los desafíos tecnológicos actuales, implementar soluciones innovadoras y mejorar la eficiencia en la prestación de servicios públicos. La experiencia y conocimientos técnicos de la Universidad complementarán los esfuerzos del DASCD en su búsqueda continua de la excelencia en beneficio de la ciudadanía y el Distrito.

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



Tabla 54 Avance Meta 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

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

Ejecución magnitud	43	0	8	3	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	90,0%				
Presupuesto programado	\$ 116.695.132,0	\$ 0,0	\$ 284.489.818,0	\$ 108.770.775,0	\$ 84.925.000,0
Presupuesto ejecutado	\$ 113.380.560,0	\$ 0,0	\$ 284.465.465,0	\$ 108.770.775,0	
Presupuesto programado reserva	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 30.850.800,0	
Presupuesto ejecutado reserva	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 0,0	\$ 30.850.800,0	

Fuente: SEGPLAN, corte a diciembre del 2023

Avance cualitativo de la meta proyecto vigencia:

Dentro del alcance de la Meta No 12, enfocada en actualizar el 60% del software y hardware para potenciar la capacidad TIC del DASCD, en lo corrido del periodo 2020-2024 se han implementado acciones significativas que fortalecen la infraestructura tecnológica y mejoran la eficiencia operativa del departamento.

Entre esas acciones, se destacan las siguientes:

Software:

El fortalecimiento del software en el DASCD ha sido una parte esencial de su capacidad tecnológica mejorada. Uno de los desarrollos más destacados es la automatización de las encuestas de satisfacción de usuarios, que se integra completamente en la aplicación "Gestiona 360". Esta innovadora herramienta simplifica la recopilación de datos relacionados con la satisfacción de los usuarios en todos los servicios ofrecidos por el departamento. La generación automática de la hoja de vida del indicador de satisfacción de usuarios estandariza el proceso y permite una recopilación eficiente y consistente de datos críticos. Además, se ha incorporado un tablero interactivo en Power BI que ofrece una visualización clara y detallada de los resultados de las encuestas, proporcionando a los responsables la información necesaria para tomar decisiones informadas y mejorar la calidad de los servicios.

En paralelo, se ha llevado a cabo la gestión de los Planes de Mejoramiento dentro de la misma aplicación "Gestiona 360". Esta funcionalidad se ha diseñado para fortalecer la capacidad de respuesta y la efectividad en la ejecución de las acciones de mejora derivadas de auditorías y como parte de la mejora continua que lleva a cabo el DASCD. La gestión de Planes de Mejoramiento incluye el seguimiento, análisis de causas, acciones correctivas y preventivas, y la aprobación de las acciones planificadas para lograr mejoras en los procesos y servicios del departamento.

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

Estos avances en software no solo han simplificado y agilizado los procesos internos del DASCD, sino que también han mejorado significativamente la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. La integración de la generación de encuestas de satisfacción de usuarios y la gestión de los Planes de Mejoramiento en una sola plataforma ha simplificado el proceso de mejora continua en el departamento, lo que resulta en una administración más eficiente y en la entrega de servicios de mayor calidad.

Servicios de Nube:

La adopción de servicios de nube pública, específicamente la elección estratégica de Azure y Oracle como proveedores, ha brindado al DASCD un entorno flexible y escalable para el desarrollo e implementación de aplicaciones y servicios. Esto ha permitido al departamento adaptarse de manera ágil a las cambiantes demandas de recursos y capacidad. La alta disponibilidad y el rendimiento ofrecidos por Azure y Oracle garantizan una operatividad constante y eficiente para sistemas clave, como SIGA, Programas de Bienestar Distrital, Publicación de Hojas de Vida para aspirantes a Cargos de Libre Nombramiento y Remoción, Permisos y puntos por tu Bienestar, la Bodega de datos de SIDEAP, entre otras.

Estos servicios en la nube pública no solo proporcionan escalabilidad y disponibilidad, sino que también ofrecen una sólida seguridad y privacidad para garantizar la protección de los datos y aplicaciones que maneja el DASCD. Esta seguridad es esencial para cumplir con las normativas vigentes y mantener la confidencialidad de la información crítica.

Además, la capacidad de interoperabilidad en la nube pública con otros sistemas ha fomentado la colaboración y mejorado la prestación de servicios. La integración efectiva con otros aplicativos y servicios del departamento ha facilitado la toma de decisiones informadas y ha potenciado la innovación tecnológica. Esto permite que el DASCD se mantenga a la vanguardia en el uso de tecnologías como la inteligencia artificial y lenguajes de programación como Python, lo que resulta en una modernización efectiva y una mejora en la eficiencia operativa del departamento.

En resumen, la adopción de servicios de nube pública en Azure y Oracle ha brindado al DASCD un entorno tecnológico altamente escalable, seguro y colaborativo. Estos servicios permiten que el departamento modernice sus procesos, mejore la eficiencia operativa y brinde servicios de mayor calidad a la ciudadanía, consolidándolo como un referente en el ámbito público en términos de innovación tecnológica y eficiencia operativa.

Infraestructura (Hardware):

La inversión en infraestructura de hardware ha sido una piedra angular en el proceso de modernización tecnológica del DASCD durante el período comprendido entre enero de 2020 y diciembre de 2023. Esta inversión se ha traducido en mejoras significativas en la capacidad y el rendimiento de los recursos tecnológicos utilizados por el departamento.

Adquisición de Equipos de Cómputo de Última Generación:

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

Una de las iniciativas clave fue la adquisición de equipos de cómputo de última generación. Estos equipos incorporaron tecnología de vanguardia. La implementación de discos duros de estado sólido (SSD) ha sido especialmente relevante, ya que ha mejorado drásticamente la velocidad de acceso a los datos y el rendimiento general de los equipos. Los usuarios del DASCD experimentan una mayor eficiencia en la realización de tareas y una respuesta más rápida de las aplicaciones.

Mejoras en la Red de Comunicaciones:

La inversión en infraestructura de red también ha sido fundamental. Se incorporaron equipos de redes de última generación, como switches, Tranceiver y access points para mejorar la conectividad y la seguridad de la red. Esto ha resultado en una comunicación más fluida y segura entre los diversos dispositivos y sistemas utilizados en todo el departamento. La conectividad mejorada ha facilitado la colaboración entre equipos y la transmisión eficiente de datos críticos.

Rack para el Centro de Datos Local:

La adquisición de un rack para el centro de datos fue otro hito importante en el fortalecimiento de la infraestructura tecnológica. Este rack proporciona un espacio organizado y seguro para el almacenamiento de servidores y equipos críticos. La organización y el orden en el centro de datos mejoran la gestión de activos y facilitan el mantenimiento de hardware, lo que garantiza la continuidad operativa y la disponibilidad de servicios en todo momento.

En resumen, la inversión en infraestructura de hardware ha llevado a un aumento significativo en la capacidad y el rendimiento de los recursos tecnológicos del DASCD. La adquisición de equipos de cómputo de última generación, la implementación de discos duros de estado sólido, las mejoras en la red de comunicaciones y la incorporación de un rack para el centro de datos han fortalecido la base tecnológica del departamento. Esto se traduce en una mayor eficiencia operativa, una mayor calidad en la prestación de servicios y una experiencia mejorada para los usuarios internos y externos del DASCD.

