

**COMITÉ SECTORIAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DEL SECTOR GESTIÓN PÚBLICA
ACTA Nro. 04 de 2023**

SESIÓN ORDINARIA

FECHA: 14 de septiembre de 2023
HORA: 2:00 p.m. a 4:30 p.m
LUGAR: Virtual a través de Microsoft Teams

INTEGRANTES DE LA INSTANCIA

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Patricia Rincón Mazo	Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		
Nidia Rocío Vargas	Directora	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	X		
Carlos Andrés Merchán Gómez	Director de Gestión Empresarial	Agencia Analítica de Datos	X		

SECRETARÍA TÉCNICA

Nombre	Cargo	Entidad
Bibiana Cardozo Peña	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

INVITADOS PERMANENTES

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Esperanza Alcira Cardona Hernández	Directora Jurídica	Secretaría Distrital de Hacienda	X		
Mónica Maloof Arias	Directora de Planeación	Secretaría Distrital de Planeación		X	
Eduard Humberto Quintana Arellano	Alcalde Local de Rafael Uribe Uribe	Secretaría Distrital de Gobierno		X	

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Laura Inés Oliveros Amaya	Veedora Delegada para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal	Veeduría Distrital		X	

OTROS ASISTENTES A LA SESIÓN

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Slendy Contreras Amado	Subdirectora de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano Distrital	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	X		
María Constanza Romero	Subdirectora de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	X		
Diana Marcela Velasco Rincón	Subsecretaria de Servicio a la Ciudadanía	Secretaría General	X		
John Freedy Molano Díaz	Director Distrital de Desarrollo Institucional	Secretaría General	X		
Alexandra Arévalo Cuervo	Subdirectora Técnica de Desarrollo Institucional	Secretaría General	X		
Juan Carlos Parada Gallardo	Asesor de la Alta Consejería Distrital de Tecnologías de Información y Comunicaciones	Secretaría General	X		
Luisa Fernanda Ortega Galeano	Asesora de la Alta Consejería Distrital de Tecnologías de Información y Comunicaciones	Secretaría General	X		
Carolina Gaéz García	Profesional de la Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional	Secretaría General	X		
Francy Milena Alba Abril	Contratista de la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía	Secretaría General	X		
Virginia Viracachá Viracachá	Asesora Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Nathalie Andrea Ríos Muñoz	Asesora de la Dirección de Talento Humano	Secretaría General	X		

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Yury Andrea Torres Guarín	Contratista Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Teresa Victoria Dávila Sanabria	Contratista Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Marcela Andrea García Guerrero	Contratista Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Omar Tarcisio Cañas Carrillo	Profesional especializado Veeduría Delegada para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal	Veeduría Distrital	X		

CITACIÓN

El 5 de septiembre de 2023, mediante correo electrónico, la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, como Secretaria Técnica del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública, convocó a sesión a través de Microsoft Teams, programada para el 14 de septiembre a partir de las 2:00 p.m.

ORDEN DEL DIA:

1. Bienvenida y verificación de quórum.
2. Seguimiento a compromisos.
3. Modificación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano de la Administración Pública
4. Seguimiento a la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía
5. Avance en la gestión de talento humano en el marco del Plan Distrital de Desarrollo
6. Seguimiento a los compromisos que se suscriben en las negociaciones sindicales
7. Avance en la estrategia de Formación Virtual
8. Avance en el Modelo de Gobierno Abierto
9. Avance de acciones para dirigir y articular a las entidades del sector administrativo en la operación de las políticas de gestión y desempeño: Gobierno digital y Seguridad Digital
10. Formulación y seguimiento de la Política Pública Distrital Bogotá Territorio Inteligente
11. Propositiones y varios.

DESARROLLO

1. Bienvenida y verificación de quórum

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, da la bienvenida a los integrantes e invitados al desarrollo de la cuarta sesión ordinaria del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública.

La Dra. Virginia Viracachá Viracachá, Asesora de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, verifica el quorum, se inicia la sesión y se solicita permiso para realizar la grabación del Comité; seguido a ello, da lectura al orden del día.

2. Seguimiento a compromisos

La Dra. Virginia Viracachá Viracachá, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, señala que no se fijaron compromisos en la sesión del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño Sector Gestión Pública del 26 de junio de 2023 y que a la fecha no hay compromisos pendientes por ejecutar en la instancia.

3. Modificación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano de la Administración Pública

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, presenta la solicitud de modificación a los siguientes indicadores de resultado de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano de la Administración Pública:

3.1 Indicador: 1.2 Incremento de la Favorabilidad a la Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital

- Motivación del ajuste: El DANE no realizó la medición en 2019 ni en 2020 y en el 2021 cambió la metodología. Asimismo, mediante comunicado oficial la entidad confirma que no volverá a medir indicadores compuestos, y que la medición a partir del 2022, se haría, pero con ajustes en su metodología.
- Ajuste solicitado: Se propone continuar con la Medición del EDID del DANE contemplando los cambios en la nueva metodología; lo que implica también procesar la información a nivel distrital.