En general, estas acciones y mejoras en la capacidad tecnológica han optimizado la productividad interna y la calidad de los servicios, modernizando efectivamente la arquitectura institucional del DASCD. El compromiso firme con la innovación y la mejora continua consolida al DASCD como referente en el ámbito público, garantizando una experiencia satisfactoria para la ciudadanía.

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

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



6.3 Metas Sectoriales

Meta 496. Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital



Tabla 55. 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	96,16	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	96,16%				

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital avanzó en un 96,16% en la implementación de la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático en la Administración Distrital, correspondiente a un avance de 100% respecto a lo programado para la vigencia 2023.

Es importante mencionar que gracias a la gran acogida de los tres componentes se aumentó las magnitudes inicialmente planteadas en el Plan de Desarrollo. Con corte al 31 de diciembre de 2023, se logró la creación efectiva de **3.757 empleos en entidades y organismos del Distrito Capital** (resultado neto que se obtiene de restarle al número total de empleos creados 4.159, el número de cargos suprimidos 402); **10.903 procesos materializados en las convocatorias abiertas** y

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

meritocráticas tendientes a la provisión de cargos públicos y se suscribieron **31.061 contratos de prestación de servicios profesionales y/o de apoyo a la gestión por parte de las diferentes entidades y Organismos Distritales a través del Talento No Palanca**, este último componente con corte a 31 de diciembre de 2023. Los datos de los tres componentes mencionados anteriormente (formalización, mérito y Talento No Palanca), se encuentran acumulados en el periodo comprendido entre 2020 a 2023.

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 se ha logrado con corte a 31 de diciembre de 2023, la creación efectiva de 3.757 empleos en entidades y organismos del Distrito Capital (resultado neto que se obtiene de restarle al número total de empleos creados 4.159, el número de cargos suprimidos 402).

De los empleos efectivos creados 2.326 corresponden a empleos permanentes, 598 empleos de carácter privado pertenecientes la operadora de transporte, 686 empleos son de carácter temporales, 137 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) Para el componente de Mérito gracias a su gran acogida se reprogramó su magnitud, pasando de 1.850 empleos convocados por procesos meritocráticos a 10.961 tendientes a la provisión de cargos públicos, que, con corte a 31 de diciembre 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.

- Distrito 4: Se ofertaron 2020 vacante en 32 entidades y organismos del Distrito

- Convocatoria PROCESO DE SELECCIÓN No. 2150 A 2237 DE 2021 - DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES 202, de la Secretaría de educación de Bogotá ofertó 3852

-Convocatoria cuerpos oficiales de bomberos donde la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos ofertó: 283 empleos del nivel asistencial

- Distrito 5: La Comisión Nacional del Servicio Civil ofertó en 1.821 de la Secretaría Distrital de Educación, la Secretaría Distrital de Gobierno, la Secretaria Distrital de Movilidad, Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

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 logró la realización de pruebas para gerentes públicos que ha

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

culminado con la designación efectiva de servidores, distribuidos así: en 2020, son 548; en 2021 con 411; en 2022 con 441, en 2023 con 419 para un total de 1819.

2.3 Pruebas Empleos de Carrera Administrativa: Para promover una selección objetiva trece (13) 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 123 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.

2.4. 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. Asimismo, en la vigencia 2022, acceso al Banco de Hojas de Vida de Selección de Talentos para la realización de nombramientos provisionales en 148 empleos.

2.5. Uso de listas de elegibles: De otra parte, de acuerdo con la información reportada por las entidades y organismos distritales 511 empleos que no fueron convocados en los concursos de la CNSC, es decir, empleos equivalentes fueron provistos a través del uso de lista de elegibles.

3) En el componente “Talento No Palanca” se han suscrito 31.061 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 10.688 con corte a 31 de diciembre de 2023. *(fecha de consulta 3 de enero de 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.

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



DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRICTAL



Meta 520. Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 – 2024

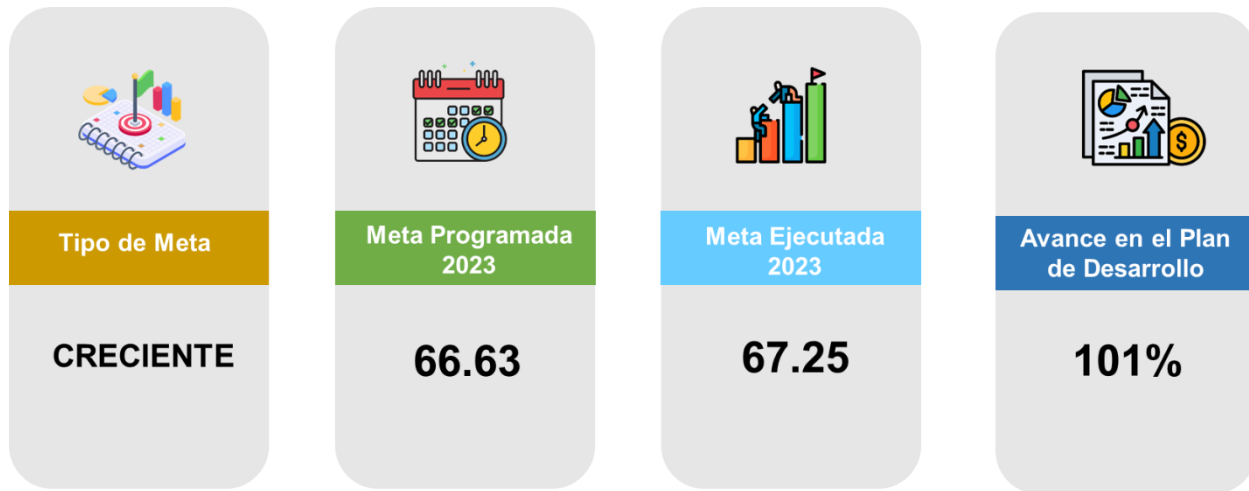


Tabla 56. Avance meta sectorial 520

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	66,63	66,63
Ejecución magnitud	15,72	40,11	55,22	67,25	
% de avance de la magnitud en el cuatrienio	101%				

Durante lo corrido de la vigencia 2023, con una importante articulación interinstitucional, se avanzó en el 67.25 % 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 101% 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 tres que finalizaron en vigencias anteriores, reportados por cada uno de los responsables de los productos (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Secretaría General, Secretaría de Ambiente, Veeduría Distrital, Secretaría de Planeación, y Secretaría de Salud).

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

Los avances han contribuido al cumplimiento de los objetivos específicos de la política de la que son: Objetivo No 1. Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales; Objetivo No 2. Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales y Objetivo No 3. Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.

Los 36 productos vigentes, cumplieron las metas propuestas del 2023. En esta vigencia cierra exitosamente la ejecución de los productos: 1.3.5 Programa para la gestión del conocimiento y la innovación implementado; 3.1.2 Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado; 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 y; 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. Con los cuales se espera fortalecer la gestión del talento humano en el distrito capital.