	Programación Actual	Propuesta Ajuste
Resultado esperado	1.2 Incremento de la Favorabilidad a la Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital	Se mantiene
Nombre del indicador	Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital	Se mantiene

	Programación Actual	Propuesta Ajuste
Fórmula del cálculo	(Encuestados que consideran que la sanción de prácticas irregulares ha aumentado / total de encuestados) *100	Se mantiene
Descripción del indicador	La Encuesta de Desempeño Institucional Departamental, busca conocer la percepción de los funcionarios territoriales sobre el ambiente y el desempeño institucional en las 32 Gobernaciones y el Distrito Capital en las que prestan sus servicios; el análisis se realiza a partir de las siguientes variables de estudio: percepción del funcionario frente al ambiente y desempeño institucional en términos de credibilidad en las reglas; credibilidad en las políticas, Suficiencia de recursos y previsibilidad; gestión por resultados, rendición de cuentas, bienestar laboral y prevención de prácticas irregulares. Para calcular los indicadores compuestos, se evalúan las respuestas de un conjunto de preguntas que tienen en común un tema específico	El cálculo del indicador tiene en cuenta los encuestados que eligieron las siguientes estrategias: "Fortalecimiento de control interno", "Herramientas de medición y monitoreo del cumplimiento de normas anticorrupción" y el "Fortalecimiento de la estrategia para la atención de Peticiones, Quejas y Denuncias" como una de las estrategias más efectivas para evitar las prácticas irregulares en su entidad", como respuesta a la pregunta: ¿Cuál de las siguientes estrategias fue la más efectiva para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su Entidad?
Fuente	DANE. Medición del EDID / Reporta DASCD	Dataset el DANE EDI 2022. Los resultados de la encuesta se muestran a nivel nacional, se debe hacer un cálculo para filtrar la información a nivel distrital.
Responsable	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	Se mantiene
Metas	Año 2018 - LB: 78,7% Año 2019: 80% Año 2020: 81% Año 2021: 82% Año 2022: 83% Año 2023: 84% Año 2024: 85% Año 2025: 86% Año 2026: 87% Año 2027: 88% Año 2028: 89% Año 2029: 90% Año 2030%: 91%	Año 2022 - LB: 37% Año 2023: 38% Año 2024: 39% Año 2025: 40% Año 2026: 41% Año 2027: 42% Año 2028: 43% Año 2029: 44% Año 2030%: 45%

3.2 Indicador: 2.3 Incremento del Porcentaje de favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB)

- Motivación del ajuste: El DANE no realizó la medición en 2019 ni en 2020 y en el 2021 cambió la metodología y mediante comunicado oficial la entidad confirma que no volverá a medir indicadores compuestos, y que la medición a partir del 2022, se haría, pero con ajustes en su metodología.
- Ajuste solicitado: Se propone continuar con la medición del DANE contemplando los cambios en la nueva metodología; lo que implica también procesar la información a nivel distrital.

	Programación Actual	Propuesta Ajuste
Resultado esperado	Incremento del Porcentaje de favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB)	Se mantiene
Nombre del indicador	Promedio aritmético de los puntajes de favorabilidad para todas las respuestas de todas las preguntas del tema en específico.	Porcentaje de encuestados que están de acuerdo con las variables que generan bienestar laboral del capítulo C experiencia personal de trabajo
Fórmula del cálculo	$(\text{Encuestados que el Bienestar Laboral ha mejorado} / \text{total de encuestados}) * 100$	$(\text{Encuestados que el Bienestar Laboral ha mejorado} / \text{total de encuestados}) * 100$
Descripción del indicador	La Encuesta de Desempeño Institucional Departamental, busca conocer la percepción de los funcionarios territoriales sobre el ambiente y el desempeño institucional en las 32 Gobernaciones y el Distrito Capital en las que prestan sus servicios; el análisis se realiza a partir de las siguientes variables de estudio: percepción del funcionario frente al ambiente y desempeño institucional en términos de credibilidad en las reglas; credibilidad en las políticas, Suficiencia de recursos y previsibilidad; gestión por resultados, rendición de cuentas, bienestar laboral y prevención de prácticas irregulares. Para calcular los indicadores compuestos, se evalúan las respuestas de un conjunto de preguntas que tienen en común un tema específico	Para este indicador, la encuesta DANE EDI Módulo II. Capítulo C. Experiencia Personal de Trabajo con 5 aspectos: Mi trabajo - Condiciones de trabajo - Trabajo remoto - Discriminación laboral - Entorno de trabajo
Fuente	DANE. Medición del EDID / Reporta DASCD	Dataset el DANE EDI 2022. Los resultados de la encuesta se muestran a nivel nacional, se debe hacer un cálculo para filtrar la información a nivel distrital.
Responsable	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	Se mantiene
Metas	Año 2018 - LB: 78,7% Año 2019: 80% Año 2020: 81% Año 2021: 82% Año 2022: 83% Año 2023: 84% Año 2024: 85% Año 2025: 86% Año 2026: 87% Año 2027: 88% Año 2028: 89% Año 2029: 90% Año 2030%: 91%	Año 2022 - LB: 80% Año 2023: 81% Año 2024: 82% Año 2025: 83% Año 2026: 84% Año 2027: 85% Año 2028: 86% Año 2029: 87% Año 2030%: 88%

3.3 Indicador: 2.2 Aumento del Índice de Calidad de Vida del Talento Humano Distrital

- Motivación del ajuste: Cuando se inició el abordaje de la medición, se evidenció que en la actualidad no existen estudios relevantes ni formulación de modelos matemáticos, econométricos ni estadísticos que identifiquen las condiciones de vida particulares en los respectivos ambientes de trabajo de los servidores públicos, administrativos y contratistas

de la administración distrital de Bogotá D.C., en general. Los análisis de datos con los que se contaba inicialmente no respondían a la pregunta, y a la combinación de variables que se había propuesto en la ficha técnica, que eran: Condiciones Laborales + Condiciones Personales y Familiares + Variables Exógenas o del Entorno + Percepción de Bienestar Subjetivo; y aunque en principio desde la Gerencia de IDECA se tenía la hipótesis de combinar variables de ciudad que pudieran aportar con las que contaba el DASCD, variables como por ejemplo, georreferenciación de colaboradores, tiempos de desplazamiento, entre otros, estos datos no eran equiparables con las mediciones de la población objeto de análisis de la medición del clima laboral y organizacional a nivel Distrital y cuyo insumo era fundamental en este estudio.

	Programación Actual	Propuesta Ajuste
Resultado esperado	2.2 Aumento del Índice de Calidad de Vida del Talento Humano Distrital.	2.2 Aumento del Índice de Calidad de Vida en el Trabajo
Nombre del indicador	Índice de Calidad de Vida del Talento Humano Distrital.	Índice de Calidad de Vida en el Trabajo del Talento Humano Distrital
Fórmula del cálculo	ICVTHD= (condiciones laborales + condiciones de vida personal y familiar + variables exógenas + percepción de Bienestar Subjetivo)	ICVT= factores individuales + factores ambiente de trabajo + factores trabajo y organización + factores entorno socio-laboral
Descripción del indicador	Anual	Bienal
Fuente	No disponible	Línea Base (2020 -2021): 0.758 Meta 2022: 0.758 Meta 2024: 0.758 Meta 2026: 0.768 Meta 2028: 0.778 Meta 2030: 0.788
Responsable	UAE Catastro Distrital	Medición de clima laboral y ambiente organizacional realizada por el DASCD
Metodología de la Medición	Encuesta por muestreo probabilístico, estratificado por entidad, sector y tipo de vinculación, a través de cuestionario web estructurado y correlacionado con variables exógenas que permiten caracterizar los entornos vitales de los colaboradores de la administración según información que reposa en IDECA Cada año se aplicará la encuesta que debe contener consistencia y representatividad para explicar la población objeto de análisis. La calculará la UAE Catastro Distrital a partir de la base de datos suministrada por el DASCD según la información del talento humano existente en SIDEAP.	Combinación lineal de las variables. Los resultados a nivel individual son normalizados [0, 1] y se presentan de manera agregada por entidad, sector y tipo de vinculación. Los datos consumidos para el cálculo provienen de los registros administrativos de Clima Laboral y Organizacional del DASCD El DASCD cada dos años recolecta el registro administrativo que se utiliza como insumo para correr el modelo de ICVT que debe contener consistencia y representatividad estadística

Votación:

La Dra. Bibiana Cardozo Peña, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, somete a aprobación ante el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública la propuesta de modificación de los indicadores 1.2: Incremento de la

Favorabilidad a la Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital, 2.3 Incremento del Porcentaje de favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB), y 2.2 Aumento del Índice de Calidad de Vida del Talento Humano Distrital, de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano de la Administración Pública, a partir de las observaciones y compromisos acordados.

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Técnica de la Secretaría General, indica no tener comentarios respecto a las modificaciones y las justificaciones presentadas.

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Técnica de la Secretaría General, y la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital aprueban la modificación a los indicadores de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano de la Administración Pública.

Continúa la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, presenta la solicitud de modificación a los siguientes productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano de la Administración Pública:

3.4 Producto 2.1.4 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital

- Justificación para realizar el ajustes: La vigencia del producto o año de finalización es el 2023, sin embargo, teniendo en cuenta que se recibieron algunas observaciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil Distrital - CNSC -, relacionadas con la estructura de la propuesta del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral - EDL -, en especial, el componente de participación ciudadana como porcentaje en la evaluación, y adicionalmente se identificó la necesidad de gestionar el rendimiento y productividad de Gerentes Públicos Distritales vinculados a empleos de naturaleza gerencial en especial, en temas de profesionalización y capacitación de estas personas Gerentes de acuerdo con los lineamientos de la Ley 909 de 2004; se solicitará la reprogramación del producto para implementar las tres (3) fases del sistema (diagnóstico, desarrollo en SIDEAP y aplicación de la prueba Piloto) dividido en dos (2) componentes como son:
 - Evaluación del Desempeño Laboral – EDL – (empleos de carrera administrativa y en periodo de prueba)
 - Evaluación Gerentes Públicos (Empleos de naturaleza gerencial).

	Programación Actual	Propuesta Ajuste
Nombre del Indicador	Porcentaje de avance en la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital	Se mantiene
Tipo de Indicador	Suma	Creciente
Descripción Producto	Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital: Sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral – EDL –. Fases: 1.- Diagnóstico: 10%	<u>Un</u> Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital - <u>Dos</u> componentes: 1.- Sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral – EDL –. 2.- Sistema de Evaluación de Gerentes Públicos – EGP -

	Programación Actual	Propuesta Ajuste
	2.- Diseño y desarrollo tecnológico SIDEAP: 40% 3.- Prueba piloto y puesta en marcha: 50%	Fases: 1.- Diagnóstico: 10% (5% EDL, y 5% EGP) 2.- Diseño y desarrollo tecnológico SIDEAP: 40% (20% EDL, y 20% EGP) 3.- Prueba piloto y puesta en marcha: 50% (25% EDL, y 25% EGP)
Fórmula del Indicador	(Fases realizadas para la implementación del Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital /Fases Proyectadas) * 100	Meta de la vigencia * (Avance porcentual implementación de las fases del Sistema en la vigencia/Avance porcentual de implementación de las fases del Sistema proyectado en la vigencia) *100 Dónde, Meta de la vigencia: Se relaciona con el porcentaje de avance programado para cada vigencia 2021: 0,10 2022: 0,50 2023: 0,60 2024: 0,80 2025: 1 2026: 1 2027: 1 2028: 1 2029: 1 2030: 1
Unidad de medida	Fases	Porcentaje
Año inicio – Año fin	2021 - 2023	2021 - 2030
Programación de Metas Por año	Año 2021: 10% Año 2022: 40% Año 2023: 50% Porcentaje de avance de implementación de <u>Fases</u>	Año 2021: 10% Año 2022: 50% Año 2023: 60% Año 2024: 80% Año 2025: 100% Año 2026 a 2030: 100% Porcentaje de avance de implementación del <u>Sistema</u>
Costo estimado	\$ 1,135 Millones	\$ 1,786 Millones A partir de 2024, para desarrollador tecnológico y se incluyen costos asociados a un profesional de planta (Funcionamiento)

3.5 Producto 2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital

- Justificación para realizar el ajustes: El producto tiene como objetivo brindar apoyo y acompañamiento emocional y/o psicosocial a servidoras, servidores y colaboradores distritales a través de estrategias de atención virtual, telefónica y capacitación, así como abordar las dificultades emocionales, situaciones de vulnerabilidad o riesgo psicosocial que se presenten en servidoras, servidores y colaboradores/as públicas 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.