7. REPORTE INDICADORES DE GESTIÓN

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a determinado que todos los procesos del Sistema de Gestión de Calidad deben ser monitoreados 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. Actualmente se cuenta con **cuarenta y nueve (49) indicadores de gestión.**

A continuación se presentan los resultados de los indicadores de gestión al cierre de la vigencia 2023:

Tabla 57 Indicadores de gestión cierre vigencia 2023

NOMBRE DEL INDICADOR	PERIODICIDAD	RESULTADO - VIGENCIA			ANÁLISIS DEL RESULTADO
		Numerador	Denominador	Acumulado	
Oportunidad en la respuesta a solicitudes tramitadas en el gestor documental dentro de los términos de Ley	MENSUAL	17.534	17.555	99,9%	Al cierre de la vigencia 2023, (17.534) PQRSDF se atendieron dentro de los términos de ley, alcanzando el 99,9% de cumplimiento de acuerdo a la meta establecida del 100%.
Cumplimiento de los estándares mínimos de SG-SST	ANUAL	60	60	100%	Se alcanzó el 100% de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos a través de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo.
Índice de Ausentismo	Σ ∩ Z ∪	7.319,1	129.617	5,65%	Indicador con tendencia a la baja (Encontrarse por debajo de los

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

NOMBRE DEL INDICADOR	PERIODICIDAD	RESULTADO - VIGENCIA			ANALISIS DEL RESULTADO
		Numerador	Denominador	Acumulado	
					rangos de aceptación). El índice de ausentismo al cierre del mes de diciembre de la vigencia 2023, alcanzó el 5,65%; La medición del indicador se encuentra dentro de los rangos de eficacia, teniendo en cuenta que no sobrepasó el límite proyectado del 6% que se tenía previsto.
Porcentaje de rotación de personal	MENSUAL	10	63	16%	Indicador con tendencia a la baja (Encontrarse por debajo de los rangos de aceptación). El porcentaje de rotación de personal al cierre de la vigencia 2023, se mantuvo periódicamente de acuerdo a la meta prevista 2%. El número de retiros total de funcionarios con corte 31/12/2023 fue de (10), de un total de (63) funcionarios de planta.
Satisfacción de los funcionarios y contratistas del DASCD con los servicios que presta el proceso Gestión del Talento Humano del DASCD	ANUAL	4,6	N/A	4,6%	Se alcanzó el 4,6 de satisfacción, por parte de los funcionarios y contratistas en relación a los servicios que presta el proceso Gestión del Talento Humano del DASCD, siendo este resultado favorable con respecto a la meta prevista del 4,5.
Ejecución del presupuesto del Plan Anual de Adquisiciones -PAA para rubros de Funcionamiento.	MENSUAL	\$ 5.322.914.190	\$ 5.324.235.760	99,98%	Al cierre de la vigencia 2023, se logró el 99,98% de ejecución de los recursos programados para funcionamiento, lo cual evidencia la gestión eficiente de los recursos asignados al Departamento.
Ejecución del presupuesto del Plan Anual de Adquisiciones -PAA para rubros de Inversión	MENSUAL	\$ 4.146.352.520	\$ 4.146.854.000	99,99%	Al cierre de la vigencia 2023, se logró el 99,99% de ejecución de los recursos programados para inversión, lo cual evidencia la gestión eficiente de los recursos asignados al Departamento.
Porcentaje de Cumplimiento del cronograma PAI asociado al "Plan de Sostenibilidad Contable del DASCD"	MENSUAL	100	100	100%	El resultado indica un comportamiento favorable en la ejecución del plan de sostenibilidad contable en cada uno de los meses de la vigencia 2023; cumplimiento alcanzando 100% lo cual contribuye al logro de los objetivos y metas institucionales.
Aplicación de la Tabla de Retención	C D A H	11.057	11.057	100%	El resultado del indicador evidencia un comportamiento

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

NOMBRE DEL INDICADOR	PERIODICIDAD	RESULTADO - VIGENCIA			ANÁLISIS DEL RESULTADO
		Numerador	Denominador	Acumulado	
Documental - TRD en el Módulo de Gestión de Archivo Documental de SIGA					favorable en cuanto a la aplicación e implementación de las Tablas de Retención Documental, por cada uno de los procesos al momento de aplicar los criterios de organización documental en el gestor documental-SIGA. Las muestras aleatorias periódicas en relación a las TRD aplicadas correctamente en el aplicativo SIGA, obtuvieron el 100% de cumplimiento.
Campañas que consolidan la gestión de la entidad en el Distrito Capital	MENSUAL	408	408	100%	Al cierre de la vigencia 2023, se logró el 100% equivalente a 408 campañas realizadas, visibilizando el cumplimiento de los objetivos institucionales en el marco de la mejora continua y el reconocimiento de la entidad ante la ciudadanía y los grupos de valor de la entidad.
Publicaciones realizadas en las redes sociales del DASCD	MENSUAL	3.172	3.235	98%	Al cierre de la vigencia 2023, se logró el 98% equivalente a 3.172 publicaciones realizadas en las diferentes redes sociales como Facebook, Twitter, Instagram y YouTube, las cuales estuvieron enfocadas al posicionamiento del DASCD y la Alcaldía Mayor de Bogotá.
Gestión integral de los residuos generados en el DASCD	TRIMESTRAL	843	2055,4	41%	En la vigencia 2023, la medición demuestra que se ha realizado una efectiva gestión integral de los residuos generados en el DASCD, apropiando las buenas prácticas de consumo sostenible y generación de residuos. El resultado del indicador se encuentra dentro del rango de tolerancia.
Movilidad sostenible bicusuarios	SEMESTRAL	1650	1180	140%	En la vigencia 2023, el resultado del indicador estuvo por encima de la meta planteada, teniendo en cuenta que el número de veces que los funcionarios y contratistas se movilizaron en bicicleta a la entidad supero la meta planificada.
Generación de nuevos puestos de trabajo para servidores(as) públicos y contratistas	ANUAL	8	8	100%	En la vigencia 2023, se logró la generación de (8) puestos de trabajo planificados para el uso de los servidores(as) públicos y

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

NOMBRE DEL INDICADOR	PERIODICIDAD	RESULTADO - VIGENCIA			ANÁLISIS DEL RESULTADO
		Numerador	Denominador	Acumulado	
					contratistas del DASCD. Cumplimiento del 100%
Porcentaje de cumplimiento del plan anual de auditorías	TRIMESTRAL	146	146	100%	Al cierre de la vigencia 2023, se dio cumplimiento al 100% en la ejecución de las actividades del plan anual de auditorías.
Cumplimiento del Plan Anual de Adquisiciones.	MENSUAL	172	177	97%	Al cierre de la vigencia 2023, se logró el 97% de cumplimiento, en cuanto a la ejecución del Plan Anual de Adquisiciones con respecto a lo proyectado.
Porcentaje de acciones de tutela y demandas tramitadas oportunamente	TRIMESTRAL	22	22	100%	En la vigencia 2023, se atendieron (22) tutelas y demandas dentro de los términos establecidos por los respectivos juzgados y despachos judiciales. El indicador se encuentra dentro de los rangos de eficacia con una tendencia positiva logrando el 100% de cumplimiento.
Verificación aleatoria de la normatividad aplicable de los procesos del DASCD	ANUAL	2	20	10%	Al cierre de la vigencia 2023; se logró alcanzar la meta planificada en relación a la verificación aleatoria de la normatividad aplicable en los procesos del DASCD.
Oportunidad en la Conceptualización Técnica (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)	TRIMESTRAL	107	107	100%	El nivel de oportunidad en la conceptualización técnica, para el establecimiento o modificación de estructuras organizacionales, plantas de personal, manuales específicos de funciones y de competencias laborales, escalas salariales, entre otros, alcanzó el 100% de cumplimiento al cierre de la vigencia 20223. (107) conceptos técnicos, se emitieron de manera oportuna dentro de los 30 días hábiles siguientes a la recepción de los mismos.