Lo anterior, con el fin de implementar estrategias de promoción, prevención, reducción de riesgos y mantenimiento de la salud mental a través del Programa de Apoyo Emocional, desde el contexto laboral, en el primer nivel de atención, abordando dificultades que afectan estados emocionales, situaciones de vulnerabilidad o riesgo psicosocial que puedan ser objeto de consulta en servidoras(es) (es) y servidoras(es) distritales.

Dado lo anterior, se solicita la modificación del producto, en especial en la descripción del producto, con el objeto de redefinir las estrategias para la implementación del Programa de Apoyo Emocional, ajustándolas a la realidad operacional y según los aprendizajes organizacionales frente a la salud mental y la habilitación de servicios psicológicos.

	Programación Actual	Propuesta Ajuste
Nombre del Indicador	Número de colaboradores usuarios del programa de apoyo emocional distrital	Se mantiene
Tipo de Indicador	Suma	Se mantiene
Descripción del producto	<p>[...] Estas actividades estarán enmarcadas en las ocho (8) estrategias que componen la caja de herramientas para el manejo emocional al interior de las entidades del Distrito Capital.</p> <p>Estrategia a corto plazo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Red de entrenamiento emocional distrital REED. 2. Línea de apoyo telefónico. 3. Plataforma virtual de consulta. 4. Centro de conocimiento 5. Centro de escucha. 6. Centro de expresión emocional. <p>El programa de apoyo emocional distrital contará con dos fuentes de información, los resultados de medición de clima laboral por entidad (instrumento estándar diseñado por el DASCD) y los resultados de la medición de riesgo psicosocial por entidad (batería instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social), las cuales permitirán fortalecer el diseño y ejecución de las estrategias propuestas:</p> <p>a. Medición de clima laboral. El DASCD desarrolló un instrumento para la implementación de esta estrategia, a través de la creación de tres formatos que les permitirán a las entidades del distrito capital medir el clima laboral, la calidad de vida laboral y el ambiente organizacional.</p> <p>b. Medición distrital del riesgo psicosocial. Aplicar e interpretar la batería de riesgo psicosocial a nivel distrital.</p>	<p>[...] Estas actividades estarán enmarcadas en las seis (6) estrategias que componen la caja de herramientas para el manejo emocional al interior de las entidades del Distrito Capital.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Red de Entrenamiento Emocional del Distrito (REED). 2. La Línea de Atención Psicológica del Distrito (LAPD), 3. Centro de Conocimiento (CC) 4. Centro de Expresión Emocional (CEE). 5. Día de la Felicidad Laboral del Distrito (DFLD), 6. Programa de Diseño de Vida (PDV), <p>En tal sentido, se modifican las actividades previstas para el desarrollo del Programa, unificando en la Línea de Atención Psicológica del Distrito las actividades del centro de escucha y en el Centro de Conocimiento, las actividades de la plataforma virtual de consulta.</p> <p>Adicionalmente, se elimina la actividad de medición distrital de riesgo psicosocial, actividad a cargo de cada una de las entidades y organismos distritales, en el marco de los programas de seguridad y salud en el trabajo.</p>
Fórmula del Indicador	Sumatoria de colaboradores de la Administración usuarios del programa de apoyo emocional distrital	Se mantiene
Enfoque	Poblacional, Diferencial	Poblacional, Diferencial, Género
Programación de Metas Por año	Año 2019: 100 Año 2020: 100	Se mantiene

	Programación Actual	Propuesta Ajuste
	Año 2021: 1100 Año 2022: 600 Año 2023: 630 Año 2024: 662 Año 2025: 695 Año 2026: 730 Año 2027: 767 Año 2028: 805 Año 2029: 895 Año 2030: 937 8021 Personas beneficiarias en total a 2030	
Costo estimado	\$ 1,671 Millones	Se mantiene

3.6 Producto 3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital

- Justificación para realizar el ajuste: En los últimos años, la sociedad ha sido testigo de una acelerada transformación tecnológica y digital. Esta transformación ha dejado en evidencia la enorme cantidad de datos e información que generan cada uno de los actores que se interrelacionan entre sí, individuo- instituciones- estado. Los datos, en consecuencia, se han convertido en una herramienta esencial para la transformación social, económica y cultural de la sociedad otorgándoles un valor estratégico significativo. Esta coyuntura ha dejado en claro el interés y la importancia de contar con datos verídicos y de alta calidad para impulsar el desarrollo y el progreso de la ciudad.

Para la potencialización del sistema y facilitar con nuevos módulos y funcionalidades la gestión del talento humano en las diferentes entidades y organismos distritales, durante lo corrido del 2023, se han programado los siguientes módulos y funcionalidades:

- Gerentes Públicos- (Acuerdos de Gestión Concertación y seguimiento).
- Instrumentos de Gestión del Talento Humano. (Metodología de impacto, Informe de Cultura Organizacional.
- Mejoras y Nuevo régimen salarial.
- Movilidad laboral permuta y traslado.

	Programación Actual	Propuesta Ajuste
Nombre del Indicador	Número de Funcionalidades del sistema de información de talento humano desarrolladas	Número de funcionalidades y módulos del sistema de información de talento humano desarrolladas
Tipo de Indicador	Creciente	Se mantiene
Fórmula del Indicador	Sumatoria de funcionalidades desarrolladas	Sumatoria de funcionalidades y módulos desarrolladas
Programación de Metas Por año	Año 2019: 12 Año 2020: 14 Año 2021: 27 Año 2022: 29 Año 2023 a 2030: 29 cada año Funcionalidades	Año 2019: 12 Año 2020: 14 Año 2021: 27 Año 2022: 29 Año 2023 a 2030: 33 cada año Funcionalidades y módulos
Costo estimado	\$ 6,947 Millones	Se mantiene

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

- Justificación para realizar el ajuste: De acuerdo con el trámite que se ha adelantado de las demás propuestas normativa se ha evidenciado lo dispendioso del mismo teniendo en cuenta las etapas que hay que surtir. En consonancia con lo anterior, se debe tener en cuenta la agenda legislativa del congreso, donde actualmente se están tramitando asuntos de interés del gobierno nacional por lo que resultaría poco probable el trámite de esta propuesta.

Se han analizado varios escenarios que han debido ser tenidos en cuenta para la construcción de una propuesta robusta jurídicamente y viable. Por lo tanto, el desarrollo de la misma ha sufrido varias reconsideraciones. Teniendo en cuenta el objetivo de la propuesta se está estudiando la posibilidad de ser socializada con el Departamento Administrativo de la Función Pública.

	Programación Actual	Propuesta Ajuste
Nombre del Indicador	Porcentaje de avance en la estructuración de la propuesta normativa para la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital.	Se mantiene
Tipo de Indicador	Creciente	Se mantiene
Fases del producto	Fase No 1. Documento Técnico. 60% Fase No 2. Análisis Jurídico y fiscal 20% Fase No 3: Agenda Normativa: 20%	Se mantiene
Tiempo de implementación	Año 2021: 20% Año 2022: 60% Año 2023: 100%	Año 2021: 20% Año 2022: 60% Año 2023: 80% Año 2024: 100%
Costo estimado	\$ 290 Millones	\$ 392 Millones se incluyen costos asociados a un profesional de planta (Funcionamiento)

Votación:

La Dra. Bibiana Cardozo Peña, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, somete a aprobación ante el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública la propuesta de modificación de los productos 2.1.4 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital, 2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital, 3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital, y 3.1.6 Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital, de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano de la Administración Pública, a partir de las observaciones y compromisos acordados.

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Técnica de la Secretaría General, la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil, y el Dr. Carlos Andrés Merchán Gómez, Director de Gestión Empresarial de la Agencia Analítica de Datos, aprueban la modificación a los productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano de la Administración Pública.

El detalle de la información se encuentra en la presentación PowerPoint y documento Word anexos al acta (2023-09-14 Comité sectorial_sesión04).

4. Seguimiento a la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía

La Dra. Diana Marcela Velasco Rincón, Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía, presenta el seguimiento a la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía con corte al segundo trimestre de la vigencia 2023, así:

4.1 Objetivo estratégico Nro. 1: Estandarizar la oferta de servicios y su calidad entre canales, entidades y servidores(as)

- Se ha finalizado 1 de 6 productos (16%).
- Se han superado las siguientes metas:
 - 38 entidades reportaron tener objetivo específico en su plataforma estratégica: 67,8% vs. 61% planeado.
 - 37 entidades cuentan con ANS Vigente en SuperCADE virtual: esto es el 66% vs. 41% planeado
 - 39 entidades han adoptado y adaptado el Manual de Servicio a la Ciudadanía vigente de 29 esperadas.
- Se ha avanzado en el logro de la meta del estándar de servicio ofrecido por Alcaldías Locales: 74,59% de cumplimiento de 80% esperado para este año.

4.2 Objetivo estratégico Nro. 2: Objetivo estratégico Nro. 2: Mejorar la articulación y coordinación entre las entidades

- Se ha finalizado 2 de 4 productos (50%).
- 14 entidades reportaron tener un sistema de asignación de turnos en sus puntos propios de 15 esperadas para este año.
- Las entidades avanzan, junto a la Veeduría, en la implementación de lineamientos de la Red de Quejas y Reclamos.

4.3 Objetivo estratégico Nro. 3: Aumentar los niveles de interacción entre el ciudadano y la Administración Distrital

- Se ha finalizado 2 de 10 productos (20%).
- Se han superado las siguientes metas:

- 43 entidades se encuentran conectadas e interoperando con BTE de 37 esperadas para 2023.
- 17 entidades cuentan con mecanismos de radicación calificada de 17 esperadas para 2023.
- 24 entidades han realizado ajustes razonables para atender a población sorda de 16 esperadas para 2023.
- 8 campañas de sensibilización a la ciudadanía a lo largo del año.
- 28 entidades cuentan con capítulos de servicio a la ciudadanía en sus esquemas de Rendición de Cuentas de 19 esperadas para este año.
-
- Se ha avanzado en el cumplimiento de las siguientes metas:
 - La Dirección Distrital de Calidad del Servicio está comprometida en promover la mejora en la calidad de las respuestas a PQRS: 79% de las respuestas cumplen con criterios de calidad, calidez y manejo del sistema de 84% esperado para este año.
 - Se reportan 211.413.660 interacciones con la Red CADE, en lo corrido de la política. De estas más de 14 mil se hicieron en lo corrido de 2023.

4.4 Objetivo estratégico Nro. 4: Mejorar la cualificación de los servidores (as)

- No se han finalizado productos (0%).
- Se ha superado la cantidad de servidores y colaboradores que participan en las cualificaciones: 13.444 servidores y colaboradores cualificados en temáticas de servicio a la ciudadanía en lo corrido de la implementación.
- Se está terminando el proceso de cualificación en Red CADE: 136 informadores y coordinadores de la Red CADE cualificados de 140.