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

NOMBRE DEL INDICADOR	PERIODICIDAD	RESULTADO - VIGENCIA			ANÁLISIS DEL RESULTADO
		Numerador	Denominador	Acumulado	
Porcentaje de conceptos jurídicos emitidos oportunamente	TRIMESTRAL	444	444	100%	El nivel de oportunidad en los conceptos jurídicos sobre empleo público y gestión del talento humano en sus diferentes componentes, alcanzó el 100% de cumplimiento. (444) conceptos jurídicos, se emitieron de manera oportuna dentro de los 30 días hábiles siguientes a la recepción de los mismos.
Asesorías Jurídicas prestadas por la Subdirección Jurídica	TRIMESTRAL	7	7	100%	Durante la vigencia 2023, las asesorías jurídicas se prestaron en términos de oportunidad y calidad en relación a las solicitudes realizadas de las mismas. 100% de cumplimiento.
Beneficiarios de los Juegos Deportivos Distritales (Funcionamiento)	ANUAL	7.136	7.136	100%	En la vigencia 2023, se logró el 100% con respecto a la meta planificada de cobertura en servidoras y servidores públicos y sus familias que fueron beneficiados en los Juegos Deportivos Distritales.
Servidores públicos y colaboradores distritales beneficiados con programas de capacitación por el proyecto de Funcionamiento	CUATRIMESTRAL	4.301	4.500	96%	Al cierre de la vigencia 2023, se logró alcanzar el 96% de cobertura de servidores públicos y colaboradores distritales beneficiados con el programa de capacitación por el proyecto de funcionamiento.
Servidores públicos distritales beneficiados con programas de capacitación por el proyecto de Inversión	CUATRIMESTRAL	10.967	11.083	99%	Al cierre de la vigencia 2023, se logró alcanzar el 99% de cobertura de servidores públicos y colaboradores distritales beneficiados con el programa de capacitación por el proyecto de inversión.
Beneficiarios de los programas de bienestar por los proyectos de inversión.	TRIMESTRAL	9.000	9.000	100%	En la vigencia 2023, la medición del indicador alcanzó un porcentaje de cumplimiento del 100% frente a la meta propuesta, en relación a los beneficiarios de

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

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



NOMBRE DEL INDICADOR	PERIODICIDAD	RESULTADO - VIGENCIA			ANÁLISIS DEL RESULTADO
		Numerador	Denominador	Acumulado	
					los programas de bienestar por los proyectos de inversión.
Porcentaje de ejecución del Plan de Acción Institucional - PAI- DASCD	MENSUAL	100%	100%	100%	Al cierre de la vigencia 2023, se logró el cumplimiento del 100% de ejecución de los (61) cronogramas que conforman el plan de acción institucional. El resultado indica un comportamiento eficaz en la ejecución de los cronogramas del plan de acción de la entidad, lo cual contribuye al logro de los objetivos institucionales.
Porcentaje de la relación entre la ejecución Plan de Acción Institucional - PAI y la ejecución presupuestal asignada al DASCD	TRIMESTRAL	99,95%	100%	99,95%	La medición del indicador se encuentra dentro de los rangos de eficacia con una tendencia positiva; El resultado entre el estado de avance y relación entre el cumplimiento programado de las metas del plan de acción y la ejecución presupuestal en lo que corresponde a los rubros de inversión y funcionamiento al cierre del mes de diciembre alcanzó el 99,95 de cumplimiento.
Porcentaje de ejecución de los cronogramas Mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad y Seguimiento de la Implementación y Mantenimiento de las acciones del MIPG	MENSUAL	100%	100%	100%	El porcentaje de avance de los cronogramas de Mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad y Seguimiento de la Implementación y Mantenimiento de las acciones del MIPG, se cumplió en el 100% al cierre del mes de diciembre de 2023, lo cual contribuyó al logro del cumplimiento de las metas propuestas en el plan de acción institucional del Departamento.
Porcentaje de cumplimiento de oportunidades de mejora acogidas e implementadas, derivadas de auditorías internas, externas y Revisión por la Dirección al SGC 2023, programadas a cumplir en el período.	TRIMESTRAL	43	44	98%	Al cierre de la vigencia 2023, se logró el 98% de cumplimiento en cuanto a las oportunidades de mejora acogidas e implementadas, las cuales se derivaron de las auditorías internas, externas y Revisión por la Dirección al Sistema de Gestión de Calidad del primer semestre 2023.
Implementación de los lineamientos del nivel básico de la Política de	BIM EST RAL	14%	14%	100%	Al cierre de la vigencia 2023, se logró el cumplimiento del 100% en la implementación de lineamientos

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

NOMBRE DEL INDICADOR	PERIODICIDAD	RESULTADO - VIGENCIA			ANALISIS DEL RESULTADO
		Numerador	Denominador	Acumulado	
gestión del conocimiento MIPG					del nivel básico de la Política Gestión del Conocimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
Porcentaje de Cumplimiento del Manejo de Riesgos	CUATRIMESTRAL	263	263	100%	Se logró el 100% de cumplimiento con respecto a la ejecución de la totalidad de controles para mitigar los riesgos de corrupción, gestión y seguridad de la información del DASCD.
Porcentaje de Materialización del Riesgo	CUATRIMESTRAL	1	99	1%	Indicador con tendencia a la baja (Encontrarse por debajo de los rangos de aceptación). El porcentaje de materialización de riesgos de la entidad, alcanzó el 1%, siendo este resultado favorable, teniendo en cuenta que no sobrepasó el límite del 5% que se tenía previsto.
Reincidencia de no conformidades detectadas	ANUAL	0%	0%	0%	Indicador con tendencia a la baja (Encontrarse por debajo de los rangos de aceptación). El porcentaje de disminución en la reincidencia de no conformidades alcanzó el 0%, siendo este resultado favorable, teniendo en cuenta la meta establecida del 0% prevista.
Data Quality: Mejoramiento en la Calidad de los datos personales de las hojas vida de servidores(as) públicos(as) en SIDEAP	TRIMESTRAL	474	62198	0,76%	Indicador con tendencia a la baja (Encontrarse por debajo de los rangos de aceptación). Al cierre de la vigencia 2023, se evidenció el mejoramiento en la calidad de los datos de la información a través de la verificación y depuración de los datos de las hojas de vida activas registradas en el Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) en el 0,76%; siendo este resultado favorable de acuerdo al límite previsto del 1%.
Porcentaje de soporte técnico de SIDEAP brindado a través de SIGA en oportunidad	MENSUAL	8.165	8.165	100%	Durante la vigencia 2023 se logró el cumplimiento periódico del 100%, con respecto al soporte brindado a las diferentes solicitudes allegadas a través del formulario soporte y sistema