4.5 Objetivo estratégico Nro. 5: Aumentar la oferta de servicios

- No se han finalizado productos (0%).
- Se ha avanzado en el cumplimiento de la oferta de canales para el acceso a servicio en la virtualidad y espacios idóneos: 12 entidades reportan cumplir con criterios de espacio idóneo (NTC 6047) de 10.
- 24 puntos CADE y SuperCADE en operación de 27 esperados.

4.6 Objetivo estratégico Nro. 6: Utilizar evidencia cuantitativa y cualitativa para la toma de decisiones

- Se ha finalizado 1 de 5 productos (20%).
- Se avanzó en el primer semestre con el desarrollo de la encuesta de satisfacción del servicio en la Red CADE.

4.7 Objetivo estratégico Nro. 7: Mejorar la eficiencia y la eficacia de la regulación distrital

- Se ha finalizado 1 de 5 productos (20%).

- Se superó la meta de trámites racionalizados para lo corrido de la política: 454 trámites han sido racionalizados en lo corrido de la política de 143 esperados. De estos 31 fueron en el primer trimestre de 2023.
- Se viene trabajando en la adaptación de la metodología de cálculo de ahorro por racionalización de trámites en el distrito: 25 entidades han implementado esta metodología de 30 esperadas para 2023.

Continúa presentando el avance en la reformulación de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía, indicando las siguientes gestiones adelantadas:

- En el marco de la fase preparatoria, realizada entre diciembre de 2022 y mayo de 2023, se realizaron reuniones y articulación para avanzar en la viabilidad de la modificación y la presentación de ajuste ante el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión, CONPES D.C., y la Secretaría Distrital de Planeación.
- En la fase de agenda pública, realizada entre noviembre de 2022 y julio de 2023, se realizaron mesas participativas / diálogos con ciudadanías, se realizó la validación y actualización de necesidades y recolección de propuestas, y se realizaron 16 talleres que contaron con la participación de 244 personas: 75 personas en SuperCADE, 70 personas en los talleres poblacionales-diferenciales y 99 personas en los talleres institucionales.
- En la fase de reformulación, realizada entre julio y septiembre de 2023, se construyó el Plan de Acción y Documento CONPES, se elaboró el Decreto Distrital y su exposición de motivos, y se realizó la respectiva radicación ante la Secretaría Distrital de Planeación.

El detalle de la información se encuentra en la presentación PowerPoint anexo al acta (2023-09-14 Comité sectorial_sesión04).

5. Avance en la gestión de talento humano en el marco del Plan Distrital de Desarrollo

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, señala lo siguiente:

- Se han realizado los conceptos técnicos de modificación de estructuras organizacional en 24 entidades distritales: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, Secretaría Distrital de Gobierno, Secretaría Distrital de Salud, Secretaría Distrital de Cultura, Secretaría Distrital de la Mujer, Secretaría Distrital de Educación, Secretaría Distrital de Integración Social, Secretaría Distrital de Movilidad, Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología, Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital, Empresa Metro de Bogotá, Instituto de Desarrollo Urbano (IDU), Lotería de Bogotá, Orquesta Filarmónica de Bogotá, Canal Capital, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Operador Público de Transporte “La Rolita”, Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud, Secretaría Distrital de Planeación, Instituto Distrital de Turismo, Secretaría de Seguridad

Convivencia y Justicia, Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá AECOB (Con concepto técnico), Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, e Instituto Distrital de Patrimonio Cultural.

- Se han realizado rediseños institucionales en las siguientes entidades: Secretaría Distrital de Gobierno, Secretaría Distrital de Salud, Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de La Mujer, Secretaría Distrital de Integración Social, Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología, Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD), Secretaría Distrital de Hacienda, Empresa Metro de Bogotá S.A, Instituto de Desarrollo Urbano (IDU), Secretaría Distrital de Movilidad, Lotería de Bogotá, Orquesta Filarmónica de Bogotá, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Canal Capital, Secretaría de Educación del Distrito, Operador Público de Transporte, Secretaría Distrital de Planeación, Instituto Distrital de Turismo, Secretaría Distrital de Gobierno, y Secretaría Distrital de Integración Social.

Se encuentran dos rediseños pendientes de formalización que corresponden a las entidades; Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá y Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, EAAB -ESP.

- Durante las vigencias 2020 a 2023 se han creado 3.970 empleos y 230 empleos han sido suprimidos; lo anterior indica que la creación efectiva ha sido de 3.740 empleos.
- Se crearon nuevas entidades: ATENEA y Operadora Pública de Transportes “La Rolita”.
- Se crearon y prorrogaron 132 empleos temporales en la Secretaría Distrital de Hacienda, 320 empleos en la Secretaría Distrital de Gobierno y 53 empleos en el Instituto Distrital de las Artes.
- Respecto al proceso de selección Distrito Capital 5, se cuenta con 1.821 vacantes y 48.507 inscritos, a 31 de agosto de 2023.
- En relación con Talento No Palanca, se han suscribieron 6.179 contratos en la vigencia 2020, 5.009 contratos en la vigencia 2021, 9.185 contratos en la vigencia 2022, y 1.933 contratos para la vivencia 2023.

El Dr. John Freedy Molano Díaz, Director Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General, presenta los principales logros y avances en el marco del teletrabajo distrital, con corte a septiembre de 2023:

- Cumplimiento anticipado de la meta acumulada de número de teletrabajadores distritales a 2024. Dato llegó a 7.690 teletrabajadores a junio de 2023.