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

NOMBRE DEL INDICADOR	PERIODICIDAD	RESULTADO - VIGENCIA			ANÁLISIS DEL RESULTADO
		Numerador	Denominador	Acumulado	
					integrado de gestión documental (SIGA) relacionadas con el soporte de las funcionalidades de SIDEAP.
Cumplimiento de ANS de la mesa de servicios de TI	MENSUAL	8.625	8.894	97%	Cumplimiento del 97%, reflejado en 8.625 incidentes y requerimientos atendidos y resueltos por la Oficina de Tecnologías de la Información y las comunicaciones, durante la vigencia 2023. El indicador se mantuvo dentro de los rangos de eficacia con una tendencia positiva
Porcentaje de disponibilidad de los servicios de TI	MENSUAL	99,22	100	99,22%	Cumplimiento del 99,22% con respecto a la disponibilidad de los diferentes servicios de hosting, canal de internet, SIDEAP, página web, MOODLE, entre otros. El indicador se mantuvo durante la vigencia dentro de los rangos de eficacia con una tendencia positiva.
Satisfacción de usuarios de servicios TI	TRIMESTRAL	321	325	99%	En la vigencia 2023, se alcanzó el 99% de usuarios satisfechos con la calidad de los servicios TI prestados. El indicador se mantuvo dentro de los rangos de eficacia con una tendencia positiva
Administración del Riesgo Antivirus	TRIMESTRAL		47	47%	Indicador con tendencia a la baja. Cumplimiento del 47% de gestión de riesgos de la herramienta Antivirus, lo cual permitió mantener controlado el nivel de exposición al riesgo de la red del DASCD, en relación a configuraciones erróneas del sistema, vulnerabilidades conocidas de las aplicaciones instaladas y riesgos generados por el comportamiento de los usuarios. Nivel de Riesgo: Aceptable.
Porcentaje de los proyectos de TI, relacionados en el PETI	CUATRIMESTRAL	201	205	98%	Al cierre de la vigencia 2023, se logró el 98% de cumplimiento en cuanto a la ejecución de los proyectos de tecnologías, relacionados en el Plan Estratégico de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones-PETI.
CYS-PCAPMP-TIC Porcentaje de cumplimiento de	TRIMESTRAL	11	11	100%	Cumplimiento del 100% de las acciones de mejoramiento del proceso Gestión de las TIC, lo cual

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

NOMBRE DEL INDICADOR	PERIODICIDAD	RESULTADO - VIGENCIA			ANÁLISIS DEL RESULTADO
		Numerador	Denominador	Acumulado	
Acciones del Plan de Mejoramiento a cargo del Proceso programadas en el período.					redunda en la mejora continua tanto del proceso como del Departamento.
Implementación de controles de acceso lógico.	MENSUAL	210	210	100%	Al cierre de la vigencia 2023, se cumplió el 100% de implementación de los controles de acceso físico y lógico, relacionado con la creación, actualización o eliminación de usuarios en el directorio de personal activo del DASCD.
Incidentes de seguridad de la información gestionados	SEMESTRAL	0	0	100%	Cumplimiento del 100%, en la vigencia 2023 no se presentaron incidentes de seguridad digital que afectaran el desarrollo de actividades del Departamento.
Evaluación de Efectividad de controles de seguridad de la información - MSPI	SEMESTRAL	178	200	89%	Al cierre de la vigencia 2023, se alcanzó el cumplimiento del 89% en cuanto al grado de avance de la implementación de los controles de seguridad de la información definidos en la matriz de aplicabilidad del DASCD.
Grado de apropiación de las actividades de sensibilización o concientización en Seguridad de la Información.	TRIMESTRAL	144	162	89%	Al cierre de la vigencia 2023, se alcanzó el cumplimiento del 89% con respecto al grado de apropiación de las actividades de sensibilización o concientización en Seguridad de la Información, por parte de los servidores(as) públicos(as) y contratistas del DASCD.
Nivel de cumplimiento de accesibilidad de los Sitios Web del DASCD	TRIMESTRAL		89,13%	89,13%	Al cierre de la vigencia 2023, se alcanzó un promedio del 89,13% de cumplimiento de accesibilidad sobre los sitios web del DASCD, encontrándose dentro de los límites de tolerancia definidos.
Porcentaje de cumplimiento de atención de quejas, o informes, o denuncias dentro de los términos legales y/o procedimientos del Proceso	MENSUAL	51	51	100%	El grado de cumplimiento de atención a quejas, informes y/o denuncias allegadas a la Oficina de Control Disciplinario Interno, se atendieron dentro de los términos legales y/o procedimientos del Proceso, alcanzando el 100%. De los (51) decepcionados durante la vigencia 2023, se gestionaron y se brindó oportuna respuesta dentro

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

NOMBRE DEL INDICADOR	PERIODICIDAD	RESULTADO - VIGENCIA			ANALISIS DEL RESULTADO
		Numerador	Denominador	Acumulado	
					de los términos legales correspondientes.
Apropiación de las actividades preventivas realizadas que en materia disciplinaria generen impacto en los servidores públicos y colaboradores de la Entidad.	SEMESTRAL	147	182	81%	En la vigencia 2023, se logró que el 81% de los servidores públicos y contratistas del DASCD, apropiaran conocimientos en materia disciplinaria a través de la realización de actividades preventivas, lo cual redundó en la reducción de procesos disciplinarios.
Porcentaje de procesos disciplinarios tramitados dentro de los términos legales y/o procedimientos del Proceso	TRIMESTRAL	23	23	100%	En la vigencia 2023, se profirieron los actos administrativos correspondientes a la etapa procesal respectiva, en los (23) procesos disciplinarios, los cuales se gestionaron dentro de los términos legales previstos de acuerdo a la normatividad legal vigente. Cumplimiento del 100%.

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil 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.

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



8. ANEXOS

Anexo 1. Empleos creados que cumplen con el criterio de “Empleo Joven” 2020, 2021, 2022 y 2023.

ENTIDAD	No. EMPLEOS CREADOS QUE PROMUEVEN LA 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
		(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	Acuerdo 007 del 28 de Septiembre del 2021
		(7) Profesional Universitario 219 -02	
		(9) Profesional Universitario 219 -03	
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

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

ATENEA	4	Profesional Universitario 219 -01	Acuerdo 006 del 5 de noviembre de 2021
Secretaría Distrital de Hacienda	2	(1) Profesional Universitario 219 -01	Decreto 454 de 11 de noviembre de 2021
		(1) Profesional Universitario 219 -11	
Secretaría de Educación	4	Profesional Universitario 219-01	Decreto 311 de 29 de julio de 2022
Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	3	Profesional Universitario 219-01	Decreto 401 del 20 de septiembre de 2022
Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	36	(6) Profesional Universitario 219-01	Acuerdo 010 de 2022 del 15/09/2022
		(13) Profesional Universitario 219-03	
		(17) Profesional Universitario 219-05	
Secretaría Distrital de Planeación	25	(15) Profesional Universitario 219-01	Decreto 433 de 2022 del 04/10/2022
		(9) Profesional Universitario 219-08	
		(1) Profesional Universitario 219-13	
Instituto Distrital De Turismo - IDT	29	(9) Profesional Universitario 219-01	Acuerdo 09 de 2022 del 31/01/2022
		(20) Profesional Universitario 219-02	
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
Secretaría 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
Contraloría de Bogotá	2	(2) Profesional Universitario 219-03	Acuerdo Distrital 881 del 2 de marzo de 2023
TOTAL	541		

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

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



Anexo 2. Creación de empleos – componente de formalización 2023

Tabla 58 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	
	Concejo de Bogotá	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo Distrital 856 del 13 de octubre del 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 de Integración Social - SDIS	Empleo Permanente	Creación	11	Decreto 114 del 23/03/2023	
	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal -IDPYBA	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo No. 003 del 21 de abril de 2023	
		Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo No. 003 del 21 de abril de 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	
			Empleo Permanente	Creación	1	Resolución 003 de 24 de mayo de 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 DASC.

Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD		Supresión	1	Resolución 003 de 24 de mayo de 2023
Canal Capital	Empleo Permanente	Creación	2	Acuerdo 07 de 2023 de 31 de mayo de 2023
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur	Empleo Permanente	Supresión	4	Acuerdo 040 del 26 de mayo 2023
	Empleo Permanente	Creación	2	Acuerdo 040 del 26 de mayo 2023
Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos	Empleo Permanente	Supresión	54	Decreto 510 del 1 de noviembre de 2023
	Empleo Permanente	Creación	60	Decreto 510 del 1 de noviembre de 2023
Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano	Empleo Permanente	Supresión	8	Acuerdo de junta 61 de 21 de noviembre de 2023
	Empleo Permanente	Creación	9	Acuerdo de junta 61 de 21 de noviembre de 2023
	Trabajador Oficial	Supresión	84	Acuerdo de junta 61 de 21 de noviembre de 2023
	Trabajador Oficial	Creación	80	Acuerdo de junta 61 de 21 de noviembre de 2023
Subred integrada de servicios de salud Norte E.S.E	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo 029 del 27 de noviembre de 2023
	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 029 del 27 de noviembre de 2023
Contraloría de Bogotá	Empleo Permanente	Supresión	11	Acuerdo Distrital 881 del 2 de marzo de 2023
	Empleo Permanente	Creación	10	Acuerdo Distrital 881 del 2 de marzo de 2023
	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo Distrital 886 del 22 de marzo de 2023 Acuerdo Distrital 904 del 26 de junio de 2023
	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo Distrital 886 del 22 de marzo de 2023 Acuerdo Distrital 904 del 26 de junio de 2023
Secretaría Distrital de Salud	Empleo Permanente	Supresión	1	Decreto 202 del 31 de mayo de 2023
	Empleo Permanente	Creación	1	Decreto 202 del 31 de mayo de 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 DASC.

Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo 148 del 25 de mayo de 2023
	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 148 del 25 de mayo de 2023
Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo 50 del 14 de noviembre de 2023
	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 50 del 14 de noviembre de 2023
Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – ATENEA	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo 23 del 23 de octubre de 2023
	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 23 del 23 de octubre de 2023
Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. - EAAB	Empleo Permanente	Supresión	2	Acuerdo 170 del 14 de diciembre de 2023
	Empleo Permanente	Creación	3	Acuerdo 170 del 14 de diciembre de 2023
	Trabajador Oficial	Supresión	1	Acuerdo 170 del 14 de diciembre de 2023
	Trabajador Oficial	Creación	14	Acuerdo 170 del 14 de diciembre de 2023

Anexo 3. Detalle de la creación de empleos efectivos, componente de formalización 2020-2023

Tabla 59 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	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
	Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB	Empleo Permanente	Creación	2	Acuerdo 002 del 15 de enero 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					
AÑO	ENTIDAD	TIPO DE EMPLEO	NOVEDAD	CANTIDAD	ACTO ADMINISTRATIVO
2021 (Corte - 12 Noviembre)		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	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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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					
AÑO	ENTIDAD	TIPO DE EMPLEO	NOVEDAD	CANTIDAD	ACTO ADMINISTRATIVO
		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
	Instituto Distrital del 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	

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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					
AÑO	ENTIDAD	TIPO DE EMPLEO	NOVEDAD	CANTIDAD	ACTO ADMINISTRATIVO
	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 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
	Transmilenio S.A.	Trabajador Oficial	Creación	56	ACUERDO No. 06 DE 2021
		Trabajador Oficial	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	Secretaria de Educación del Distrito	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	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 06 de 2022 de 12 de Julio de 2022
	Fundación Gilberto Álzate Avendaño – fuga	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 03 de 2022 de 01 de Julio de 2022
	Secretaria General 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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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					
AÑO	ENTIDAD	TIPO DE EMPLEO	NOVEDAD	CANTIDAD	ACTO ADMINISTRATIVO
	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	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
	Secretaria General 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
	Secretaria 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
	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

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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					
AÑO	ENTIDAD	TIPO DE EMPLEO	NOVEDAD	CANTIDAD	ACTO ADMINISTRATIVO
		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
	Secretaria 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
	Secretaria Distrital de Integración Social	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 Alzate 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	Supresión	1	Acuerdo 009 de 2022 del 23/12/2022
		Empleo Permanente	Creación	3	Acuerdo 009 de 2022 del 23/12/2022
	Secretaria 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

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

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



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRITAL



CREACIÓN DE EMPLEO					
AÑO	ENTIDAD	TIPO DE EMPLEO	NOVEDAD	CANTIDAD	ACTO ADMINISTRATIVO
		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
2023	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
	Concejo de Bogotá	Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo Distrital 856 del 13 de octubre del 2022
	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 de Integración Social - SDIS	Empleo Permanente	Creación	11	Decreto 114 del 23/03/2023
	Secretaría de Educación	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	

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

CREACIÓN DE EMPLEO					
AÑO	ENTIDAD	TIPO DE EMPLEO	NOVEDAD	CANTIDAD	ACTO ADMINISTRATIVO
	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
	Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD	Empleo Permanente	Creación	1	Resolución 003 de 24 de mayo de 2023
		Empleo Permanente	Supresión	1	Resolución 003 de 24 de mayo de 2023
	Canal Capital	Empleo Permanente	Creación	2	Acuerdo 07 de 2023 de 31 de mayo de 2023
	Subred integrada de servicios de salud sur E.S.E	Empleo Permanente	Supresión	4	Acuerdo N° 40 de 2023
		Empleo Permanente	Creación	2	Acuerdo N° 40 de 2023
	Unidad Administrativa Cuerpo Oficial de Bomberos	Empleo Permanente	Supresión	54	Decreto 510 del 1 de noviembre de 2023
		Empleo Permanente	Creación	60	Decreto 510 del 1 de noviembre de 2023
	Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano	Empleo Permanente	Supresión	8	Acuerdo de junta 61 de 21 de noviembre de 2023
		Empleo Permanente	Creación	9	Acuerdo de junta 61 de 21 de noviembre de 2023
		Trabajador Oficial	Supresión	84	Acuerdo de junta 61 de 21 de noviembre de 2023
		Trabajador Oficial	Creación	80	Acuerdo de junta 61 de 21 de noviembre de 2023
	Subred integrada de servicios de salud Norte E.S.E	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo 029 del 27 de noviembre de 2023
		Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 029 del 27 de noviembre de 2023
	Contraloría de Bogotá	Empleo Permanente	Supresión	11	Acuerdo Distrital 881 del 2 de marzo de 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.

CREACIÓN DE EMPLEO					
AÑO	ENTIDAD	TIPO DE EMPLEO	NOVEDAD	CANTIDAD	ACTO ADMINISTRATIVO
		Empleo Permanente	Creación	10	Acuerdo Distrital 881 del 2 de marzo de 2023
		Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo Distrital 886 del 22 de marzo de 2023 Acuerdo Distrital 904 del 26 de junio de 2023
		Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo Distrital 886 del 22 de marzo de 2023 Acuerdo Distrital 904 del 26 de junio de 2023
	Secretaría Distrital de Salud	Empleo Permanente	Supresión	1	Decreto 202 del 31 de mayo de 2023
		Empleo Permanente	Creación	1	Decreto 202 del 31 de mayo de 2023
	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo 148 del 25 de mayo de 2023
		Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 148 del 25 de mayo de 2023
	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo 50 del 14 de noviembre de 2023
		Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 50 del 14 de noviembre de 2023
	Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – ATENEA	Empleo Permanente	Supresión	1	Acuerdo 23 del 23 de octubre de 2023
		Empleo Permanente	Creación	1	Acuerdo 23 del 23 de octubre de 2023
	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. - EAAB	Empleo Permanente	Supresión	2	Acuerdo 170 del 14 de diciembre de 2023
		Empleo Permanente	Creación	3	Acuerdo 170 del 14 de diciembre de 2023
		Trabajador Oficial	Supresión	1	Acuerdo 170 del 14 de diciembre de 2023
		Trabajador Oficial	Creación	14	Acuerdo 170 del 14 de diciembre de 2023
TOTAL CREADOS				4.159	Empleos Permanentes 2578 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					
AÑO	ENTIDAD	TIPO DE EMPLEO	NOVEDAD	CANTIDAD	ACTO ADMINISTRATIVO
					Empleos Temporales 686
					Empleos de Trabajador Oficial 287
					Empleos Transitorios (Creados en cumplimiento de fallos judiciales) 10
					Empleos Permanentes 252
					Empleos Privados 0
					Empleos Temporales 0
					Trabajadores Oficiales 150
					Empleos Transitorios (Creados en cumplimiento de fallos judiciales) 0
					Empleos Permanentes 2326
					Empleos Privados 598
					Empleos Temporales 686
					Empleos de Trabajador Oficial 137
					Empleos Transitorios (Creados en cumplimiento de fallos judiciales) 10
	TOTAL SUPRIMIDOS			402	
	CREACIÓN EFECTIVA			3.757	

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

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



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL



Anexo 4. Relación de entidades usuarias de TNP -2020-2023

Tabla 60 Relación de entidades usuarias de la estrategia “Talento No Palanca”/ 2020 – diciembre 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	8
3	Canal Capital	77	0	63	28
4	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	6	15	23	32
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	20
8	Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.	69	162	152	232
9	Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías Y Pensiones - FONCEP	19	23	21	20
10	Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA	16	10	14	17
11	Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	116	148	126	165
12	Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER	6	0	31	15
13	Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC	89	79	60	28
14	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	89	137	195	100
15	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA	78	0	56	30
16	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRDR	140	133	162	202
17	Instituto Distrital de Turismo - IDT	16	0	82	0
18	Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC	0	0	1	39
19	Instituto para la Economía Social - IPES	152	2	159	42
20	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	37	9	12	3
21	Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	27	77	46	107
22	Jardín Botánico "José Celestino Mutis"	306	201	100	426
23	Lotería de Bogotá	12	1	22	30
24	Metro de Bogotá S.A.	19	8	87	48
25	Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB	7	5	16	85
26	Secretaría de Educación del Distrito	420	420	327	278
27	Secretaría Distrital de Ambiente	40	90	158	447
28	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	28	44	54	62
29	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	13	0	261	7
30	Secretaría Distrital de Hacienda	7	55	64	40
31	Secretaría Distrital de Integración Social	853	673	579	1193
32	Secretaría Distrital de la Mujer	51	68	92	110
33	Secretaría Distrital de Movilidad	461	465	342	1154
34	Secretaría Distrital de Planeación	36	165	57	62
35	Secretaría Distrital de Salud	379	367	265	328
36	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	36	168	215	97
37	Secretaría Distrital del Hábitat	7	1	24	103
38	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	104	94	107	62
39	Secretaría Jurídica Distrital	17	15	16	13
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	250
42	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	1914	981	4491	2212

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

Contratistas registrados TNP por las entidades Distritales 2020 - junio 2023					
No.	Entidad	2020	2021	2022	2023
43	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	0	0	0	2134
44	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos - UAECOB	0	0	28	46
45	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital – UAECD	24	4	32	65
46	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	10	41	51	40
47	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP	28	36	33	26
48	Veeduría Distrital de Bogotá D.C.	0	0	0	0
49	Secretaría Distrital de Gobierno	363	223	23	26
	Fondos de Desarrollo Local	0	0	225	158
	Total general contratos TNP	6179	5009	9185	10688

Anexo 5. Entidades usuarias y participantes en los programas y cursos de capacitación ofertados por el DASCD, 2020-2023

Tabla 61 Entidades usuarias y participantes en los programas y cursos de capacitación ofertados por el DASCD, 2020 –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.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza 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
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
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

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

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



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRICTAL



Anexo 6. Relación temática de los 24 indicadores de gestión del talento humano



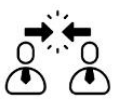


Ilustración 16. Distribución temática de los 24 indicadores existentes

<p style="text-align: center;">1. Indicadores de género</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> Indicador ley de cuotas </div> <div style="text-align: center;"> Participación efectiva de la mujer </div> <div style="text-align: center;"> Participación de la mujer en el Distrito </div> </div>	<p>Contiene tres indicadores: Ley de cuotas (Ley 581 del 2022); Participación efectiva de la mujer y Participación de la mujer en el Distrito</p>
<p style="text-align: center;">2. Indicadores de enfoque diferencial</p> <div style="text-align: center;"> Indicador de discapacidad </div>	<p>Contiene el indicador de discapacidad (medición de personas con discapacidad en el empleo público distrital)</p>
<p style="text-align: center;">4. Indicadores de Gestión del empleo</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> Plan Anual de vacantes (carrera administrativa) </div> <div style="text-align: center;"> Plan anual de vacantes distritales </div> <div style="text-align: center;"> Indicador de rotación </div> </div> <p style="text-align: center;">5.</p>	<p>Contiene los indicadores de: Plan Anual de Vacantes (carrera administrativa); Plan Anual de Vacantes Distritales Indicador de Rotación</p>

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

<p>4. Indicador de Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano</p> <p>Indicador de avance de ejecución para la Política Pública Distrital GITH</p> <table border="1"> <caption>Indicador de avance en Política Pública de GITH</caption> <thead> <tr> <th>Vigencia</th> <th>Ejecutado (%)</th> <th>Programado (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td>23,20%</td> <td>15,88%</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>40,11%</td> <td>40,11%</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>55,22%</td> <td>55,22%</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>65,08%</td> <td>65,08%</td> </tr> <tr> <td>2024</td> <td>65,08%</td> <td>65,08%</td> </tr> </tbody> </table> <p>La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030, fue aprobada mediante CONPES D.C. 07, publicado en el registro distrital 6700 del 20 de diciembre de 2019 y en la actualidad se encuentra en ejecución. La cual tiene por objetivo: "gestionar el potencial del Talento Humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar".</p> <p>Teniendo en cuenta la importancia en el seguimiento y monitoreo de la misma, el DASCD pone a disposición, el presente indicador que relaciona el avance porcentual de la política respecto de las metas de cumplimiento fijadas, de conformidad con la Meta de Inversión 520: "Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el periodo 2020 – 2024".</p> <p>Último actualización Septiembre 2023</p> <p>Avance acumulado a 2023: 65,08 %</p> <p>Fórmula</p> <p>Ir a los resultados detallados</p>	Vigencia	Ejecutado (%)	Programado (%)	2020	23,20%	15,88%	2021	40,11%	40,11%	2022	55,22%	55,22%	2023	65,08%	65,08%	2024	65,08%	65,08%	<p>Contiene el avance de la ejecución de la Política pública de GITH y el detalle del avance de cada uno de los 39 productos que la componen</p>
Vigencia	Ejecutado (%)	Programado (%)																	
2020	23,20%	15,88%																	
2021	40,11%	40,11%																	
2022	55,22%	55,22%																	
2023	65,08%	65,08%																	
2024	65,08%	65,08%																	
<p>5. Índice de Desarrollo del servicio civil</p> <p>Tablero de Control</p> <p>Batería de indicadores del talento humano</p> <p>Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital</p> <p>TABLERO DE CONTROL</p> <p>El Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD) se basa en una metodología desarrollada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). El Departamento Administrativo del Servicio Civil (DASCD) utiliza esta metodología para realizar un exhaustivo diagnóstico de la gestión del talento humano en el Distrito, con el objetivo de brindar recomendaciones para mejorar la gestión del talento humano y el empleo público.</p> <p>La medición del índice en el Distrito comenzó en 2017 y se realizaron ajustes en los instrumentos de evaluación en los años 2021 y 2022. Además, se estableció una periodicidad bianual para la medición, lo que significa que se llevará a cabo cada dos años. Esta frecuencia permitirá recopilar datos significativos y obtener una visión más completa de la evolución en la gestión del talento humano.</p> <p>Resumen Metodología Antecedentes Ficha Técnica</p>	<p>Contiene los resultados de las respectivas mediciones realizadas a este índice</p>																		

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

<p style="text-align: center;">6. Indicadores de seguridad y salud en el trabajo</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">  <p>Tablero de Control Batería de indicadores del talento humano</p> <div style="background-color: #c00000; color: white; padding: 10px;"> <p>PRESENTACIÓN</p> <p>Los indicadores de Seguridad y salud en el trabajo, permite a las entidades identificar el cumplimiento y ejecución de seguridad y salud en trabajo, que puedan presentar una problemática específica, y de esa forma, generar información para la toma de decisiones en esta materia, adicionalmente, los indicadores permiten evidenciar si el esfuerzo invertido, los recursos y las actividades del SGSST produce los resultados esperados.</p> <p>Estos indicadores se miden en el marco del Decreto 1072 de 2015, en el cual, el capítulo 2.2.4.6 reglamenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia y define la obligación de diseñar indicadores del SG-SST para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del sistema en su conjunto.</p> <p>¡Bienvenidos y bienvenidas!</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 20px;"> <div style="background-color: #f0e68c; padding: 5px; border: 1px solid black;">Ausentismo por causa médica</div> <div style="background-color: #f0e68c; padding: 5px; border: 1px solid black;">Incidencia de la enfermedad laboral</div> <div style="background-color: #f0e68c; padding: 5px; border: 1px solid black;">Frecuencia de accidentalidad</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="background-color: #f0e68c; padding: 5px; border: 1px solid black;">Nivel de madurez</div> <div style="background-color: #f0e68c; padding: 5px; border: 1px solid black;">Estándares mínimos</div> </div> </div> </div>	<p>Contiene las mediciones de los indicadores de: Nivel de Madurez en SST; Incidencia de la Enfermedad laboral; Frecuencia de accidentalidad; Estándares mínimos en SST</p>
<p style="text-align: center;">7. Indicadores de Transparencia</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <div style="background-color: #c00000; color: white; padding: 5px;">  <p>Indicadores de Transparencia</p> </div> <div style="background-color: #f0f0f0; padding: 10px; text-align: center;"> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 20px;"> <div style="border: 1px solid purple; padding: 10px; width: 30%;">  <p>Indicador de Conflicto de intereses</p> </div> <div style="border: 1px solid purple; padding: 10px; width: 30%;">  <p>Indicador de Bienes y rentas</p> </div> <div style="border: 1px solid purple; padding: 10px; width: 30%;">  <p>Indicador de publicación de hojas de vida</p> </div> </div> </div> </div>	<p>En este bloque se dispone del Indicadores de Bienes y Rentas. Y el Indicador de Declaración de Conflicto de interés Y el indicador de Publicación de Hojas de Vida</p>

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

<p>8. Indicadores Poblacionales</p> <p> Indicadores poblacionales</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;">  Indicador de participación pluriétnica en el talento humano distrital </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;">  Indicador de Vejez </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;">  Participación de los Jóvenes en el Distrito </div> </div>	<p>Contiene los indicadores de: Participación de Jóvenes en el Distrito; Indicador de Vejez ; Participación pluriétnica del Talento Humano Distrital</p>
<p>9. Indicadores de Bienestar y Generación de competencias</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;">  Indicador de capacitación </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;">  Indicador de Juegos Deportivos Distritales </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;">  Indicador de Mérito Académico </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; text-align: center;">  Indicador de Clima Laboral </div> </div>	<p>Contiene los indicadores de Capacitación Juegos Deportivos Distritales Mérito Académico Clima Laboral y Ambiente organizacional</p>

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