- Fortalecimiento de capacidades a servidores y directivos en teletrabajo – Plataforma Soy10Aprende. Entre las vigencias 2020 y junio de 2023, se han formado 7.789 funcionarios teletrabajadores, y un total de 494 directivos.
- Expedición nuevo Decreto Distrital 050 de 2023. Incluye los ajustes normativos nacionales y la expedición de una política interna de teletrabajo en cada una de las entidades y organismos del Distrito Capital que implementan teletrabajo.
- Entidades y organismos distritales con expedición de política interna de teletrabajo:38
- Mediciones de Teletrabajo: Encuestas de percepción en teletrabajo (2021, 2022 y 2023) y Cálculo huellas (MinTIC), aplicadas en 2022 y 2023.

El detalle de la información se encuentra en la presentación PowerPoint anexo al acta (2023-09-14 Comité sectorial_sesión04).

6. Seguimiento a los compromisos que se suscriben en las negociaciones sindicales

6.1 Secretaría General

La Dra. Nathalie Andrea Ríos Muñoz, Asesora de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General, informa que en el marco del acuerdo laboral con las organizaciones sindicales y a partir de las reuniones de seguimiento trimestrales, se presenta el siguiente avance:

- Asignación parqueaderos y servicio de transporte para Sindicatos.
- Gestión contratación compra de chaquetas institucionales Red Cade.
- Sistema Propio Evaluación del Desempeño Laboral.
- Socialización y sensibilización Política de Desconexión Laboral.
- Participación de Organizaciones Sindicales en procesos de inducción y reinducción.
- Realización jornadas Días de Escuchar y Crecer Juntos.
- Programa acompañamiento al retiro – Programa Diseño de Vida.
- Día de la Familia.
- Realización de ferias de servicio.
- Realización ferias de emprendimiento.
- Uso valera salario emocional.
- Financiación estudio hijos servidores (excepto educación superior).
- Actividades prevención riesgos.
- Implementación Teletrabajo – Expedición Política.
- Modificación planta de personal (Aux 01-03) y Manual de Funciones.

6.2 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

La Dra. María Constanza Romero, Subdirectora de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, señala que el Acuerdo Colectivo Laboral 2023 entre la Administración Distrital y las Organizaciones Sindicales se firmó 31 de agosto y contó con 53 organizaciones sindicales firmantes, 30 pliegos y 49 puntos

acordados los cuales tienen vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023. Señala que la esta negociación sindical fue liderada por la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital presenta un avance respecto a los pactado en relación con:

- Incremento Salarial.
- Juegos Deportivos Distritales.
- Fondo Educativo para Empleados Públicos del Distrito Capital (FRADEC).
- Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados (FEDHE).
- Ingreso al empleo y Carrera Administrativa.
- Ampliación de plantas.
- Estabilidad laboral y Reten social.
- Movilidad Laboral.
- Grupos internos de trabajo.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Recreación e incentivos.

El detalle de la información se encuentra en la presentación PowerPoint anexo al acta (2023-09-14 Comité sectorial_sesión04).

7. Avance en la estrategia de Formación Virtual

El Dr. John Freedy Molano Díaz, Director Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General, indica que 6.271 servidores del Distrito se encuentran capacitados conforme a los programas ofrecidos por la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General, entre los que se encuentran: Gobernanza Pública, Teletrabajo para Teletrabajadores, Líderes en la Cultura de Integridad del Distrito, Gobierno Abierto de Bogotá, Herramientas LA/FT, Políticas Públicas y Plan Distrital de Desarrollo.

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil, presenta el avance de la formación presencial y virtual en el marco del Aula del Saber Distrital de la vigencia 2023, y las siguientes líneas de aprendizaje:

Línea de aprendizaje	Meta	Avance
Competencias digitales	500 personas	383 personas
Innovación pública	500 personas	927 personas
Educación Virtual Asincrónica	7.048 personas	5.198 personas
Seguridad y salud en el trabajo	400 personas	242 personas
Formación a Jefes de Talento Humano	52 personas	16 personas
Competencias comportamentales	1.000 personas	701 personas

El detalle de la información se encuentra en la presentación PowerPoint anexo al acta (2023-09-14 Comité sectorial_sesión04).

8. Avance en el Modelo de Gobierno Abierto

El Dr. Juan Carlos Parada, Asesor de la Alta Consejería Distrital de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de la Secretaría General, presenta el avance en el Modelo de Gobierno Abierto: Plataforma de gobierno abierto y Laboratorio de Innovación de Bogotá, destacando:

- En el marco de la Plataforma de Gobierno Abierto de Bogotá, se cuenta con 364.026 usuarios registrados y activos, se renovó licencia con iOS por un año más para la Aplicación (APP), y se inició el trabajo con grupos en condición de discapacidad para validar el observatorio disponible en la plataforma y en el chat virtual Chatico.
- El chat virtual Chatico, ha tenido 763.615 conversaciones entre julio de 2022 y agosto de 2023.
- Respecto a Innovación Pública, se dio inicio al proceso de realización de encuestas para mejorar el servicio del chat virtual Chatico, se está realizando el análisis de microdato anonimizado de encuesta de Centro nacional de Consultoría y se encuentran en proceso la creación de cuenta para el registro de marca.
- La Secretaria General, participó en la Cumbre Global de OGP 2023 en Estonia.

El detalle de la información se encuentra en la presentación PowerPoint anexo al acta (2023-09-14 Comité sectorial_sesión04).

9. Avance de acciones para dirigir y articular a las entidades del sector administrativo en la operación de las políticas de gestión y desempeño: Gobierno digital y Seguridad Digital

El Dr. Juan Carlos Parada, Asesor de la Alta Consejería Distrital de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de la Secretaría General, inicia la presentación indicando que los lineamientos de la política pública nacional de Gobierno Digital priorizados son:

- Servicios Ciudadanos Digitales - Autenticación Digital.
- Servicios Ciudadanos Digitales – Interoperabilidad.
- Toma de decisiones basadas en datos.
- Accesibilidad web.
- Acuerdos marco de precios.
- IPv6.
- Arquitectura.

En relación con el seguimiento a la política de Seguridad Digital, se destaca la realización de las siguientes actividades:

- Acompañamiento en la implementación de los lineamientos de Seguridad Digital.
- Acompañamiento en la implementación de los lineamientos de Protección de Datos.
- Entrenamiento Ciber crisis – ETB

- Acompañamiento y evaluación en el Modelo de Gobernanza en Seguridad Digital.

El detalle de la información se encuentra en la presentación PowerPoint anexo al acta (2023-09-14 Comité sectorial_sesión04).

10. Formulación y seguimiento de la Política Pública Distrital Bogotá Territorio Inteligente

El Dr. Juan Carlos Parada, Asesor de la Alta Consejería Distrital de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de la Secretaría General, señala que la **aprobación de esta política pública se realizó a través del Conpes 29 de 2023, y que establece:**

- Objetivo general: Consolidar a Bogotá como un territorio inteligente impulsando el uso y aprovechamiento de los datos, la tecnología y la innovación, para la solución de problemáticas y la generación de oportunidades que mejoren la calidad de vida de las personas
- Objetivos específicos:
 - Cerrar la brecha digital ciudadana.
 - Impulsar el uso de tecnologías emergentes en el sector empresarial.
 - Fortalecer capacidades en seguridad digital.
 - Innovación Pública como dinamizador del territorio inteligente.
 - Desarrollar un esquema de gobernanza de territorio inteligente.
 - Impulsar el uso de los datos para la toma de decisiones.
 - Desarrollar competencias para un territorio inteligente.
- El plan de acción está conformado por:
 - 7 indicadores de resultado.
 - 36 productos definidos.
 - 14 entidades participantes: 7 entidades son responsables y 7 entidades son corresponsables.

En relación con las actividades de socialización se han realizado 11 mesas de trabajo con las entidades responsables y corresponsables y se realizará el evento de lanzamiento en los próximos días.

Finalmente, presenta los avances en la implementación de la Política Pública Distrital Bogotá Territorio Inteligente:

- Se expidió el Decreto 314 de 2023 “Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo Distrital 855 de 2022, “Por el cual se dictan lineamientos para promover el acceso y uso al servicio público esencial de internet, se avanza hacia un posterior reconocimiento de un mínimo vital de internet en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.


- Se proyectó el decreto de Infraestructura de Datos del Distrito, el cual define los componentes de esta infraestructura y establece el modelo de gobernanza que permita gestionar los datos como un activo estratégico, articular las acciones entre múltiples actores y hacer uso y aprovechamiento de los datos para la generación de valor.
- Se modificará el Decreto 140 de 2021 “Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C”, respecto a las funciones de la Ajustar las funciones de la Alta Consejería TIC del Distrito para especificar su alcance en materia de Innovación Pública y Seguridad Digital para especificar su alcance en materia de Innovación Pública y Seguridad Digital.

El detalle de la información se encuentra en la presentación PowerPoint anexo al acta (2023-09-14 Comité sectorial_sesión04).

11. Propositiones y varios.

Durante el desarrollo de la sesión no se presentan proposiciones o varios por parte de los integrantes, invitados y asistentes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública.

TOMA DE DECISIONES

Icono	Decisión
	<p>Aprobación de la modificación a indicadores y productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano de la Administración Pública.</p> <p>Síntesis: Se presentó y aprobó la modificación de los indicadores: 2: Incremento de la Favorabilidad a la Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital, 2.3 Incremento del Porcentaje de favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB), y 2.2 Aumento del Índice de Calidad de Vida del Talento Humano Distrital.</p> <p>Se presentó y aprobó la modificación de los productos: 2.1.4 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital, 2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital, 3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital, y 3.1.6 Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital.</p>

COMPROMISOS

En el desarrollo de esta sesión del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública no se establecen compromisos.

CONCLUSIONES

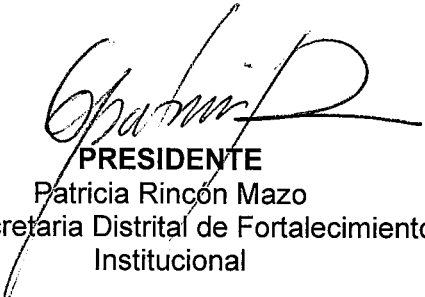
- Se presentaron y aprobaron las modificaciones a los indicadores y productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano de la Administración Pública.
- Se presentó el seguimiento a la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.
- Se presentó el avance en la gestión de talento humano en el marco del Plan Distrital de Desarrollo.
- Se presentó el seguimiento a los compromisos que se suscriben en las negociaciones sindicales.
- Se presentó el avance en la estrategia de Formación Virtual.
- Se presentó el avance en el Modelo de Gobierno Abierto
- Se presentó el avance de acciones para dirigir y articular a las entidades del sector administrativo en la operación de las políticas de gestión y desempeño: Gobierno digital y Seguridad Digital
- Se presentó el estado de la formulación y el resultado del seguimiento de la Política Pública Distrital Bogotá Territorio Inteligente.


CIERRE DE LA SESIÓN

Siendo las 4:30 p.m. del 14 de septiembre de 2023 se da por concluida la sesión ordinaria del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública.

CONVOCATORIA: la próxima sesión ordinaria del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública será en diciembre de 2023.

En constancia firman,


PRESIDENTE
Patricia Rincón Mazo
Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento
Institucional


SECRETARÍA TÉCNICA
Bibiana Cardozo Peña
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

Anexos: convocatoria del comité, presentación PowerPoint, y registro virtual de asistencia.
Proyectó: Marcela Andrea García Guerrero, Contratistas de la Oficina Asesora de Planeación
Revisó: Virginia Viracachá Viracachá, Asesora de la Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Bibiana Cardozo Peña, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación