



COMITÉ BIPARTITO DE SEGUIMIENTO AL ACUERDO COLECTIVO SUSCRITO CON EL SINDICATO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES NACIONALES Y DISTRITALES – “SINTRADISTRITALES” Y EL SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO “SUNET”.

ACTA No. 03

FECHA: 8 de junio de 2023

HORA: 2:30 p. m.

LUGAR: Aulas Barulé – Alcaldía Mayor de Bogotá D. C.

DESARROLLO:

1. Verificación y presentación de los asistentes.

Se adjunta listado de asistencia.

2. Aprobación Acta reunión anterior:

La Asesora de la Dirección de Talento Humano, Nathalie Andrea Ríos Muñoz, informa que el Acta No. 2, correspondiente a las reuniones realizadas el 14 de febrero y el 2 de marzo de 2023, fue compartida a las Organizaciones Sindicales mediante correo electrónico fechado el 31 de marzo de 2023, frente a la cual no se recibieron observaciones. No obstante, se pregunta si hay observaciones, inquietudes o sugerencias al Acta, frente a lo cual las Organizaciones Sindicales indicaron que no. Por lo tanto, queda aprobada el acta y se entrega para las firmas respectivas.

3. Presentación avances Acuerdo Colectivo:

La Asesora de la Dirección de Talento Humano, Nathalie Andrea Ríos Muñoz, informa que en cumplimiento a los compromisos adquiridos en las reuniones realizadas el 14 de febrero y el 2 de marzo de 2023, mediante comunicaciones Nos. 2-2023-14571 y 2-2023-14572 del 26 de mayo de 2023 se remitió a las Organizaciones Sindicales el cuadro en Excel con los avances presentados en cada uno de los puntos del Acuerdo Colectivo en el período comprendido entre el 1° de febrero y el 31 de mayo de 2023, a efectos que a más tardar el 6 de febrero de 2023 remitieran sus observaciones e inquietudes considerando que el Comité quedó programado para el 9 de junio de 2023. No obstante, mediante comunicaciones Nos. 2-2023-14937 y 2-2023-14938 del 30 de mayo de 2023, se remitió reprogramación de la reunión para el 8 de junio de 2023.

Frente a ello, SUNET remitió las observaciones mediante correo electrónico fechado el 31 de mayo de 2023 y SINTRADISTRITALES hizo lo propio mediante correo electrónico fechado el 7 de junio de 2023.

Visto lo anterior, se da inicio a la presentación de los avances en el cumplimiento de los puntos acordados y frente a los cuales se presentaron observaciones, así:

Cra 8 No. 10 - 65
Código postal 111711
Tel: 381 3000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



Continuación Acta No. 003

SEGUNDO BLOQUE: PARQUEADEROS			
No.	Compromiso	Avances	Observaciones Sintradistritales
2	La Secretaría General se compromete a socializar la forma como se realizan y atienden las solicitudes para la prestación del servicio de transporte para los servidores públicos que deban desplazarse entre las diferentes sedes de la entidad, en cumplimiento de sus funciones, así como a los colaboradores que por necesidades del servicio deban trabajar hasta altas horas de la noche, previa solicitud del servicio a través de la herramienta dispuesta para tal fin.	Se han realizado dos capacitaciones a los gestores de GLPI en los distintos componentes incluido el servicio de transporte.	Las evidencias no dan cuenta de la ejecución del punto, no hay actas ni listas de asistencia. El alcance del punto es socializar la forma para la prestación del servicio de transporte, lo cual según la descripción del punto, solo se ha hecho con los gestores GLPI.
<p>Respuesta: Se informa que en la carpeta compartida de evidencias se encuentran la capacitación realizada y las publicaciones en Soy 10 (Tips de Orlando) que dan cuenta de la socialización del procedimiento para solicitar transporte, lo cual se realiza a través de los Gestores GLPI. Próximamente se publicará una nueva pieza gráfica en Soy 10. Se remitirán a los correos electrónicos la lista de asistencia a la capacitación y el Acta del sorteo realizado.</p>			
22	La Secretaría General, una vez asigne los cupos de parqueo en la Manzana Liévano acorde con los criterios de priorización vigentes, se compromete a asignar el 100% de los cupos disponibles para vehículos y motos de manera exclusiva para los servidores (as) públicos (as) y socializará esta información en la mesa de seguimiento.	En la convocatoria realizada para la asignación de parqueadero para el segundo cuatrimestre del 2023, se asignó el 100% de los cupos en Manzana Liévano, las demás solicitudes se atendieron para el servicio en Archivo Distrital	Cumplimiento parcial. Si bien se expidió memorando no se solicita a la administración copia de las asignaciones realizadas durante el último periodo 2022, y las dos asignaciones de los periodos 2023. Así mismo, tiene conocimiento de funcionarios que han repetido asignación de parqueadero en manzana Liévano por ser asesores en incumplimiento del memorando, recordar que no existe criterios diferenciadores por cargo, el acuerdo aplica a igual para los servidores en general.
<p>Respuesta: Se informa el procedimiento para efectuar la asignación de los parqueaderos conforme lo establecido en el Protocolo 062 y se indica que las evidencias se encuentran en la carpeta compartida. Se informa además que hay casos en los cuales los servidores pueden repetir asignación de parqueadero en Manzana Liévano y en periodos consecutivos dado que no siempre se utilizan todos los cupos, como sucedió en el presente cuatrimestre. Debe tenerse en cuenta que hay servidores que prefieren la asignación de parqueadero en Archivo Distrital, sede donde de manera permanente se asignan los cupos que se requieren. Se remitirán a los correos electrónicos las evidencias nuevamente.</p>			



SECRETARÍA
GENERAL

Continuación Acta No. 003

23	La Administración dará prioridad a la asignación de parqueaderos en la sede del Archivo Distrital para las solicitudes allegadas por los servidores públicos, de acuerdo con la disponibilidad de cupos. Así mismo, socializará esta información en la mesa de seguimiento.	Las solicitudes de parqueadero que no alcanzaron a ser atendidas en Manzana Liévano fueron atendidas para el Archivo Distrital	Nuevamente se solicita a la administración copia dar cuenta de la acción en las evidencias señalando las asignaciones para cada cuatrimestre, o ha sido socializada en mesa de seguimiento. Por tanto, no se da observancia al cumplimiento.
----	---	--	--

Respuesta: Aclarado en punto anterior.

24	<p>La Secretaría General continuará dando cumplimiento al protocolo en lo relacionado con la suspensión temporal o definitiva de los cupos de parqueadero asignados.</p> <p>La solicitud de postulación para parqueaderos en la Manzana Liévano y en el Archivo de Bogotá se realizará de forma directa por el servidor público utilizando el formato preestablecido para ello, para tal efecto se ajustará el protocolo y el formato respectivo.</p>	En el mes de marzo de 2023 se realizó convocatoria para asignación de parqueaderos el segundo cuatrimestre de 2023. Adicionalmente se tuvo en cuenta la nueva disposición de pico y placa y los parqueaderos fueron asignados al 100% de los servidores públicos. Se dio respuesta a los postulados de asignación de parqueadero.	Punto incumplido, en el acuerdo estipula "ajuste del protocolo y formato respectivo". No se ha realizado el ajuste a los documentos establecidos, por lo que no se da garantía a la forma directa por el servidor público.
----	---	---	--

Respuesta: Se informa que el Protocolo y los formatos fueron ajustados en julio de 2022 conforme quedó consignado en el Acta No. 01 del 16 de septiembre de 2023, en los siguientes términos: "En el Mes de Julio, se realizó la modificación al protocolo 4233100-OT-062 "Protocolo parqueadero de la Manzana Liévano" incluyendo la nueva metodología para asignación de parqueaderos. Se realizó la convocatoria atendiendo lo dispuesto en el protocolo. Adicionalmente con esta actualización se encuentra el formato 4233100-FT-1141- Solicitud de Parqueadero. Los solicitantes realizaron de manera individual y directa a la SSA mediante respuesta al radicado 3-2022-19935". Se informa además, que el Protocolo tuvo una modificación posterior, considerando cambios en la normativa distrital de pico y placa (versión 4). Se remitirán a los correos electrónicos las versiones 3 y 4 del Protocolo y el formato de solicitud de asignación de parqueadero.

TERCER BLOQUE: CHAQUETAS

No.	Compromiso	Avances	Observaciones
6	La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del presente acuerdo y con el objeto de identificar a sus	El 27 de abril del 2023, la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía envió a la Oficina Consejería de Comunicaciones, certificado de disponibilidad No. 758, por valor de \$40.000.000,	<p>Sintradistritales: Punto no cumplido. No se encuentra evidencia de lo descrito por la administración.</p> <p>Sunet: Teniendo en cuenta el</p>

Cra 8 No. 10 - 65
Código postal 111711
Tel: 381 3000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



Continuación Acta No. 003

	<p>servidores/as públicos/as, realizará las gestiones que se requieran para realizar la compra y entrega de chaquetas institucionales que cubran las condiciones climáticas, a aquellos/as que realicen las funciones de informador en la Red Cade.</p>	<p>para la adquisición de las chaquetas.</p> <p>De acuerdo con el cronograma del proceso este estaría adjudicado en junio del 2023.</p>	<p>proceso contractual y la fecha de cumplimiento inicial que se pactó para diciembre de 2022, que a la fecha se encuentra como incumplido, se solicita por parte de la administración la garantía de entrega de las chaquetas institucionales a más tardar el 30/06/2023 con el fin de asegurar a los servidores la protección debida a las diferentes situaciones climáticas además de mejorar la imagen que proyecta la entidad a la ciudadanía.</p>
--	---	---	---

Respuesta: se informa que la subasta será realizada el 9 de junio de 2023, posterior a ello, se tiene programada la adjudicación del contrato el 16 de junio, luego son 2 días para ajustar diseño y finalmente, el proveedor tiene quince (15) días hábiles para realizar la entrega.

CUARTO BLOQUE: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL			
No.	Compromiso	Avances	Observaciones Sintradistritales
3	<p>La Secretaría General adelantará los estudios que justifiquen la implementación de un sistema propio de evaluación del desempeño en la Entidad, con base en los lineamientos expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil para tal efecto, para lo cual, recibirá las sugerencias de las organizaciones sindicales y de los servidores públicos de la Entidad.</p>	<p>El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD como líder de la Política Estratégica de Talento Humano en el Distrito Capital adelantó planteamiento de un sistema propio para realizar el proceso de evaluación de los(as) servidores(as) públicos(as) de carrera administrativa y en período de prueba el cual sería aplicado en esta entidad y en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., como líderes del sector Gestión Pública.</p> <p>El propósito a mediano plazo radicaba en instaurar esta herramienta como sistema propio de evaluación a nivel distrital en el marco del cumplimiento de lo proferido en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 toda vez que este sistema cumplía con los lineamientos definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC en el artículo 1° del Acuerdo 026 de 2019. Sin embargo, una vez revisado, desde la Dirección de Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se identificó que, a pesar de cumplir con las disposiciones normativas a las que se refiere el citado Acuerdo, la Secretaría General de la Alcaldía</p>	<p>Si bien el DASCD, desarrolló la herramienta. No hay evidencia de lo señalado por la administración.</p>

Continuación Acta No. 003

		<p>Mayor de Bogotá, D.C., no cuenta con la capacidad institucional para la adopción de este sistema.</p> <p>Asimismo, se identificaron factores a tener en cuenta en la evaluación que no serían iguales para todos(as) los(as) servidores(as) de acuerdo con la dependencia en la que está ubicado el empleo bajo el cual sería evaluado y el nivel del mismo (profesional, técnico o asistencial) distando esto del principio de la igualdad.</p> <p>En este sentido, la Secretaría General, en el segundo semestre de 2023 realizará las modificaciones sobre el sistema propio diseñado inicialmente por el DASCD como responsable de la PEGTH en el Distrito Capital para ajustarlo a la realidad de la capacidad institucional de la Secretaría General y garantizando el principio de la igualdad para que todos(as) los(as) servidores(as) puedan ser evaluados bajo los mismos parámetros sin importar las características de sus empleos.</p> <p>En el marco del compromiso sindical que se refiere a <i>"La Secretaría General adelantará los estudios que justifiquen la implementación de un sistema propio de evaluación del desempeño en la Entidad, con base en los lineamientos expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil para tal efecto, para lo cual, recibirá las sugerencias de las organizaciones sindicales y de los servidores públicos de la Entidad"</i>, desde el procedimiento de Gestión del Desempeño de la Dirección de Talento Humano, en conjunto con la Oficina Asesora de Planeación se realizará un diagnóstico de necesidades sobre las que se deben trabajar para lograr la capacidad institucional requerida para cumplir con los lineamientos definidos en el artículo 1° del Acuerdo 026 de 2019 de la CNSC para la implementación del Sistema Propio de EDL.</p>	
--	--	---	--

Respuesta: se informa que se surtió el proceso de revisiones por parte de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. remitiendo al DASCD los aportes para el Sistema Propio, considerando las particularidades de la Entidad, principalmente en lo que respecta al servicio al ciudadano.

Conclusión: Sintradistritales y Sunet solicitan participar en el proceso, para lo cual se informa que una vez se reactive el trámite con el DASCD, se procederá a socializar las versiones preliminares con las Organizaciones Sindicales para su participación efectiva.



Cra 8 No. 10 - 65
Código postal 111711
Tel: 381 3000
www.bogota.gov.co
info: Línea 195



Continuación Acta No. 003

QUINTO BLOQUE: BIENESTAR			
No.	Compromiso	Avances	Observaciones
7	<p>La Secretaría General en el marco de la Política de Desconexión Laboral y atendiendo lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política y la Ley 2191 de 2022, garantizará los tiempos de descanso de los servidores que estén por fuera de la jornada y horario laboral, sin perjuicio de la situación especial del deber de laborar o estar disponible por situaciones excepcionales ocasionales.</p> <p>Las vacaciones continuarán programándose al inicio de cada vigencia contando con el visto bueno del respectivo jefe inmediato, en aras de garantizar la planeación de actividades durante el año y garantizar el disfrute de las mismas.</p> <p>La interrupción y aplazamiento de vacaciones deberán estar motivadas con base en las causales que trae el ordenamiento jurídico, entre otras, los artículos 14 y 15 del Decreto 1045 de 1978.</p> <p>De igual forma, los descansos compensados que por necesidades del servicio y de forma</p>	<p>En reunión de seguimiento se expondrá concepto emitido por la Oficina Jurídica respecto a la motivación de los actos que interrumpen y aplazan vacaciones.</p> <p>De igual forma, se indica que en el Comité de Gestión y Desempeño realizado el 17 de marzo de 2023 se aclaró la información respecto a las vacaciones. Se transcribe el extracto del Acta:</p> <p><i>"La doctora Yaneth Suárez solicita la palabra para compartir con los colegas que han llegado informaciones relacionadas con la necesidad de precisar las instrucciones relacionadas con la programación de vacaciones en la finalización de este año y de esta administración, así como del inicio del año 2024.</i></p> <p><i>Frente a ello, la doctora María Clemencia Pérez Uribe, Secretaria General, aclara que no ha dado instrucciones de negar o prohibir la autorización de vacaciones a ningún servidor o servidora de ninguna dependencia de la Secretaría General. Reitera que el llamado de este Despacho ha sido en el sentido que le corresponde a cada jefe de dependencia realizar una programación integral y organizada con todos sus equipos teniendo en cuenta las particularidades del cierre del gobierno actual, así como del empalme e inicio del próximo gobierno, frente al cumplimiento de sus funciones y metas institucionales".</i></p>	<p>Sintradistritales: Se está en espera del concepto de la oficina jurídica, el cual será de estudio y análisis para este sindicato. Es pertinente recordar a la administración el atributo de movilidad temporal de la planta global, es decir que en el momento que verdaderamente se presente la necesidad del servicio se debe verificar en la planta la existencia de otros funcionarios del mismo nivel que puedan atender la necesidad, previa interrupción del descanso, caso del personal del nivel asistencial y técnico que tienen funciones generales y que se realizan en todas las dependencias como el manejo de siga, correspondencia e.t.c y en el personal del nivel profesional existen homólogos en algunas dependencias para funciones como revisión de actos administrativos, algunos temas contractuales, seguimiento a planes, metas e indicadores).</p> <p>Así mismo está en estudio el tema de la modificación de fecha de vacaciones sin motivación. Oportunamente se estará presentado los resultados de dicho estudio.</p> <p>Sunet: Observaciones se darán según contenido del concepto emitido que se socializará.</p>



SECRETARÍA
GENERAL

Continuación Acta No. 003

<p>excepcional no puedan ser disfrutados en los turnos de Semana Santa y de Fin de Año, se concederán en periodos posteriores de acuerdo con la reglamentación que expida la Secretaría General.</p> <p>Respecto de las demás situaciones administrativas, la Secretaría General tendrá en cuenta aquellas que puedan afectar periodos de descanso como las incapacidades o licencias de luto, entre otras.</p> <p>La Secretaría General consignará los presentes lineamientos en el memorando y/o circular de programación de vacaciones y jornadas de descanso compensado.</p>		
--	--	--

Respuesta: Se da lectura a la conclusión del concepto emitido por la Oficina Jurídica, donde se informa que "una de las formas por medio de las cuales se cumple con esta carga argumentativa, es a través del mecanismo contemplado en la Circular 2 de 2015, en la que se exige que sea el Jefe del servidor el que detalle la necesidad del servicio a la que se refiere, de manera que la parte considerativa del acto pueda remitir a dichos antecedentes y, de esta manera, fundamentar la decisión de interrupción de las vacaciones". Por tanto, hasta el momento se está cumpliendo con la carga argumentativa en los actos administrativos de interrupción de vacaciones dado que se hace referencia a la comunicación que da cuenta de las necesidades del servicio. Se enviará concepto emitido por la Oficina Jurídica. Se pone de presente que con corte al 31 de mayo de 2023, de 178 vacaciones concedidas, 16 han sido interrumpidas, correspondiendo esto al 10%, no sin antes aclarar que aproximadamente el 90% de los casos de interrupción son tramitados porque los servidores lo requieren de manera directa, no siendo esta una de las causales que prevé la norma, por ello, en las últimas solicitudes efectuadas por los servidores, han sido negadas.

Persiste la inquietud de las Organizaciones Sindicales con relación al aplazamiento de vacaciones motivo por el cual Sintradistritales manifiesta que está realizando una encuesta para determinar casos puntuales. Además, Sunet informa de las situaciones presentadas en la Red Cade al final del año 2022 con cambios de fecha y de sedes. Frente a esto, la Administración informa que en estos casos se da lugar a la responsabilidad compartida por tanto, se insta a la Dirección Distrital de Servicio a la Ciudadanía que realice las verificaciones y tome las medidas que conduzcan a la no afectación de las programaciones remitidas por los servidores.


Cra 8 No. 10 - 65
Código postal 111711
Tel: 381 3000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



Continuación Acta No. 003

<p>9</p>	<p>La Secretaría General continuará con el cumplimiento de los Acuerdos hasta ahora pactados con las organizaciones sindicales en años anteriores, dentro del marco constitucional, legal y reglamentario previsto en el ordenamiento jurídico para los Acuerdos Colectivos del sector público.</p> <p>En ese sentido, la Secretaría General dará cumplimiento al principio de progresividad y no regresividad de conformidad con lo previsto en el artículo 3 del Decreto 1631 de 2021 y en el marco del Decreto 160 de 2014 (Libro 2, Título 2, Capítulo 4 del Decreto 1072 de 2015) y los precedentes jurisprudenciales en la materia en el sector público.</p>	<p>El 18 de mayo, dentro de las especificaciones técnicas del contrato suscrito para ejecutar algunas temáticas de capacitación, se incluyó el Programa de Desarrollo de Competencias comportamentales focalizadas por nivel de cargo (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial).</p>	<p>Sintradistritales: No hay evidencia de ejecución del punto, solamente se identifica el anexo técnico.</p>
		<p>El día de escuchar y crecer juntos se realizó el 31 de enero de 2023 con la Dirección Distrital de Archivo de Bogotá y sus Subdirecciones. De igual forma, se invitó a todas las dependencias a participar a través del memorando 3-2023-45 del 2 de enero de 2023 y los medios de comunicación internos de la entidad.</p> <p>La segunda jornada se realizó el 26 de abril de 2023, con la Subdirección de Imprenta Distrital, en donde se invitó a los servidores a participar a través del memorando 3-2023-9395, del 28 de marzo.</p> <p>Las dos actividades se realizaron de acuerdo a los tiempos establecidos en el acuerdo sindical y hace parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.</p> <p>Se tiene previsto en el mes de junio sacar la invitación para el mes de julio.</p>	<p>Sintradistritales: El punto habla de las acciones de progresividad y no regresividad en el sentido de dar continuidad a los acuerdos previos, no esta cerrado exclusivamente a la actividad de escuchar y crecer juntos. ahora bien respecto a lo señalado por la administración es importante revisar qué acciones ha adelantado la administración para la mejora de las situaciones identificadas a partir de lo que se ha mencionado y acordado en las sesiones de escuchar y crecer juntos (puntualmente se asistió en el mes de octubre de 2022 a la que le correspondió a mi dependencia dirección de desarrollo institucional, se tocó el tema puntual de computadores obsoletos e inservibles son modelo 2008, inadecuada disposición de los puestos de trabajo, muy pegados no se puede uno girar en la silla, sin espacio para las piernas, sin gavetas, sin persianas y los compañeros que están en las ventanas se queman y no ven bien la pantalla del computador. Entre varias cosas se comprometieron a realizar una inspección de puestos de trabajo y poner persianas, sin embargo 7 meses después no lo han hecho. Si en algún caso, realizaron la inspección y no se tiene el conocimiento, sí es claro que no han realizado cambios, por lo que el objeto de estas sesiones, el cual es mejorar las condiciones laborales, no se cumple, por lo que</p>

Continuación Acta No. 003

			<p>es necesario revisar los compromisos generados, para que realmente tenga impacto la actividad.</p> <p>Las jornadas de escuchar y crecer juntos contempla la participación de las organizaciones sindicales, a la fecha no se ha realizado citación a las mismas.</p> <p>Sunet: Se solicita acta de compromisos y novedades de la reunión del día 26/04/2023.</p>
<p>Respuesta: Se compartirán nuevamente el Acta de la reunión realizada en Imprenta Distrital y se aclara que a esta jornada fueron invitadas las Organizaciones Sindicales, por tanto, se compartirán las comunicaciones enviadas. Se acuerda realizar una Mesa aparte para tratar los compromisos acordados en las Jornadas del Día de Escuchar y Creer Juntos y el avance de los mismos, en Mesa separada, para lo cual se informará de manera oportuna la fecha de la reunión.</p>			
<p>13</p>	<p>La Secretaría General a partir de la firma del presente Acuerdo, realizará una actividad familiar en cada vigencia en donde el servidor pueda asistir con hasta dos (2) personas del núcleo familiar.</p>	<p>Programa de retiro asistido prepensionados:</p> <p>Se incluyó esta actividad en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, estableciendo el acompañamiento a corto, mediano y largo plazo, para lo cual se atienden los cronogramas y actividades previstas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.</p> <p>Para los servidores a corto plazo se realizó la invitación del DASCD el día 27 de febrero de 2023, de los cuales 24 de ellos aceptaron la invitación y están participando del programa.</p> <p>La Dirección de Talento Humano, invitó a los servidores a mediano plazo, a participar del programa, preparación para el retiro del servicio, 71 de ellos aceptaron la invitación de un total de 126. La actividad se está desarrollando en el mes de mayo.</p> <p>Igualmente el 9 de mayo se realizó la charla con Colpensiones, con el objetivo de dar conocimiento a los servidores sobre el régimen pensional público.</p>	<p>Sintradistritales Falta evidencias como actas y listados de asistencia, caso actividad Colpensiones.</p>

Continuación Acta No. 003

		<p>Se anexan las evidencias que hasta el momento de este informe se tienen, debido a que las actividades se encuentran en desarrollo</p>	
		<p>Se ofreció a los servidores las opciones de tres pasadías en LagoSol o cuatro boletas de cine con combo de Cinemark, para lo cual se envió memorando 3-2023-11553 y a través de Soy10 y medios internos de comunicación, para su elección, para celebrar el día de la familia</p> <p>El día viernes 12 de mayo se solicitó a Compensar la cantidad establecida.</p> <p>Sin embargo, aún no se tiene la totalidad de las respuestas de los servidores de la entidad. Se tiene previsto la entrega en el mes de mayo.</p>	<p>Sintradistritales: Falta la evidencia del envío de la información por SOYDIEZ</p> <p>Sunet: Según observaciones de varios funcionarios, sugieren que los combos de comida sean completos como en eventos anteriores que se incluían crispetas y gaseosa grandes, adicional al perro caliente.</p>
<p>Respuesta: Se compartirán nuevamente las evidencias de socialización entrega regalos Día de la Familia. Se indica además que los combos que acompañan las boletas del cine y en general todas las actividades de bienestar, se gestionan conforme al presupuesto asignado y el impacto con toda la planta de personal. Se aclara que es la primera vez que para celebrar el Día de la Familia, se hizo entrega de 4 boletas de cine y sus respectivos combos a cada servidor. Se manifiesta que pese a los esfuerzos realizados, los servidores no participan en las actividades, por lo tanto, se invita a las Organizaciones Sindicales a promover la divulgación de actividades para lograr mayor participación, las cuales manifiestan su acuerdo y solicitan ser incluidas en las listas de distribución para que se enteren de las actividades. La divulgación de actividades se realiza por SIGA, Soy 10 y correo institucional.</p>			
<p>14</p>	<p>La Secretaría General continuará realizando tres (3) jornadas de feria de servicios anuales, en las cuales invitará a varias y nuevas empresas que presten sus servicios en los sectores de salud, cultura, recreación, deportes, seguros, bancarios, entre otros, a efectos que oferten sus servicios a los (as) servidores (as) públicos (as) y sus familias, en el marco de la Resolución No. 097 de 2016, modificada por la Resolución No. 356 de 2018.</p>	<p>En el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2023 se incluyó la realización de 3 ferias de servicios, en las cuales se invitarán a empresas de los sectores de salud, cultura, recreación, deportes, seguros y bancarios.</p> <p>Con el objetivo de presentar beneficios en diferentes servicios y adquisición de bienes a los(as) servidores de la Secretaría General, se llevó a cabo la primera feria de servicios de la vigencia, el día 24 de marzo en la Plazoleta de la Manzana Liévano.</p> <p>A la actividad asistieron: la Caja de Compensación Familiar Compensar, el Fondo Nacional del Ahorro, Banco de Bogotá, Coomeva, Nueva EPS,</p>	<p>Sintradistritales: El punto se negoció precisamente en procura de continuar con el fortalecimiento de los programas de bienestar social de la Entidad. Para esto es necesario que las ferias de servicios se desconcentren para que logren llegar a todos los servidores públicos, no solamente a los de manzana Liévano.</p>

Continuación Acta No. 003

	<p>Así mismo, realizará nuevos convenios de libranzas con aquellas empresas que estén interesadas en ofrecer los mejores descuentos a los servidores de la Entidad a efectos de ampliar los beneficios. Ello cumpliendo con los principios de libre concurrencia, igualdad y transparencia.</p> <p>Lo anterior, en procura de continuar con el fortalecimiento de los programas de bienestar social de la Entidad.</p>	<p>Distribuciones Ramo, Consultores de Finanzas Consufin, Banco BBVA, Jardines del Apogeo, Universidad Santo Tomás, Ortopédicos Futuro, Universidad los Andes, Banco de Occidente, Coopebis, CoopSerp, Davivienda, Excelcredit, Óptica Alemana, Porvenir, Protección y Secretaría de Ambiente.</p> <p>Teniendo en cuenta que varios de los(as) servidores(as) se encuentran en otras sedes o puntos de servicio de la entidad, y no pudieron hacer presencia en la Feria, se realizó un portafolio virtual, con el objetivo que puedan conocer y acceder a los beneficios presentados.</p> <p>Ya se está realizando la convocatoria para realizar la segunda feria en el mes de junio de 2023</p>	
<p>Respuesta: Se informa que en este año, la información de los productos y servicios de las empresas participantes en las Ferias, fueron socializados a todas las sedes de la Entidad a través de un catálogo virtual el cual será compartido como evidencia. Se indica además que las empresas participantes requieren de la presencia masiva de servidores para su asistencia, motivo por el cual, se realiza en Manzana Liévano. Las Organizaciones Sindicales proponen realizar una Feria en el Archivo Distrital, propuesta que es acogida.</p>			
<p>15</p>	<p>La Secretaría General en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos de cada vigencia, continuará realizando las actividades que conforman los cuatro ejes de intervención (Conocimiento de las Fortalezas Propias, Relaciones Interpersonales, Propósito de Vida y Estados Mentales Positivos), los cuales incluyen la promoción y desarrollo de aptitudes y habilidades artísticas y deportivas de los servidores públicos, procurando la diversificación de las actividades. Ello conforme</p>	<p>Conocimiento de las fortalezas propias: Todos los días se envían las tarjetas virtuales de cumpleaños y cuando es autorizado por los servidores el aviso de fallecimiento de familiares. Dentro de los días especiales se conmemoró la semana de la mujer y a las mujeres de la entidad se les entregó dos boletas de cine con apoyo de Compensar y a los hombres un detalle en su día, también en colaboración con Compensar. El día de la secretaria(o) fue celebrado por el DASCD. Para el día de la familia se entregará 4 bonos de cine con combo de Cinemark o 3 pasadías de Lagosol, conforme la elección de cada servidor(a). Además se celebró el día de felicidad y con el apoyo de Compensar se celebró el día de la niñez.</p>	<p>Sintradistritales: Algunos servidores públicos se quejaron de que el detalle del día del hombre no fue de su agrado. Así mismo se solicita que se gestione incentivos adicionales más allá de lo que COMPENSAR pueda aportar.</p>

Continuación Acta No. 003

<p>el cronograma de cada vigencia trabajado de manera conjunta con la Caja de Compensación Familiar, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y otras Entidades que ofrezcan sus servicios, acorde con el presupuesto asignado.</p> <p>La Secretaría General en el marco del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, particularmente en los Programas de Promoción y Prevención y Programas de Vigilancia Epidemiológica, continuará realizando actividades entre las cuales se encuentran aquellas relacionadas con hábitos de vida saludable, prevención de las enfermedades cardiovasculares y metabólicas y promoción de la salud mental.</p>	<p><u>Relaciones interpersonales:</u> Se realizó la primera feria de servicios tanto presencial como virtual; así como la feria de emprendimiento, igualmente presencial y virtual.</p> <p>Se continúa con la estrategia de sala amiga de la familia lactante de manera presencial teniendo las dotaciones actualizadas, en la cual se realizó cambio a los termómetros calibrados y con la capacitación y divulgación.</p> <p>Mensualmente se realiza Talento en Tu Sede y se socializa por Soy10, y se realiza encuesta para la preferencia de las olimpiadas internas y escuela artística.</p> <p>El gimnasio funciona con normalidad y se han realizado dos ornada del día de escuchar y crecer juntos, con la Dirección de Archivo de Bogotá y la Subdirección de Imprenta Distrital.</p> <p>Dentro de la estrategia Aldas se esta realizando el emocionario y con la coordinación de los Gestores de Ética, se desarrolla la campaña de valores de la casa.</p>	<p>Sintradistritales: No hay evidencia de las actividades: feria de emprendimiento, ni de la actividad Talento en tu sede, así como las acciones de mejora derivadas de esta actividad. en las actividades de escuchar y crecer juntos no se convocó a las organizaciones sindicales.</p>
<p>La planeación y ejecución de actividades realizadas en el Plan Estratégico del Talento Humano se realizará atendiendo las necesidades de los servidores públicos y de acuerdo con su distribución demográfica; ello acorde con las asignaciones presupuestales de cada vigencia. Así mismo, se realizarán de manera virtual y/o presencial en horarios y fechas que permitan la participación de los servidores de todas las dependencias.</p>	<p><u>Propósito de vida:</u> Se realiza la orientación al ingreso de la entidad y se tienen actividades con Compensar, visitando las diferentes sedes de la entidad.</p> <p>En la preparación para el retiro del servicio: El DASCDC realizó la convocatoria para los servidores(as) a corto plazo, la Secretaría General está realizando la intervención a mediano plazo y la asesoría con los regímenes pensionales.</p> <p>Se están desarrollando las conferencias dentro del club familia general, se han trabajado los temas de prevención y riesgo de suicidio y violencia intrafamiliar.</p>	<p>Sintradistritales: No hay evidencia de esas actividades.</p>
<p>las dependencias.</p>	<p><u>Estados mentales positivos:</u> Se amplió la valera de salario emocional con el teletrabajo rosa y la edad para la tarde de juego.</p>	<p>Sintradistritales: No hay evidencia de esas actividades.</p>

Continuación Acta No. 003

	<p>La Secretaría General presentará ante la Secretaría Distrital de Hacienda, las sustentaciones técnicas que permitan incrementar los recursos para bienestar, en el anteproyecto de presupuesto para la siguiente vigencia.</p>	<p>Se realizan dos rutas ecológicas mensuales y se disfrutó del descanso compensado.</p> <p>En materia de financiación de estudio fue aprobado este beneficio para 40 servidores(as)</p>	
		<p><u>Promoción de la salud mental:</u> Se realizó la charla de salud reflejo de tus emociones el 24 de febrero. Así mismo, dando cumplimiento a la Resolución 1166 de 2018 se ha adelantado la caracterización de la población en la dependencia Alta Consejería para la Paz, Víctimas y Reconciliación y actividades de descarga emocional en los centros de encuentro con la psicóloga de SST el 14, 16, 24 y 31 de marzo, el 2, 4, 24 y 28 de abril y el 11 de mayo. Capacitación en Musicoterapia el 26 de mayo.</p>	<p>Sintradistritales: No hay evidencia de dicha actividad.</p>
<p>Respuesta: Se informa que el detalle entregado el día del hombre fue regalado por Compensar. Las Organizaciones Sindicales solicitan mayor diversidad en los participantes en las Ferias. Se compartirán nuevamente las evidencias solicitadas.</p>			
<p>16</p>	<p>La Secretaría General gestionará la realización de un programa de vacaciones recreativas para la vigencia 2023 y en adelante, para los hijos de los servidores públicos que tengan la semana de receso en los colegios, la cual será la segunda semana de octubre.</p>	<p>Esta actividad quedó programa dentro del PIB 2023 y dentro del contrato con Compensar,</p>	<p>Sintradistritales: En espera de su realización.</p>
<p>Respuesta: Se informa que el día de hoy hay cierres de inscripciones para las vacaciones recreativas, por tanto, se invita a las Organizaciones Sindicales a promover la divulgación de la actividad para mayor participación.</p>			
<p>17</p>	<p>A partir de la firma del presente acuerdo, la Secretaría General fortalecerá las jornadas pedagógicas y/o recreativas y/o culturales, para conmemorar el Día del Servidor Público Distrital y su exaltación.</p>	<p>Quedó incluido dentro del PIB y se está recolectando la información conforme al mismo, para el reconocimiento descrito.</p>	<p>Sintradistritales: No hay evidencia de la recolección de la información.</p> <p>Sunet: Se solicita avance de recolección de información correspondiente a la actividad a realizar</p>

Continuación Acta No. 003

Respuesta: Se informa que se está preparando la información para la celebración del Día del Servidor Público.

29	<p>La Secretaría General continuará divulgando y ejecutando las capacitaciones y sensibilizaciones que en el marco del Plan Institucional de Capacitación y en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Programa de Prevención del Riesgo Psicosocial, permitan fortalecer las competencias comportamentales de todos los servidores de la Entidad, incluyendo al equipo directivo. Estas capacitaciones y sensibilizaciones harán particular énfasis y prioridad a la prevención de conductas de acoso laboral y sexual, habilidades gerenciales, y liderazgo. Lo anterior, con base en un cronograma que permita el acceso a todos los servidores públicos programados para dichas jornadas.</p> <p>A partir de las piezas comunicacionales ya elaboradas por el Comité de Convivencia Laboral, se realizará la respectiva difusión y sensibilización específica en temas relacionados con las conductas de acoso laboral y la ruta para acudir a dicho Comité.</p> <p>De igual forma, las capacitaciones y</p>	<p>El 24 de febrero de 2023 se realizó la capacitación de autocuidado emocional. En el mes de febrero se realizó la actualización del programa de Vigilancia epidemiológica de Riesgo Psicosocial. En los meses de febrero marzo, abril y mayo se realizaron las visitas de caracterización y acompañamiento emocional para la implementación de la Resolución 1166 en los centros de encuentro.</p>	<p>Sintradistritales: No hay evidencia de estas actividades. Adicionalmente no da cumplimiento al alcance del punto en el sentido de realizar capacitaciones y sensibilizaciones incluyendo al equipo directivo.</p>
		<p>Se realiza atención con la Caja de Compensación Familiar Compensar y Salud en las jornadas de talento en tu sede. Además se ir a otras sedes de la entidad. De igual forma, y teniendo en cuenta la solicitud de los servidores(as) el día de atención presencial se pasó del jueves al miércoles de cada semana.</p>	<p>Sintradistritales: No hay evidencia de estas actividades.</p>
		<p>El Comité de Convivencia Laboral hizo presencia en diferentes sesiones de los Subcomités de Autocontrol de las Dependencias o reuniones específicas, para socializar y sensibilizar a los colaboradores de la Secretaría General, con la presentación sobre "Acciones de Prevención sobre Acoso Laboral", así:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mediante la Resolución No. 116 del 14 de marzo del 2023 se conformó el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y se designaron sus representantes iniciales para el período 2023-2025. El día 3 de mayo de 2023, se hace solicitud a la Imprenta Distrital, de impresión de las piezas comunicativas: ABC Comité de Convivencia Laboral y Ruta de Atención Comité de Convivencia Laboral. El 17 de mayo de 2023 se socializan las piezas comunicativas ABC Comité de Convivencia Laboral y Ruta de Atención Comité de Convivencia 	<p>Sintradistritales: No hay evidencia de estas actividades.</p>

Continuación Acta No. 003

	<p>sensibilizaciones y las asesorías que preste Compensar y la Dirección de Talento Humano, relacionadas con sus servicios, se realizarán de manera virtual y/o presencial en horarios y fechas que permitan la participación de los servidores de todas las dependencias, sin perjuicio de la divulgación de dicho portafolio por todos los canales de comunicación disponibles, así como la gestión administrativa para la difusión de estos servicios. Esta estrategia se ampliará de acuerdo con la disponibilidad de recursos humanos y financieros de la vigencia respectiva.</p>	<p>Laboral en la Subdirección de Imprenta Distrital.</p> <p>4. El día 17 de mayo de 2023 se socializa la pieza comunicativa Ruta de Atención Comité de Convivencia Laboral a la Dirección de Servicio a la Ciudadanía y a la Subdirección de Seguimiento a la Gestión del IVC.</p> <p>5. El 18 de mayo de 2023 se socializan las piezas comunicativas ABC Comité de Convivencia Laboral y Ruta de Atención Comité de Convivencia Laboral en la Subsecretaria de Fortalecimiento Institucional.</p> <p>6. El día 23 de mayo de 2023, se hará intervención en la capacitación PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.</p> <p>7. El día 26 de mayo de 2023, el comité de convivencia laboral realizó la capacitación sobre RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.</p>	
<p>Respuesta: Se compartirán nuevamente las evidencias solicitadas.</p>			
<p>43</p>	<p>A partir de la firma del presente Acuerdo, el Día para Escuchar y Crecer Juntos, se hará de manera trimestral, en el que participarán activamente, los miembros del equipo directivo relacionados con las temáticas a tratar, los empleados públicos y las organizaciones sindicales, con el fin de exponer las inquietudes, problemáticas y recomendaciones en aras de fortalecer el clima y la cultura organizacional de la Entidad.</p> <p>Un mes antes de la fecha en la que se realizará la jornada del Día para</p>	<p>Las dos actividades se realizaron de acuerdo a los tiempos establecidos en el acuerdo sindical y hace parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.</p> <p>Se tiene previsto en el mes de junio sacar la invitación para el mes de julio.</p>	<p>Sintradistritales: El objetivo de esta actividad "...en aras de fortalecer el clima y la cultura organizacional de la Entidad", no se está cumpliendo, ya que no hay seguimiento a las expectativas de los servidores en cuanto al mejoramiento de lo expresado en dichas jornadas. No se ha convocado a las organizaciones sindicales, el punto explícitamente incluye a las organizaciones sindicales.</p>

Continuación Acta No. 003

<p>Escuchar y Crecer Juntos, los servidores que participarán en ella, enviarán a la Dirección de Talento Humano, las temáticas objeto de la reunión. La convocatoria a la jornada se hará a través de los canales de comunicación institucionales.</p> <p>Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Secretaría General publicará el ABC de traslados, reubicaciones y permutas, que sea de fácil comprensión para todos los servidores de la Entidad.</p>		
--	--	--

Respuesta: Punto tratado de manera previa en punto 9.

SEXTO BLOQUE: CAPACITACIÓN

No.	Compromiso	Avances	Observaciones Sintradistritales
28	<p>La Secretaría General realizará Jornadas de socialización y capacitación al interior de la entidad en el marco del Plan Institucional de Capacitación de la respectiva vigencia, con la finalidad de dar a conocer el objetivo y alcance de la Ley 2191 de 2022, así como la Política que expida la entidad para su reglamentación interna.</p>	<p>El 10 de marzo de 2023 se realizó publicación de pieza comunicativa a través de Soy 10, compartiendo la Cartilla de la Política de Desconexión Laboral.</p> <p>El 31 de marzo de 2023 se realizó la Resocialización de la Política de Desconexión Laboral, implementada en la Entidad mediante Resolución 331 de 2022. Se programaron dos sesiones a través de la Plataforma TEAMS: Sesión 1: 8:00 a.m. Sesión 2: 2:00 p.m. La socialización de esta actividad fue realizada a través de un correo electrónico</p>	<p>Quien realizó la socialización y quien la capacitación, que estarán dadas dentro de la normatividad vigente en materia de capacitación y por personal idónea y contratado para tal fin teniendo en cuenta que la materialización de la política se traduce en bienestar del servidor, se debe poner más empeño en la difusión y socialización para que todos los servidores se apropien y la interioricen, si bien un correo es gestión, es posible que muchos servidores lo pasen por alto debido a la dinámica de sus trabajos.</p>

Cra 8 No. 10 - 65
Código postal 111711
Tel: 381 3000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



Continuación Acta No. 003

		<p>enviado a cada uno de los servidores de planta, desde el correo de la Dirección de Talento Humano y de SOY 10 del 28 de marzo de 2023, en esta última.</p> <p>Durante la tercera semana de Junio se publicará nuevamente la Cartilla y se tiene prevista la realización de una nueva sensibilización en Septiembre.</p> <p>A los Directivos se le realizó sensibilización en el Comité de Gestión y Desempeño realizado el 17 de marzo de 2023.</p>	
--	--	--	--

Respuesta: Se informa de los esfuerzos realizados para realizar la divulgación de todas las actividades, lo cual se hace a través de correo electrónico, SIGA y Soy 10. Las Organizaciones Sindicales manifiestan transgresiones a la Política de Desconexión Laboral por parte de los jefes, frente a lo cual se informa que se han hecho esfuerzos con los directivos para atender esta problemática.

34	<p>La Administración en el marco del Plan Institucional de Capacitación continuará garantizando la participación de mínimo un (1) servidor público en el Congreso de Contratación Pública, procurando la rotación entre los servidores que se encuentren vinculados al proceso de contratación, incluyendo a aquellos servidores que deban actualizarse.</p>	<p>Se realizó consulta a la Universidad de los Andes, con el fin de saber en qué fecha se realizará el Congreso de Contratación Pública y se recibió respuesta indicando que el evento se llevará a cabo el 25,26 y 27 de octubre de 2023, en la Sede Caribe – Cartagena.</p>	<p>Las evidencias allegadas por la administración no dan cuenta del proceso que se siguió para dar cumplimiento en la vigencia 2022. Para la vigencia 2023, la se solicita que en cumplimiento del punto y asegurando la rotación la designación del servidor público de carrera administrativa lo debería hacer la subsecretaria corporativa o que esta fuera por sorteo. se requiere definir lineamiento para el proceso.</p>
----	--	---	---

Respuesta: Se informa que en 2022 se cumplió con el punto, dado que efectivamente se dio el cupo a un servidor de carrera administrativa, además del Directivo. Este año se determinarán los criterios objetivos para seleccionar el servidor o los servidores que asistirán al Congreso, de acuerdo con la capacidad presupuestal.

SÉPTIMO BLOQUE: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

No.	Compromiso	Avances	Observaciones
37	<p>La Secretaría General continuará realizando las inspecciones en los puestos de trabajo de acuerdo a las visitas planeadas, acompañamiento y seguimiento, novedades y reportes extraordinarios, garantizando la</p>	<p><u>Inspecciones en el puesto de trabajo:</u> Se han realizado 2 inspecciones de puestos trabajo a los servidores que nos han manifestado la necesidad por algún tipo de diagnóstico, y aquellos que se han postulado 73 servidores para inspecciones a teletrabajo</p>	<p>Sintradistritales: No hay evidencias de las inspecciones de puestos de trabajo, no se discrimina de acuerdo al punto "planeadas, acompañamiento y seguimiento, novedades y reportes extraordinarios,</p>

Continuación Acta No. 003

<p>priorización de aquellos servidores que cuenten con patología diagnosticada, discapacidad, recomendaciones médicas y aquellos que se postulen a teletrabajo.</p> <p>La Entidad continuará con la implementación de los controles, fomentando las buenas prácticas preventivas en los centros de trabajo de acuerdo a los procesos de ergonomía, cumpliendo con los requerimientos de confort, luminosidad y aireación en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica.</p> <p>Así mismo, continuará realizando los mantenimientos preventivos y correctivos en infraestructura, equipos tecnológicos, herramientas, mobiliario, entre otros.</p> <p>Ello atendiendo los recursos humanos y presupuestales que se garanticen en cada vigencia, sin perjuicio de la sustentación que de manera adicional se requiera presentar ante la Secretaría Distrital de Hacienda, en el anteproyecto de presupuesto para la siguiente vigencia.</p>	<p>generando orientación y acompañamiento a sus recomendaciones, para un total 75 inspecciones en total.</p>	<p>garantizando la priorización de aquellos servidores que cuenten con patología diagnosticada, discapacidad, recomendaciones médicas y aquellos que se postulen a teletrabajo". las evidencias muestran 5 inspecciones a puestos de trabajo.</p> <p>Sunet: Al realizar un cambio de punto de trabajo (CADE o SuperCADE) a un funcionario que cuente con recomendaciones médicas se haga la notificación por parte de la D.S.D.S.C a la Dirección de talento humano, con el fin de hacer la IPT en el nuevo punto y con ello garantizar que el servidor tenga garantías del cumplimiento de sus recomendaciones médicas.</p>
	<p><u>Visitas a Centros de trabajo:</u> Se realizaron 12 visitas por parte del Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo. En estas visitas se han gestionado medidas preventivas focalizadas a los programas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguridad industrial: implementación del programa de protección contra caídas, capacitación en trabajo en alturas, entrega de elementos de protección personal y elementos de protección individual. - Medicina preventiva: desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica en el cual se atienden: <ul style="list-style-type: none"> * Peligros Biomecánico: Se han realizado actividades de promoción y prevención (Actualización documento programa de vigilancia epidemiológica osteomuscular, procedimiento para videoterminals y manipulación de cargas, capacitación, pausas activas, aplicación encuesta de desórdenes musculoesqueléticos) * Peligro psicosocial: Se han realizado actividades de promoción y 	<p>Sintradistritales: No hay evidencia de implementación de las acciones correctivas. Las evidencias aportadas no dan cuenta del cumplimiento de lo pactado en el acuerdo laboral</p>

Continuación Acta No. 003

		<p>prevención enfocadas a toda la población de la entidad. Así mismo, dando cumplimiento a la resolución 1166 de 2018 se ha adelantado la caracterización de la población en la dependencia Alta Consejería para la Paz, Víctimas y Reconciliación, actividades de descarga emocional en los centros de encuentro, 7 actividades de senderos de bienestar emocional (lugar: Humedal el burro y sendero San Francisco de Vicachá)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Higiene industrial: mediciones de iluminación en la sede Manzana Liévano. - Programa de riesgo químico: Se han realizado actividades de promoción y prevención como capacitación y/o formación, inspecciones en archivo distrital, Manzana Liévano e Imprenta Distrital. - Emergencias: Formación a brigadistas con alcance a las 36 sedes de la entidad 	
		<p>Se han adelantado procesos contractuales con el presupuesto asignado para la vigencia, enfocados a la mejora continua del SG-SST.</p>	<p>Sintradistritales: No hay evidencia de esta acción.</p>
<p>Respuesta: Se informa que las inspecciones en los puestos de trabajo no pueden ser compartidas con las Organizaciones Sindicales dado que cuentan con información reservada de la historia clínica ocupacional. Se informa además que los IPT son realizados por horas de reinversión de la ARL, por lo tanto, los mismos se realizan a un grupo específico y no se pueden realizar a toda la planta de personal. La Dirección de Talento Humano enviará un memorando a la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía para que todo movimiento que se realice en la Red Cade esté precedido por la verificación de las condiciones médicas de cada servidor. Las evidencias serán nuevamente compartidas.</p>			
<p>38</p>	<p>A partir de la vigencia del presente Acuerdo y teniendo en cuenta que la Entidad ya elaboró la cartilla del Plan Estratégico del Talento Humano, se adelantará la divulgación del capítulo de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual incluye el trámite a seguir para reportar los incidentes y accidentes de trabajo y el Plan de Trabajo Anual del SGSST que contiene el cronograma de actividades de campañas</p>	<p><u>Reporte de Accidentes e Incidentes:</u> Se ha dado continuidad en el proceso de divulgación frente al reporte de incidentes y accidentes de trabajo, se comunicó por medio de soy 10 en el mes de abril. De la misma forma, se adelantó capacitación en prevención de accidentes e incidentes de trabajo en el mes de febrero y mayo; dando cumplimiento a la normatividad legal vigente y procedimiento de gestión, peligros, riesgos y amenazas se adelanta las investigaciones con la</p>	<p>Sintradistritales: las evidencias allegadas no dan cuenta de lo descrito en la ejecución. No se encuentra la evidencia de la capacitación en prevención de accidentes e incidentes de trabajo.</p>

Continuación Acta No. 003

	<p>presenciales y/o virtuales a todas las sedes de promoción, prevención y socialización de las lecciones aprendidas, pausas activas, acoso laboral y para la mejora continua. Estas actividades continuarán siendo publicadas a través de Soy10 y memorandos mensuales enviados por la Dirección de Talento Humano a todos los servidores.</p> <p>Así mismo, la Secretaría General continuará implementando las actividades del Plan de Trabajo Anual del SGSST incrementando el número de visitas 1 por semestre integrales en los diferentes centros de trabajo, en la jornada laboral, atendiendo los recursos humanos y presupuestales disponibles en cada vigencia.</p> <p>Finalmente, la Secretaría General continuará adelantando el proceso de verificación del SG-SST ejecutado bajo la autoevaluación direccionada por la ARL y la auditoría interna anual realizada por la Oficina de Control Interno, en la cual se establecen acciones de mejora para el desarrollo y ejecución del sistema.</p>	<p>participación de los miembros de COPASST.</p>	
		<p><u>Pausas activas:</u> Las pausas activas se realizan de acuerdo al cronograma establecido por SST con cobertura a las 36 sedes de la entidad. Por otra parte, se dio continuidad a campaña de líderes de pausas activas formando a los líderes inscritos para cada una de las sedes y divulgando la cartilla diseñada para la ejecución de este proceso.</p>	<p>Sintradistritales: No se encuentran evidencias de lo descrito como evidencia de cumplimiento.</p>
		<p><u>Visitas a Centros de trabajo:</u> Para el primer periodo en evaluación se realizaron 12 visitas por parte del Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Sintradistritales: Es necesario que se allegue el cronograma de las visitas, los hallazgos y acciones de prevención y corrección que se adelantaron por parte del sistema</p>
		<p><u>Proceso de verificación del SG-SST:</u> El proceso de verificación se ha llevado a cabo la gestión de las observaciones y recomendaciones emitidas en la auditoría de la vigencia 2022 sujetas a cumplimiento en la vigencia 2023.</p>	<p>Sintradistritales: Las evidencias allegadas no dan cuenta del cumplimiento del punto, ni de lo descrito en las acciones de la administración</p>
<p><u>Respuesta:</u> Las evidencias serán nuevamente compartidas.</p>			
40	<p>Durante la vigencia 2022 y en adelante, la Secretaría General revisará las condiciones y especificaciones técnicas de la dotación entregada a los servidores públicos, con el fin de fortalecer, mejorar y cambiar en caso a que haya lugar, los elementos de dotación que se lleguen a contratar a partir de la vigencia 2023. La Secretaría</p>	<p>El 17 de mayo se realizó la adjudicación del proceso de dotación. En cumplimiento de las sugerencias realizadas por las organizaciones sindicales, para la vigencia 2023 se estableció en el proceso varias opciones de vestuario por género, así como por prenda se determinó que debían haber varias opciones de color. El vestuario es más informal y las opciones por género son:</p>	<p>Sintradistritales: Las evidencias no dan cuenta del punto, que en esencia es verificar "revisará las condiciones y especificaciones técnicas de la dotación entregada a los servidores públicos, con el fin de fortalecer, mejorar y cambiar en caso a que haya lugar"</p> <p>Sunet: Se solicita se informe</p>

Continuación Acta No. 003

<p>General recibirá las sugerencias sobre las condiciones técnicas de dotación que entreguen las organizaciones sindicales y los servidores públicos hasta el 30 de junio del 2022 y en cada vigencia, con el fin de empezar el proceso de revisión de las condiciones técnicas mencionadas.</p> <p>Igualmente, las organizaciones sindicales y servidores públicos informarán a la Dirección de Talento Humano las inconsistencias que se hayan podido presentar con la entrega de las dotaciones.</p>	<p>Dotación vestuario hombre:</p> <ol style="list-style-type: none"> Opción 1: Vestido formal de dos piezas para hombre (saco y pantalón), camisa formal manga larga y corbata. Opción 2: Blazer para hombre, pantalón de drill formal o jean informal para caballero, camisa sport o informal para hombre. Opción 3: Chaqueta casual o sport, jean informal para caballero y camisa tipo polo para caballero o camisa sport o informal para hombre. <p>Calzado hombre:</p> <ol style="list-style-type: none"> Calzado de calle para caballero formal Calzado casual caballero <p>Dotación vestuario mujer:</p> <ol style="list-style-type: none"> Opción 1: Sastre formal de dos piezas para dama (chaqueta y falda o pantalón) y blusa formal manga larga Opción 2: Blazer para dama, pantalón de drill formal o jean informal para dama, blusa para dama. Opción 3: Chaqueta casual o sport para dama, jean informal para dama y blusa para dama o blusa sport o informal para dama. <p>Calzado mujer:</p> <ol style="list-style-type: none"> Calzado de calle para dama Calzado casual dama 	<p>por parte de la administración el avance correspondiente a la entrega de la 1ra dotación del periodo 2023 y la fecha de entrega de la misma</p>
---	---	--

Respuesta: Se informa que se realizó subasta inversa para la escogencia del proveedor de dotaciones. El acta de inicio se suscribió el 31 de mayo y se solicitó al proveedor el catálogo de las prendas para escogencia por parte de los servidores. Se acuerda realizar reunión el martes 13 de junio con las Organizaciones Sindicales para socializar los catálogos y escoger las opciones para los demás servidores.

OCTAVO BLOQUE: TELETRABAJO

SIN OBSERVACIONES

NOVENO BLOQUE: PLANTA

No.	Compromiso	Avances	Observaciones
4	La Secretaría General se compromete a realizar un estudio para viabilizar la nivelación en dos (2) grados salariales del Nivel Asistencial para	Mediante Radicado No. 2-2022- 37229 del 30 de diciembre de 2022, fue remitido al Departamento Administrativo del Servicio Civil	Sintradistritales: Es importante tener en cuenta que es el último año de la administración, por lo que

Cra 8 No. 10 - 65
 Código postal 111711
 Tel: 381 3000
 www.bogota.gov.co
 Info: Línea 195



Continuación Acta No. 003

<p>presentarlo ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y Secretaría Distrital de Hacienda, en aras de tener los conceptos técnicos y presupuestales de viabilidad. El estudio técnico lo presentará antes de finalizar la presente vigencia 2022 y la necesidad presupuestal lo sustentará en el anteproyecto para la vigencia 2023 de acuerdo al calendario hacendario.</p>	<p>Distrital, el Estudio Técnico mediante el cual se realizó la solicitud de concepto técnico para la modificación de la planta de personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en el sentido de suprimir 120 empleos Código 407 Grado 01 y crear 120 empleos Código 407 Grado 03 del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía.</p>	<p>se debe insistir en que se gestione lo más posible y que se entreguen evidencias de lo realizado para que cuando llegue la nueva administración se continúe desde lo que se avanzó y no empiecen de nuevo o dilaten la solicitud.</p>
	<p>Mediante radicado No. 2-2023- 527 del 16 de enero de 2023, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital envió respuesta a la Secretaría General solicitando se adjunten los proyectos de acto administrativo correspondientes a planta de personal y al manual específico de funciones y de competencias laborales, así como los anexos de cargas laborales, que permitan evidenciar que los empleos de Auxiliar Administrativo Código 407, Grado 01, deben ajustarse en dos (2) grados salariales (Se desarrollan en el aparte con la descripción de la metodología a partir de la página 113 del estudio técnico, sin embargo se deben presentar como anexo)</p>	<p>Sunet: Conocer de primera mano las acciones realizadas por las dependencias que están al frente de este trámite y el avance de las mismas</p>
	<p>De igual forma y con el fin de agilizar el trámite en mención se adelantaron varias mesas de trabajo con el DASCD, y particularmente, en la realizada el 8 de marzo de 2023 se compartieron comentarios frente a la propuesta de modificación de la planta de personal presentada por esta Entidad y en la cual se acordó que en el evento de ser aprobada la propuesta de reducción de la dispersión de los grados salariales de la escala salarial del sector central de la administración distrital presentada por el DASCD en el contexto de la negociación sindical distrital, se optaría por dicha propuesta, a efectos de cumplir con la nivelación en dos grados salariales mencionados en las líneas precedentes.</p>	

Continuación Acta No. 003

		<p>En este orden de ideas, y considerando que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, presentó el 17 de abril de 2023 a las organizaciones sindicales la propuesta de reducción de la dispersión de los grados salariales de los empleos de los niveles técnico y asistencial del sector central de la administración distrital, desde el Sector Gestión Pública se realizarán las acciones que se deban adelantar, con el fin de consolidar y materializar la reducción de grados planteada. Es de resaltar que desde la Dirección de Talento Humano se están realizando las acciones tendientes a materializar el compromiso acordado con las Organizaciones Sindicales, ya sea por la vía de la negociación realizada a nivel Distrital o la vía de la negociación realizada al interior de esta Entidad, para lo cual se solicitó al DASCD indicar el paso a seguir, mediante comunicación No. 2-2023-11937 del 28 de mayo de 2023.</p> <p>El DASCD mediante comunicación No. 2-2023-6932 del 23 de mayo de 2023 otorgó respuesta aclarando que la Entidad puede definir si la modificación de planta se realiza a través del cumplimiento del Acuerdo Distrital o del cumplimiento del Acuerdo interno; adicionalmente, remitió recomendaciones al estudio técnico. Frente a ello, la Entidad mediante radicado No. 2-2023-15716 del 8 de junio de 2023 remitió el ajuste solicitado por el DASCD frente a las recomendaciones formuladas al estudio técnico.</p>	
<p>Respuesta: Las Organizaciones Sindicales solicitan copia de las comunicaciones enviadas al DASCD, las cuales serán entregadas por la Administración.</p>			
30	<p>La Secretaría General actualizará los manuales de funciones según las necesidades del servicio así lo exijan y atendiendo la misionalidad de la</p>	<p>Mediante Resolución No. 002 del 04 de enero de 2023, se realizó la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales,</p>	<p>Sintradistritales: Algunas fichas fueron modificadas en tiempo récord y sin la socialización debida a las</p>

Continuación Acta No. 003

<p>Entidad, con base en el estudio técnico jurídico y siguiendo los lineamientos y validaciones técnicas que emita el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. En todo caso, se socializarán estos documentos con las organizaciones sindicales, acorde con las Circulares emitidas sobre el particular.</p> <p>Las Organizaciones Sindicales allegarán las sugerencias sobre actualización de las fichas del manual a más tardar el 31 de julio de 2022.</p>	<p>en el sentido de adicionar una ficha del manual de funciones del perfil del empleo Profesional Especializado Código 222- Grado 27 de la Oficina Jurídica.</p> <p>En mayo se gestionó el proyecto de Resolución que modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en el sentido de modificar parcialmente la Resolución 160 de 2021 en el sentido de modificar algunos empleos de las dependencias Oficina de Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación, Dirección Centro de Memoria Paz y Reconciliación, Dirección de Paz y Reconciliación, Dirección de Reparación Integral, Dirección Distrital de Archivo de Bogotá, Subdirección del Sistema Distrital de Archivos, Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional, Dirección de Contratación, Subdirección Financiera y Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía con el objetivo de atender las necesidades del servicio, propendiendo por la aplicación de la normatividad en las actividades que se desarrollan en el marco de las funciones actualmente asignadas a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.</p> <p>Esta modificación se da en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.1.4.1. del Decreto 1800 de 2019, en lo que respecta al análisis de los perfiles, se observa la necesidad de actualizar algunos perfiles del Manual de Funciones y Competencias Laborales con ocasión al desarrollo de la Convocatoria Distrito VI que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la cual la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., realiza</p>	<p>organizaciones sindicales en cada una de las etapas, tal como lo señala la normatividad vigente incumpliendo las disposiciones legales y el punto del acuerdo.</p>
--	--	---

Continuación Acta No. 003

		<p>la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC.</p> <p>Los Oficios mediante los cuales se realizó el proceso de consulta a las organizaciones sindicales, en cumplimiento del artículo 4 del Decreto Nacional 498 de 2020, modificado por el parágrafo 3° del artículo 2.2.2.6.1 del Decreto Único 1083 de 2015, son los siguientes: 2-2023-10070, 2-2023-10072, 2-2023-10078, 2-2023-10081, 2-2023-10083, 2-2023-10086 y 2-2023-10110 del 10 de abril de 2023. Se recibió observación del Sindicato SINTRADISTRITALES enviado el 14 de abril de 2023 mediante correo electrónico, al cual se dio respuesta mediante oficio 2-2023-13363 del 12 de mayo de 2023. Posteriormente, mediante comunicación 1-2023-12359 del 15 de mayo de 2023 la Organización Sindical en mención remitió nuevas observaciones, cuya respuesta fue enviada con comunicación No. 2-2023-15465 del 6 de junio de 2023.</p>	
<p>Respuesta: Se informa que las modificaciones realizadas al Manual de Funciones fueron debidamente socializadas a las Organizaciones Sindicales, motivo por el cual, se enviarán las evidencias nuevamente. Se aclara que se revisaron las observaciones allegadas por Sintradistritales y luego de la revisión técnica y jurídica, algunas fueron acogidas y otras no. Las Organizaciones solicitan el envío del concepto favorable emitido por el DASCD, documento que será compartido por la Administración.</p>			
<p>32</p>	<p>La Secretaría General continuará difundiendo la publicación de las convocatorias para el encargo a través de la intranet y de forma suplementaria, a los correos electrónicos de los servidores públicos de carrera administrativa, concediéndoles cinco (5) días hábiles para su manifestación de interés contados a partir de las fechas establecidas en la respectiva Convocatoria.</p> <p>La Secretaría General a partir de los cuatro (4) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo, publicará en la página web de la Entidad, las</p>	<p>Durante la presente vigencia, se han realizado tres procesos de encargo, el 12 de mayo se comunicaron las resoluciones de las mismas, después de los 10 días de publicación, sin embargo, dos de las servidoras informaron que no aceptarían, por lo que nos encontramos tramitando las derogatorias para nombrar a quienes continúan en el estudio.</p> <p>Y el nuevo proceso de encargo, se realizará conforme a los empleos reportados por los directores para ser priorizados.</p> <p>La información de los procesos de</p>	<p>Sintradistritales: Solicitamos se informe, qué ha sucedido con el cargo de grado 32, que está para ser encargado o vacante. Se están demorando demasiado, lo cual está generando sobrecarga laboral, además de la expectativa que se genera en los otros servidores. importante que se ajuste el procedimiento de acuerdo con la respuesta de la CNSC.</p>

Continuación Acta No. 003

	<p>Convocatorias para proveer los empleos mediante la figura de encargo, previa socialización con las Organizaciones Sindicales.</p> <p>Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Secretaría General publicará el lineamiento de encargos que sea de fácil comprensión para todos los servidores de la Entidad.</p>	<p>encargo se encuentra publicada en el link de Transparencia de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C.:</p> <p>https://secretariageneral.gov.co/transparencia-y-acceso-la-informacion-publica/convocatorias?page=2</p>	
<p>Respuesta: Se informa que el empleo Profesional Especializado Código 222 Grado 32 ubicado en la Dirección Distrital de Relaciones Internacionales, quedó vacante a partir del 1° de febrero de 2023. Una vez generada la vacancia definitiva por renuncia, se procedió a solicitar a la CNSC el uso de listas de elegibles, Entidad que envió autorización de provisión el 23 de marzo de 2023. Luego de realizar las gestiones respectivas, se expidió la Resolución No. 255 del 29 de mayo de 2023, a través de la cual se efectuó un nombramiento en período de prueba.</p>			
<p>44</p>	<p>Sin perjuicio del poder subordinante que va envuelto en la movilidad laboral, la Secretaría General proveerá las vacantes temporales, en caso de ser necesario, con base en las necesidades de servicio si el tiempo que dura la situación administrativa así lo amerita.</p> <p>Con base en las necesidades del servicio de carácter recurrente o hechos excepcionales que identifiquen sobrecargas laborales, la Secretaría General dará traslado respectivo a la mesa técnica distrital para que determine la prioridad de la respectiva ampliación y/o actualización de la planta de empleos o necesidad de crear planta temporal en el marco de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 1800 de 2019, aplicable para las entidades territoriales de conformidad con el parágrafo 4 del artículo 2.2.1.4.4. del mismo Decreto 1083 de 2015.</p>	<p>Está supeditado a la necesidad</p>	<p>Sintradistritales: La realidad es que no está supeditado a la necesidad, las dependencias requieren la provisión con urgencia y talento humano está demorando demasiado, el número de servidores encargados al seguimiento anterior fueron tres, preguntar a la fecha cuantos, sin embargo, el número es mínimo frente al número de vacantes</p>
<p>Respuesta: Se informa que las vacancias temporales de corta duración no son provistas mediante encargo porque el procedimiento dura aproximadamente dos meses, tiempo que no justifica la provisión. Se indica que las vacantes temporales que se proveen son aquellas que implican un tiempo amplio de duración, tales como las generadas cuando los servidores ganan un concurso de méritos y surten el período de prueba en otra Entidad y las licencias no remuneradas.</p>			

Continuación Acta No. 003

4. Proposiciones y varios:

Las Organizaciones Sindicales solicitaron información respecto a los auxilios financieros de educación, para lo cual se informó que en la Entidad se otorgan para estudio de los hijos de los servidores de carrera que cumplan con los requisitos previstos en la Resolución No. 660 de 2021, modificada por la Resolución No. 373 de 2022, normas que serán compartidas. Se indica además que los estudios de pregrado y postgrado tanto de hijos como de servidores, se gestionan a través de los Fondos Fedhe y Fradec, respectivamente.

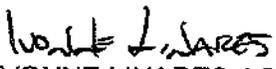
La Administración queda con el compromiso de enviar el link de transparencia donde se publican los procesos de encargos y los nombramientos realizados.

Siendo las 4:30 p. m., las partes dan por terminada la sesión.

FIRMAS:

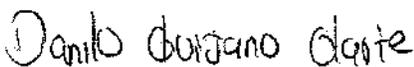
SINDICATO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES NACIONALES Y DISTRITALES – “SINTRADISTRITALES”:

NANCY DUCUARA


IVONNE LINARES AGUIRRE

SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO “SUNET”:


PEDRO ULISES JIMÉNEZ CRUZ


DANILO QUIJANO OLARTE


EDIBERTO CENTENO CASTRO

Continuación Acta No. 003

SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D. C.:


YANETH SUÁREZ ACERO
~~Subsecretaria Corporativa~~


MARCELA MANRIQUE CASTRO
Directora Administrativa y Financiera


JULIO ROBERTO GARZÓN PADILLA
Director de Talento Humano


NATHALIE ANDREA RÍOS MUÑOZ
Asesora

Proyectó: Nathalie Andrea Ríos Muñoz – Asesora

BOGOTÁ CIUDAD GENERAL		PROCESO:		GESTIÓN DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN		CÓDIGO:	
DEPENDIENTE:		PROCEDIMIENTO:		REGISTRO DE ASISTENCIA		VERSIÓN:	
ORGANO:		NOMBRE DEL DOCUMENTO:		TIPO DE VINCULACIÓN		PÁGINA:	
Fecha:		Hora Inicio:		Hora Finalización:		1 de 1	
Nombre:		CATEGORÍA:		LIBRE			
		FORMACIÓN INICIAL:		CARRERA ADMINISTRATIVA			
		CATEGORÍA:		PROFESIONAL			
		CATEGORÍA:		TEMPORAL			
		CATEGORÍA:		TRANSITORIO			
		CATEGORÍA:		OTRO			
		CATEGORÍA:		CONTRATACIÓN			
Daniela Cruz	102210574	102210574	Sec. General	X	3153637341		
Nancy Durana	52241363	52241363	Profesional	X	3214151182		
Natalia L. Jares	65795395	65795395	Profesional	X	320288923		
Julio P. Gamin	7988907	7988907	Director				
Alcira Montañez	8485559	8485559	Profesional	X	1819		
Nathalie Arias Muñoz	101075461	101075461	Asesor	X	1814		
José Humberto Cotes	4998830	4998830	Prof. Univ		3205191689		
Yaneth Suarez A.	51812827	51812827	S.G. Sube Corporat.	X	3152199774		
Marcela Quiroz	51974197	51974197	Directora		3152801212		
Caroline Villaverde	519017333	519017333	Profesional	X	3103180218		
Franco Callejas	80012410	80012410	Contratista		3143137931		
Luz Amalio Alvarado	112804423	112804423	Contratista	X	1829		
Sebastian Soto S	1088297795	1088297795	Comarcal	X	1800		
Winnifer Enciso	101846212	101846212	Contratista	X			
Xiomara Romero	57120917	57120917	Profesional	X	30021900		
Natalia Chavez N.	53069943	53069943	Contratista	X	3194967050		

Dirección de Talento Humano
 Tercer Comité de Seguimiento al Acuerdo Laboral
 08.06.23
 2:30pm
 4:30pm
 Atlas Barule

Cumplidos Primer Comité

No.	Compromiso	Fecha cumplimiento	Relación de las gestiones adelantadas desde 09/06/2022 hasta el 08/09/2022
1	<p>No obstante los temas salariales y prestacionales están excluidos del ámbito de la negociación, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo 2 del artículo 2.2.2.4.4. del Decreto 1072 de 2015, la Administración informa que ha dado cumplimiento a la remisión del Decreto respectivo a las instancias nacionales, quedando cumplido el compromiso, sin perjuicio de las acciones adicionales que se deban realizar.</p>	Cumplido	Se expidió el Decreto Nacional 1498 del 3 de agosto de 2022
11	<p>La Secretaría General, adelantará durante la vigencia del presente acuerdo dos acciones encaminadas a la capacitación de los hijos de los servidores de la entidad:</p> <p>La primera consiste en financiar con sujeción a los recursos presupuestales para el año 2023, la educación en preescolar, básica primaria, secundaria y media, de acuerdo a los parámetros y criterios de asignación establecidos en la Resolución 660 de 2021 y en el marco de asignación presupuestal y disponibilidad de recursos que establece el parágrafo 1° del artículo 2.2.10.2 del Decreto Nacional 1083 de 2015.</p> <p>Para tal efecto, se acuerda modificar los criterios de financiación establecidos en la Resolución No. 660 de 2021, así:</p> <p>A) Para servidores con un Hijo/a</p> <p>ESCALA SALARIALMONTA MÁXIMO A OTORGAMIENTO PARA PENSIÓN MENSUAL Menor o igual a 2,5 SMMLV hasta un 60% de un (1) SMMLV Mayor a 2,5 y hasta 3 SMMLV hasta un 50% de un (1) SMMLV</p> <p>B) Para servidores con dos (2) o más hijos/as</p> <p>ESCALA SALARIALMONTA MÁXIMO A OTORGAMIENTO PARA PENSIÓN MENSUAL Menor o igual a 2,5 SMMLV hasta un 50% de un (1) SMMLV Mayor a 2,5 y hasta 3 SMMLV hasta un 40% de un (1) SMMLV</p> <p>La segunda acción consiste en modificar la Resolución No. 660 de 2021 para que las solicitudes de financiación para la educación formal de los hijos de los servidores de la entidad en pregrado y posgrado, sean adelantadas y financiadas específicamente con cargo al "FONDO EDUCATIVO DEL DISTRITO PARA HIJOS DE EMPLEADOS – FEDHE -, en el marco del cumplimiento del artículo 9 del Decreto Distrital 492 del 15 de agosto de 2019.</p> <p>La Secretaría General se compromete a expedir el acto administrativo que modifique la Resolución No. 660 de 2021 de acuerdo con las dos acciones aquí pactadas, durante la presente vigencia 2022.</p>	Cumplido	Expedida Resolución No. 373 del 11 de agosto de 2022. Se socializó en el Boletín de Soy 10 del 19 de agosto de 2022
12	<p>La Secretaría General estudiará la viabilidad de incrementar el valor del incentivo pecuniario para los equipos de trabajo que participen en el marco del plan de incentivos, para lo cual hará las sustentaciones respectivas en el anteproyecto de presupuesto de las siguientes vigencias. Lo anterior, dentro del rubro de bienestar, incentivos y capacitación.</p>	Cumplido	Para Bienestar e Incentivos se tiene prevista la aprobación de un presupuesto de \$779.092.000

Cumplidos Primer Comité

20	<p>La Secretaría General presentará ante la Secretaría Distrital de Hacienda, las sustentaciones técnicas que permitan solicitar el incremento de recursos para bienestar y capacitación, en el anteproyecto de presupuesto para la siguiente vigencia.</p> <p>Igualmente, la entidad asegurará la participación activa de los empleados en los eventos previstos por los artículos 6 y 25 del Decreto Ley 1567 de 1998.</p>	Cumplido	<p>Para Bienestar e Incentivos se tiene prevista la aprobación de un presupuesto de \$779.092.000.</p> <p>Para Capacitación se tiene prevista la aprobación de un presupuesto de \$451.328.000.</p>
21	<p>La Secretaría General realizará la divulgación de las alianzas con Universidades que realice el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en aras que los servidores públicos conozcan los beneficios y requisitos a tener en cuenta. Las Organizaciones Sindicales antes del 30 de junio del presente año, informarán acerca de aquellas universidades que no tienen acuerdos suscritos con el DASCD para que la Secretaría General haga la respectiva gestión ante dicha Entidad.</p> <p>De igual forma, la Secretaría General enviará un memorando antes del 30 de junio, dirigido a todos/as los/as servidores/as de la Entidad para que informen a la Dirección de Talento Humano con qué Entidades Académicas quieren que se suscriban convenios a través del DASCD.</p>	Cumplido	<p>A través de memorando electrónico interno No. 3-2022-18004 el 22 de junio de 2022 se socializó con los servidores y servidoras una encuesta interna tendiente a conocer sus intereses de Universidades para adelantar estudios de educación superior.</p> <p>Mediante oficio No. 1-2022-19087 del 29 de junio de 2022, las Organizaciones Sindicales Sintradistritales y Sunet, remitieron el listado de IES.</p> <p>Mediante radicado No. 2-2022-21699 del 27 de julio de 2022 se remitieron al DASCD la solicitud de estudiar la viabilidad de ampliar las alianzas.</p>
26	<p>Dentro de los quince (15) días siguientes a la firma del presente Acuerdo, se elaborará un Memorando para los directivos que hacen parte de la Secretaría General, con la finalidad de socializar el objeto y disposiciones establecidas por la Ley 2191 de 2022 "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral", sus principios orientadores, los derechos a que tienen acceso todos los servidores públicos, a través de la citada ley. En ese sentido, se le dará amplia divulgación a través de los mecanismos institucionales de comunicación.</p>	Cumplido	<p>Memorando Radicado 3-2022-16506 del 7 de junio de 2022 se envió la socialización de las disposiciones de la Ley 2191 de 2022.</p>
27	<p>La Secretaría General establecerá a la mayor brevedad posible, la política de desconexión laboral debidamente aprobada y publicada, para que dentro de los seis (6) meses siguientes a su publicación, elabore un documento ABC que explique de forma sencilla y didáctica los principales objetivos y orientaciones de la Ley 2191 de 2022.</p>	Cumplido	<p>La Política de Desconexión Laboral se adoptó mediante Resolución No. 331 del 14 de julio de 2022, socializada a través del Boletín de Soy 10 fechado el 19 de julio de 2022, y mediante memorando No. 3-2022-21008 de 21 de julio de 2022.</p> <p>Se publicó la cartilla de Desconexión Laboral en el Boletín de Soy 10 el 06/09/2022</p>
35	<p>Bajo el principio de previsión y provisión presupuestal establecido en el artículo 2.2.2.4.2. del numeral 2 del Decreto 1072 de 2015, la Secretaría General presentará ante la Secretaría Distrital de Hacienda, las sustentaciones técnicas que permitan incrementar los recursos para capacitación, en el anteproyecto de presupuesto para la siguiente vigencia.</p>	Cumplido	<p>Para Capacitación se aprobó un presupuesto de \$451,328,000.</p>
36	<p>Dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C. enviará un memorando dirigido a todos (as) los (as) servidores (as) públicos (as) de la Entidad recordando las prescripciones normativas vigentes en materia de permiso académico o de estudios.</p>	Cumplido	<p>Mediante radicado No. 3-2022-19625 del 11 de julio de 2022, se remitió la información correspondiente al permiso académico compensado.</p>

Cumplidos Segundo Comité

No.	Compromiso	Fecha cumplimiento	Relación de las gestiones adelantadas desde 09/09/2022 hasta el 31/01/2023
18	La Secretaría General se compromete dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo, la posibilidad de que se otorgue un beneficio adicional en el marco de los programas de bienestar a los servidores de la Entidad.	Hasta septiembre de 2022	La Caja de Compensación familiar Compensar patrocinó el reconocimiento de premiación en el concurso de decoración para halloween, el cual corresponde a una actividad adicional al Plan de Bienestar de la presente vigencia.

Parqueaderos

No.	Compromiso	Fecha cumplimiento	Relación de las gestiones adelantadas desde 01/02/2023 hasta el 31/05/2023	OBSERVACIONES SINTRADISTRITALES / SUNET
2	La Secretaría General se compromete a socializar la forma como se realizan y atienden las solicitudes para la prestación del servicio de transporte para los servidores públicos que deban desplazarse entre las diferentes sedes de la entidad, en cumplimiento de sus funciones, así como a los colaboradores que por necesidades del servicio deban trabajar hasta altas horas de la noche, previa solicitud del servicio a través de la herramienta dispuesta para tal fin.	Durante vigencia del Acuerdo	Se han realizado dos capacitaciones a los gestores de GLPI en los distintos componentes incluido el servicio de transporte.	Las evidencias no dan cuenta de la ejecución del punto, no hay actas ni listas de asistencia. El alcance del punto es socializar la forma para la prestación del servicio de transporte, lo cual según la descripción del punto, solo se ha hecho con los gestores GLPI.
8	La Secretaría General facilitará dos (2) servicios de transporte ida y vuelta por mes para todas las Organizaciones Sindicales que suscriban Acuerdo Colectivo con la Entidad, a partir del presente Acuerdo.	Durante vigencia del Acuerdo	El 16 de marzo se recibió solicitud de préstamo de transporte por parte de SUNET el cual fue prestado a satisfacción.	Sin observaciones
22	La Secretaría General, una vez asigne los cupos de parqueo en la Manzana Liévano acorde con los criterios de priorización vigentes, se compromete a asignar el 100% de los cupos disponibles para vehículos y motos de manera exclusiva para los servidores (as) públicos (as) y socializará esta información en la mesa de seguimiento.	Durante vigencia del Acuerdo	En la convocatoria realizada para la asignación de parqueadero para el segundo cuatrimestre del 2023, se asignó el 100% de los cupos en Manzana Liévano, las demás solicitudes se atendieron para el servicio en Archivo Distrital	Cumplimiento parcial. Si bien se expidió memorando no se solicita a la administración copia de las asignaciones realizadas durante el último periodo 2022, y las dos asignaciones de los periodos 2023. Así mismo tiene conocimiento de funcionarios que han repetido asignación de parqueadero en manzana lievano por ser asesores en incumplimiento del memorando, recordas que no existe criterios diferenciadores por cargo, el acuerdo aplica a igual para los servidores en general.

Parqueaderos

23	<p>La Administración dará prioridad a la asignación de parqueaderos en la sede del Archivo Distrital para las solicitudes allegadas por los servidores públicos, de acuerdo con la disponibilidad de cupos. Así mismo, socializará esta información en la mesa de seguimiento.</p>	<p>Durante vigencia del Acuerdo</p>	<p>Las solicitudes de parqueadero que no alcanzaron a ser atendidas en Manzana Lievano fueron atendidas para el Archivo Distrital</p>	<p>Nuevamente se solicita a la administración copia dar cuenta de la acción en las evidencias señalando las asignaciones para cada cuatrimestre. o ha sido socializada en mesa de seguimiento. Por tanto, no se da observancia al cumplimiento.</p>
24	<p>La Secretaría General continuará dando cumplimiento al protocolo en lo relacionado con la suspensión temporal o definitiva de los cupos de parqueadero asignados.</p> <p>La solicitud de postulación para parqueaderos en la Manzana Liévano y en el Archivo de Bogotá se realizará de forma directa por el servidor público utilizando el formato preestablecido para ello, para tal efecto se ajustará el protocolo y el formato respectivo.</p>	<p>Durante vigencia del Acuerdo</p>	<p>En el mes de marzo de 2023 se realizó convocatoria para asignación de parqueaderos el segundo cuatrimestre de 2023. Adicionalmente se tuvo en cuenta la nueva disposición de pico y placa y los parqueaderos fueron asignados al 100% de los servidores públicos. Se dió respuesta a los postulados de asignación de parqueadero.</p>	<p>Punto incumplido, en el acuerdo estipula "ajuste del protocolo y formato respectivo". No se ha realizado el ajuste a los documentos establecidos, por lo que no se da garantía a la forma directa por el servidor publico.</p>
25	<p>La Secretaría General informará a través de Soy 10, dentro de los primeros 15 días del mes de marzo, de junio, de septiembre y de diciembre de cada año, los listados de parqueaderos asignados en la sede de la Manzana Liévano, procurando que no sea reasignada al mismo servidor público en dos turnos seguidos, salvo se tenga disponibilidad para ello.</p>	<p>Primeros quince (15) días de marzo, junio, septiembre y diciembre.</p>	<p>Se publicó en SOY 10 el listado de asignación de parqueaderos para el segundo 4 trimestre del 2023. Adicionalmente se remitió SIGA de respuesta de asignación de parqueaderos a los servidores públicos</p>	<p>Sin observaciones</p>

Chaquetas

No.	Compromiso	Fecha cumplimiento	Responsable	Relación de las gestiones adelantadas desde 01/02/2023 hasta el 31/05/2023	OBSERVACIONES SINTRADISTRITALES / SUNET
6	<p>La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del presente acuerdo y con el objeto de identificar a sus servidores/as públicos/as, realizará las gestiones que se requieran para realizar la compra y entrega de chaquetas institucionales que cubran las condiciones climáticas, a aquellos/as que realicen las funciones de informador en la Red Cade.</p>	Hasta diciembre 2022	Subsecretaría de Servicios a la Ciudadanía	<p>El 27 de abril del 2023, la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía envió a la Oficina Consejería de Comunicaciones, certificado de disponibilidad No. 758, por valor de \$40.000.000, para la adquisición de las chaquetas.</p> <p>De acuerdo con el cronograma del proceso este estaría adjudicado en junio del 2023.</p>	<p>Punto no cumplido. No se encuentra evidencia de lo descrito por la administración.</p> <p>Teniendo en cuenta el proceso contractual y la fecha de cumplimiento inicial que se pactó para diciembre de 2022, que a la fecha se encuentra como incumplido, se solicita por parte de la administración la garantía de entrega de las chaquetas institucionales a más tardar el 30/06/2023 con el fin de asegurar a los servidores la protección debida a las diferentes situaciones climáticas además de mejorar la imagen que proyecta la entidad a la ciudadanía.</p>

No.	Compromiso	Fecha cumplimiento	Relación de las gestiones adelantadas desde 01/02/2023 hasta el 31/05/2023	OBSERVACIONES SINTRADISTRITALES / SUNET
3	<p>La Secretaría General adelantará los estudios que justifiquen la implementación de un sistema propio de evaluación del desempeño en la Entidad, con base en los lineamientos expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil para tal efecto, para lo cual, recibirá las sugerencias de las organizaciones sindicales y de los servidores públicos de la Entidad.</p>	<p>Durante vigencia del Acuerdo</p>	<p>El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD como líder de la Política Estratégica de Talento Humano en el Distrito Capital adelantó planteamiento de un sistema propio para realizar el proceso de evaluación de los(as) servidores(as) públicos(as) de carrera administrativa y en período de prueba el cual sería aplicado en esta entidad y en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., como líderes del sector Gestión Pública.</p> <p>El propósito a mediano plazo radicaba en instaurar esta herramienta como sistema propio de evaluación a nivel distrital en el marco del cumplimiento de lo proferido en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 toda vez que este sistema cumplía con los lineamientos definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC en el artículo 1° del Acuerdo 026 de 2019. Sin embargo, una vez revisado, desde la Dirección de Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se identificó que, a pesar de cumplir con las disposiciones normativas a las que se refiere el citado Acuerdo, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., no cuenta con la capacidad institucional para la adopción de este sistema.</p> <p>Asimismo, se identificaron factores a tener en cuenta en la evaluación que no serían iguales para todos(as) los(as) servidores(as) de acuerdo con la dependencia en la que está ubicado el empleo bajo el cual sería evaluado y el nivel del mismo (profesional, técnico o asistencial) distando esto del principio de la igualdad.</p> <p>En este sentido, la Secretaría General, en el segundo semestre de 2023 realizará las modificaciones sobre el sistema propio diseñado inicialmente por el DASCD como responsable de la PEGTH en el Distrito Capital para ajustarlo a la realidad de la capacidad institucional de la Secretaría General y garantizando el principio de la igualdad para que todos(as) los(as) servidores(as) puedan ser evaluados bajo los mismos parámetros sin importar las características de sus empleos.</p> <p>En el marco del compromiso sindical que se refiere a "La Secretaría General adelantará los estudios que justifiquen la implementación de un sistema propio de evaluación del desempeño en la Entidad, con base en los lineamientos expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil para tal efecto, para lo cual, recibirá las sugerencias de las organizaciones sindicales y de los servidores públicos de la Entidad", desde el procedimiento de Gestión del Desempeño de la Dirección de Talento Humano, en conjunto con la Oficina Asesora de Planeación se realizará un diagnóstico de necesidades sobre las que se deben trabajar para lograr la capacidad institucional requerida para cumplir con los lineamientos definidos en el artículo 1° del Acuerdo 026 de 2019 de la CNSC para la implementación del Sistema Propio de EDL.</p>	<p>Si bien el DASCD, desarrolló la herramienta. No hay evidencia de lo señalado por la administración.</p>

Bienestar

No.	Compromiso	Fecha cumplimiento	Relación de las gestiones adelantadas desde 01/02/2023 hasta el 31/05/2023	OBSERVACIONES SINTRADISTRITALES / SUNET
7	<p>La Secretaría General en el marco de la Política de Desconexión Laboral y atendiendo lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política y la Ley 2191 de 2022, garantizará los tiempos de descanso de los servidores que estén por fuera de la jornada y horario laboral, sin perjuicio de la situación especial del deber de laborar o estar disponible por situaciones excepcionales ocasionales.</p> <p>Las vacaciones continuarán programándose al inicio de cada vigencia contando con el visto bueno del respectivo jefe inmediato, en aras de garantizar la planeación de actividades durante el año y garantizar el disfrute de las mismas. La interrupción y aplazamiento de vacaciones deberán estar motivadas con base en las causales que trae el ordenamiento jurídico, entre otras, los artículos 14 y 15 del Decreto 1045 de 1978.</p> <p>De igual forma, los descansos compensados que por necesidades del servicio y de forma excepcional no puedan ser disfrutados en los turnos de Semana Santa y de Fin de Año, se concederán en períodos posteriores de acuerdo con la reglamentación que expida la Secretaría General.</p> <p>Respecto de las demás situaciones administrativas, la Secretaría General tendrá en cuenta aquellas que puedan afectar períodos de descanso como las incapacidades o licencias de luto, entre otras.</p> <p>La Secretaría General consignará los presentes lineamientos en el memorando y/o circular de programación de vacaciones y jornadas de descanso compensado.</p>	Durante vigencia del Acuerdo	<p>En reunión de seguimiento se expondrá concepto emitido por la Oficina Jurídica respecto a la motivación de los actos que interrumpen y aplazan vacaciones.</p> <p>De igual forma, se indica que en el Comité de Gestión y Desempeño realizado el 17 de marzo de 2023 se aclaró la información respecto a las vacaciones. Se transcribe el extracto del Acta.</p> <p><i>"La doctora Yaneth Suárez solicita la palabra para compartir con los colegas que han llegado informaciones relacionadas con la necesidad de precisar las instrucciones relacionadas con la programación de vacaciones en la finalización de este año y de esta administración, así como del inicio del año 2024.</i></p> <p><i>Frente a ello, la doctora María Clemencia Pérez Uribe, Secretaria General, aclara que no ha dado instrucciones de negar o prohibir la autorización de vacaciones a ningún servidor o servidora de ninguna dependencia de la Secretaría General. Reitera que el llamado de este Despacho ha sido en el sentido que le corresponde a cada jefe de dependencia realizar una programación integral y organizada con todos sus equipos teniendo en cuenta las particularidades del cierre del gobierno actual, así como del empalme e inicio del próximo gobierno, frente al cumplimiento de sus funciones y metas institucionales".</i></p>	<p>Se está em espera del concepto de la oficina jurídica, el cual será de estudio y análisis para este sindicato.</p> <p>Es pertinente recordar a la administración el atributo de movilidad temporal de la planta global, es decir que en el momento verdaderamente se presente la necesidad del servicio se debe verificar en la planta la existencia de otros funcionarios del mismo nivel que puedan atender la necesidad, previa interrupción del descanso, caso del personal del nivel asistencial y técnico que tienen funciones generales y que se realizan en todas las dependencias como el manejo de siga, correspondencia e.t.c y en el personal del nivel profesional existen homólogos en algunas dependencias para funciones como revisión de actos administrativos, algunos temas contractuales, seguimiento a planes, metas e indicadores).</p> <p>Así mismo está en estudio el tema de la modificación de fecha de vacaciones sin motivación. Oportunamente se estará presentado los resultados de dicho estudio.</p> <p>Observaciones se darán según contenido del concepto emitido que se socializará</p>
			<p><u>Socialización de modificaciones de manuales de funciones:</u> Los Oficios mediante los cuales se realizó el proceso de consulta a las organizaciones sindicales, en cumplimiento del artículo 4 del Decreto Nacional 498 de 2020, modificado por el parágrafo 3° del artículo 2.2.2.6.1 del Decreto Único 1083 de 2015, son los siguientes: 2-2023-10070, 2-2023-10072, 2-2023-10078, 2-2023-10081, 2-2023-10083, 2-2023-10086 y 2-2023-10110, de los cuales se recibió observación del Sindicato SINTRADISTRITALES enviado el 10 de abril de 2023 mediante correo electrónico, al cual se dio respuesta mediante oficio 2-2023-13363 del 12 de mayo de 2023.</p> <p>El concurso de Innovación y Transformación 2023 se ha venido ejecutando conforme al cronograma establecido y socializado a través del memorando 3-2023-4214 del 3 de febrero de 2023. Se recibieron nueve inscripciones al Concurso, de las cuales cinco cumplieron con el criterio de haber sido implementadas en la vigencia anterior, (teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto Nacional 1083 de 2015) y fueron consideradas como innovadoras por parte de la Comisión de Personal y de la Mesa Técnica de Apoyo a la Gestión del Conocimiento y la Innovación y Gestión de la Información Estadística, por tal razón, continúan participando. Con relación a las iniciativas restantes, una se postulará en la siguiente versión del concurso toda vez que se está implementando en esta vigencia y se está gestionando asesoría por parte de la Oficina de la Alta Consejería Distrital de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para los tres equipos restantes dado que sus proyectos aún se encuentran en etapa de ideación.</p> <p>El curso virtual de Inducción a la Secretaría General, que está disponible en la plataforma SOY 10 Aprende y que incluye un módulo con la información remitida por SUNET y Sintradistritales, hace parte del programa de Inducción y es realizado por las personas se vinculan a la Entidad en cargos de planta. A la fecha se han programado tres cohortes.</p> <p>El 18 de mayo, dentro de las especificaciones técnicas del contrato suscrito para ejecutar algunas temáticas de capacitación, se incluyó el Programa de Desarrollo de Competencias comportamentales focalizadas por nivel de cargo (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial).</p>	<p>Sin observaciones</p> <p>Sin observaciones</p> <p>Sin observaciones</p> <p>No hay evidencia de ejecución del punto, solamente se identifica el anexo técnico.</p>

Bienestar

<p>9</p>	<p>La Secretaría General continuará con el cumplimiento de los Acuerdos hasta ahora pactados con las organizaciones sindicales en años anteriores, dentro del marco constitucional, legal y reglamentario previsto en el ordenamiento jurídico para los Acuerdos Colectivos del sector público.</p> <p>En ese sentido, la Secretaría General dará cumplimiento al principio de progresividad y no regresividad de conformidad con lo previsto en el artículo 3 del Decreto 1631 de 2021 y en el marco del Decreto 160 de 2014 (Libro 2, Título 2, Capítulo 4 del Decreto 1072 de 2015) y los precedentes jurisprudenciales en la materia en el sector público.</p>	<p>Durante vigencia del Acuerdo</p>	<p>El día de escuchar y crecer juntos se realizó el 31 de enero de 2023 con la Dirección Distrital de Archivo de Bogotá y sus Subdirecciones. De igual forma, se invitó a todas las dependencias a participar a través del memorando 3-2023-45 del 2 de enero de 2023 y los medios de comunicación internos de la entidad.</p> <p>La segunda jornada se realizó el 26 de abril de 2023, con la Subdirección de Imprenta Distrital, en donde se invitó a los servidores a participar a través del memorando 3-2023-9395, del 28 de marzo.</p> <p>Las dos actividades se realizaron de acuerdo a los tiempos establecidos en el acuerdo sindical y hace parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.</p> <p>Se tiene previsto en el mes de junio sacar la invitación para el mes de julio.</p>	<p>El punto habla de las acciones de progresividad y no regresividad en el sentido de dar continuidad a los acuerdos previos, no está cerrado exclusivamente a la actividad de escuchar y crecer juntos, ahora bien respecto a lo señalado pro la administración es importante revisar qué acciones ha adelantado la administración para la mejora de las situaciones identificadas a partir de lo que se ha mencionado y acordado en las sesiones de escuchar y crecer juntos (puntualmente se asistió en el mes de octubre de 2022 a la que le correspondió a mi dependencia dirección de desarrollo institucional, se tocó el tema puntual de computadores obsoletos e inservibles son modelo 2008, inadecuada disposición de los puestos de trabajo, muy pegados no se puede uno girar en la silla, sin espacio para las piernas, sin gavetas, sin persianas y los compañeros que están en las ventanas se queman y no ven bien la pantalla del computador. Entre varias cosas se comprometieron a realizar una inspección de puestos de trabajo y poner persianas, sin embargo 7 meses después no lo han hecho. Si en algún caso, realizaron la inspección y no se tiene el conocimiento, sí es claro que no han realizado cambios, por lo que el objeto de estas sesiones, el cual es mejorar las condiciones laborales, no se cumple, por lo que es necesario revisar los compromisos generados, para que realmente tenga impacto la actividad.</p> <p>Las jornadas de escuchar y crecer juntos contempla la participación de las organizaciones sindicales, a la fecha no se ha realizado citación a las mismas.</p> <p>Se solicita acta de compromisos y novedades de la reunión del día 26/04/2023</p>
			<p><u>Programa de retiro asistido prepensionados:</u></p> <p>Se incluyó esta actividad en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, estableciendo el acompañamiento a corto, mediano y largo plazo, para lo cual se atienden los cronogramas y actividades previstas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.</p> <p>Para los servidores a corto plazo se realizó la invitación del DASCSD el día 27 de febrero de 2023, de los cuales 24 de ellos aceptaron la invitación y están participando del programa.</p> <p>La Dirección de Talento Humano, invitó a los servidores a mediano plazo, a participar del programa, preparación para el retiro del servicio, 71 de ellos aceptaron la invitación de un total de 126. La actividad se está desarrollando en el mes de mayo.</p> <p>Igualmente el 9 de mayo se realizó la charla con Colpensiones, con el objetivo de dar conocimiento a los servidores sobre el régimen pensional público.</p> <p>Se anexan las evidencias que hasta el momento de este informe se tienen, debido a que las actividades se encuentran en desarrollo</p>	<p>Falta evidencias como actas y listados de asistencia, caso actividad colpensiones.</p>
<p>13</p>	<p>La Secretaría General a partir de la firma del presenta Acuerdo, realizará una actividad familiar en cada vigencia en donde el servidor pueda asistir con hasta dos (2) personas del núcleo familiar.</p>	<p>Durante la vigencia del Acuerdo.</p>	<p>Se ofreció a los servidores las opciones de tres pasadías en LagoSol o cuatro boletas de cine con combo de Cinemark, para lo cual se envió memorando 3-2023-11553 y a través de Soy10 y medios internos de comunicación, para su elección, para celebrar el día de la familia</p> <p>El día viernes 12 de mayo se solicitó a Compensar la cantidad establecida.</p> <p>Sin embargo, aún no se tiene la totalidad de las respuestas de los servidores de la entidad. Se tiene previsto la entrega en el mes de mayo.</p>	<p>Falta la evidencia del envío de la información por SOYDIEZ</p> <p>Según observaciones de varios funcionarios, sugieren que los combos de comida sean completos como en eventos anteriores que se incluían crispetas y gaseosa grandes, adicional al perro caliente.</p>

Bienestar

<p>14</p>	<p>La Secretaría General continuará realizando tres (3) jornadas de feria de servicios anuales, en las cuales invitará a varias y nuevas empresas que presten sus servicios en los sectores de salud, cultura, recreación, deportes, seguros, bancarios, entre otros, a efectos que oferten sus servicios a los (as) servidores(as) públicos(as) y sus familias, en el marco de la Resolución No. 097 de 2016, modificada por la Resolución No. 356 de 2018.</p> <p>Así mismo, realizará nuevos convenios de libranzas con aquellas empresas que estén interesadas en ofrecer los mejores descuentos a los servidores de la Entidad a efectos de ampliar los beneficios. Ello cumpliendo con los principios de libre concurrencia, igualdad y transparencia.</p> <p>Lo anterior, en procura de continuar con el fortalecimiento de los programas de bienestar social de la Entidad.</p>	<p>Durante vigencia del Acuerdo</p>	<p>En el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2023 se incluyó la realización de 3 ferias de servicios, en las cuales se invitarán a empresas de los sectores de salud, cultura, recreación, deportes, seguros y bancarios.</p> <p>Con el objetivo de presentar beneficios en diferentes servicios y adquisición de bienes a los(as) servidores de la Secretaría General, se llevó a cabo la primera feria de servicios de la vigencia, el día 24 de marzo en la Plazoleta de la Manzana Liévano.</p> <p>A la actividad asistieron: la Caja de Compensación Familiar Compensar, el Fondo Nacional del Ahorro, Banco de Bogotá, Coomeva, Nueva EPS, Distribuciones Ramo, Consultores de Finanzas Consufin, Banco BBVA, Jardines del Apogeo, Universidad Santo Tomás, Ortopédicos Futuro, Universidad los Andes, Banco de Occidente, Coopebis, CoopSerp, Davivienda, Excelcredit, Óptica Alemana, Porvenir, Protección y Secretaría de Ambiente.</p> <p>Teniendo en cuenta que varios de los(as) servidores(as) se encuentran en otras sedes o puntos de servicio de la entidad, y no pudieron hacer presencia en la Feria, se realizó un portafolio virtual, con el objetivo que puedan conocer y acceder a los beneficios presentados.</p> <p>Ya se está realizando la convocatoria para realizar la segunda feria en el mes de junio de 2023</p>	<p>El punto se negoció precisamente en procura de continuar con el fortalecimiento de los programas de bienestar social de la Entidad. Para esto es necesario que las ferias de servicios se desconcentren para que logren llegar a todos los servidores públicos, no solamente a los de manzana Liévano.</p>
<p>15</p>	<p>La Secretaría General en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos de cada vigencia, continuará realizando las actividades que conforman los cuatro ejes de intervención (Conocimiento de las Fortalezas Propias, Relaciones Interpersonales, Propósito de Vida y Estados Mentales Positivos), los cuales incluyen la promoción y desarrollo de aptitudes y habilidades artísticas y deportivas de los servidores públicos, procurando la diversificación de las actividades. Ello conforme el cronograma de cada vigencia trabajado de manera conjunta con la Caja de Compensación Familiar, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y otras Entidades que ofrezcan sus servicios, acorde con el presupuesto asignado.</p> <p>La Secretaría General en el marco del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, particularmente en los Programas de Promoción y Prevención y Programas de Vigilancia Epidemiológica, continuará realizando actividades entre las cuales se encuentran aquellas relacionadas con hábitos de vida saludable, prevención de las enfermedades cardiovasculares y metabólicas y promoción de la salud mental.</p> <p>La planeación y ejecución de actividades realizadas en el Plan Estratégico del Talento Humano se realizará atendiendo las necesidades de los servidores públicos y de acuerdo con su distribución demográfica; ello acorde con las asignaciones presupuestales de cada vigencia. Así mismo, se realizarán de manera virtual y/o presencial en horarios y fechas que permitan la participación de los servidores de todas las dependencias.</p> <p>La Secretaría General presentará ante la Secretaría Distrital de Hacienda, las sustentaciones técnicas que permitan incrementar los recursos para bienestar, en el anteproyecto de presupuesto para la siguiente vigencia.</p>	<p>Durante vigencia del Acuerdo</p>	<p><u>Conocimiento de las fortalezas propias:</u> Todos los días se envían las tarjetas virtuales de cumpleaños y cuando es autorizado por los servidores el aviso de fallecimiento de familiares. Dentro de los días especiales se conmemoró la semana de la mujer y a las mujeres de la entidad se les entregó dos boletas de cine con apoyo de Compensar y a los hombres un detalle en su día, también en colaboración con Compensar. El día de la secretaria(o) fue celebrado por el DASCD.</p> <p>Para el día de la familia se entregará 4 bonos de cine con combo de cinemark o 3 pasadías de Lagosol, conforme la elección de cada servidor(a).</p> <p>Además se celebró el día de felicidad y con el apoyo de Compensar se celebró el día de la niñez.</p> <p><u>Relaciones interpersonales:</u> Se realizó la primera feria de servicios tanto presencial como virtual; así como la feria de emprendimiento, igualmente presencial y virtual. Se continúa con la estrategia de sala amiga de la familia lactante de manera presencial teniendo las dotaciones actualizadas, en la cual se realizó cambio a los termómetros calibrados y con la capacitación y divulgación. Mensualmente se realiza Talento en Tu Sede y se socializa por Soy10, y se realiza encuesta para la preferencia de las olimpiadas internas y escuela artística. El gimnasio funciona con normalidad y se han realizado dos ornamas del día de escuchar y crecer juntos, con la Dirección de Archivo de Bogotá y la Subdirección de Imprenta Distrital. Dentro de la estrategia Aldas se está realizando el emocioario y con la coordinación de los Gestores de Ética, se desarrolla la campaña de valores de la casa.</p> <p><u>Propósito de vida:</u> Se realiza la orientación al ingreso de la entidad y se tienen actividades con Compensar, visitando las diferentes sedes de la entidad.</p> <p>En la preparación para el retiro del servicio: El DASCD realizó la convocatoria para los servidores(as) a corto plazo, la Secretaría General está realizando la intervención a mediano plazo y la asesoría con los regímenes pensionales.</p> <p>Se están desarrollando las conferencias dentro del club familia general, se han trabajado los temas de prevención y riesgo de suicidio y violencia intrafamiliar.</p> <p><u>Estados mentales positivos:</u> Se amplió la valera de salario emocional con el teletrabajo rosa y la edad para la tarde de juego.</p> <p>Se realizan dos rutas ecológicas mensuales y se disfruto del descanso compensado.</p> <p>En materia de financiación de estudio fue aprobado este beneficio para 40 servidores(as)</p> <p><u>Hábitos de vida saludable:</u> Se realizó la capacitación "vida activa, vida sana conoce los beneficios de la actividad física el 10 de febrero, se realiza la charla sobre riesgo cardiovascular el 24 de marzo. Capacitación Hábitos de vida saludable el 12 de mayo, charlas virtuales no mezcles del alcohol con la conducción 11 y 25 de mayo. En el mes de Marzo se diseñó el documento del programa de estilos de vida y trabajo saludable que está en proceso de aprobación. Se realizaron siete actividades de senderos de bienestar emocional (lugar: Humedal el burro y sendero San Francisco de Vicachá.</p>	<p>Algunos servidores públicos se quejaron de que el detalle del día del hombre no fue de su agrado. Así mismo se solicita que se gestione incentivos adicionales más allá de lo que COMPENSAR pueda aportar.</p> <p>No hay evidencia de las actividades: feria de emprendimiento, ni de la actividad Talento en tu sede, así como las acciones de mejora derivadas de esta actividad, en las actividades de escuchar y crecer juntos no se convocó a las organizaciones sindicales</p> <p>No hay evidencia de esas actividades.</p> <p>No hay evidencia de esas actividades.</p> <p>Sin observaciones</p>

Bienestar

			<p><u>Prevención de enfermedades cardiovasculares y metabólicas:</u> Se ha continuado todos los meses en la realización de los exámenes médicos periódicos con el fin de determinar las condiciones de salud de la población que se encuentra en riesgo de sobrepeso, obesidad, hipertensión, diabetes, entre otros. Ello permite realizar acciones preventivas y desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica.</p> <p><u>Promoción de la salud mental:</u> Se realizó la charla de salud reflejo de tus emociones el 24 de febrero. Así mismo, dando cumplimiento a la Resolución 1166 de 2018 se ha adelantado la caracterización de la población en la dependencia Alta Consejería para la Paz, Víctimas y Reconciliación y actividades de descarga emocional en los centros de encuentro con la psicóloga de SST el 14, 16, 24 y 31 de marzo, el 2, 4, 24 y 28 de abril y el 11 de mayo. Capacitación en Musicoterapia el 26 de mayo.</p>	<p>Sin observaciones</p> <p>No hay evidencia de dicha actividad.</p>
16	La Secretaría General gestionará la realización de un programa de vacaciones recreativas para la vigencia 2023 y en adelante, para los hijos de los servidores públicos que tengan la semana de receso en los colegios, la cual será la segunda semana de octubre.	Durante vigencia del Acuerdo	Esta actividad quedó programa dentro del PIB 2023 y dentro del contrato con Compensar,	En espera de su realización.
17	A partir de la firma del presente acuerdo, la Secretaria General fortalecerá las jornadas pedagógicas y/o recreativas y/o culturales, para conmemorar el Día del Servidor Público Distrital y su exaltación.	Durante vigencia del Acuerdo	Quedó incluido dentro del PIB y se está recolectando la información conforme al mismo, para el reconocimiento descrito.	<p>No hay evidencia de la recolección de la información.</p> <p>Se solicita avance de recolección de información correspondiente a la actividad a realizar</p>
19	La Secretaría General continuará cumpliendo con lo dispuesto en el Decreto Distrital 492 de 2019, haciendo entrega del bono navideño a los hijos de los empleados públicos, que a 31 de diciembre de cada vigencia, sean menores de 13 años. Adicionalmente y atendiendo el principio progresista establecido en el Plan Estratégico del Talento Humano, este beneficio se continuará otorgando a hijos de las familias compuestas siempre y cuando se acrediten los requisitos establecidos en el artículo 10 de la Resolución No. 660 de 2021 y a los hijos mayores de 13 años y menores de 18 años que se encuentren en condición de discapacidad.	Durante vigencia del Acuerdo	Esta actividad quedó programa dentro del PIB 2023 y dentro del contrato con Compensar,	Sin observaciones
	La Secretaría General continuará divulgando y ejecutando las capacitaciones y sensibilizaciones que en el marco del Plan Institucional de Capacitación y en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Programa de Prevención del Riesgo Psicosocial, permitan fortalecer las competencias comportamentales de todos los servidores de la Entidad, incluyendo al equipo directivo. Estas capacitaciones y sensibilizaciones harán particular énfasis y prioridad a la prevención de conductas de acoso laboral y sexual, habilidades gerenciales, y liderazgo. Lo anterior, con base en un cronograma que permita el acceso a todos los servidores públicos		El 23 de mayo de 2023, se realizó la socialización de la ruta de denuncia ante el Comité de Convivencia Laboral y ABC del acoso laboral.	Sin observaciones
			El 24 de febrero de 2023 se realizó la capacitación de autocuidado emocional. En el mes de febrero se realizó la actualización del programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial. En los meses de febrero marzo, abril y mayo se realizaron las visitas de caracterización y acompañamiento emocional para la implementación de la Resolución 1166 en los centros de encuentro.	No hay evidencia de estas actividades. Adicionalmente no da cumplimiento al alcance del punto en el sentido de realizar capacitaciones y sensibilizaciones incluyendo al equipo directivo
			Se realiza atención con la Caja de Compensación Familiar Compensar y Salud en las jornadas de talento en tu sede. Además se ir a otras sedes de la entidad. De igual forma, y teniendo en cuenta la solicitud de los servidores(as) el día de atención presencial se pasó del jueves al miércoles de cada semana.	No hay evidencia de estas actividades.

Bienestar

<p>29</p>	<p>programados para dichas jornadas.</p> <p>A partir de las piezas comunicacionales ya elaboradas por el Comité de Convivencia Laboral, se realizará la respectiva difusión y sensibilización específica en temas relacionados con las conductas de acoso laboral y la ruta para acudir a dicho Comité.</p> <p>De igual forma, las capacitaciones y sensibilizaciones y las asesorías que preste Compensar y la Dirección de Talento Humano, relacionadas con sus servicios, se realizarán de manera virtual y/o presencial en horarios y fechas que permitan la participación de los servidores de todas las dependencias, sin perjuicio de la divulgación de dicho portafolio por todos los canales de comunicación disponibles, así como la gestión administrativa para la difusión de estos servicios. Esta estrategia se ampliará de acuerdo con la disponibilidad de recursos humanos y financieros de la vigencia respectiva.</p>	<p>Durante la vigencia del Acuerdo.</p>	<p>El Comité de Convivencia Laboral hizo presencia en diferentes sesiones de los Subcomités de Autocontrol de las Dependencias o reuniones específicas, para socializar y sensibilizar a los colaboradores de la Secretaría General, con la presentación sobre "Acciones de Prevención sobre Acoso Laboral", así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mediante la Resolución No. 116 del 14 de marzo del 2023 se conformó el Comité de Convivencia Laboral de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y se designaron sus representantes iniciales para el periodo 2023-2025. 2. El día 3 de mayo de 2023, se hace solicitud a la Imprenta Distrital, de impresión de las piezas comunicativas: ABC Comité de Convivencia Laboral y Ruta de Atención Comité de Convivencia Laboral. 3. El 17 de mayo de 2023 se socializan las piezas comunicativas ABC Comité de Convivencia Laboral y Ruta de Atención Comité de Convivencia Laboral en la Subdirección de Imprenta Distrital. 4. El día 17 de mayo de 2023 se socializa la pieza comunicativa Ruta de Atención Comité de Convivencia Laboral a la Dirección de Servicio a la Ciudadanía y a la Subdirección de Seguimiento a la Gestión del IVC. 5. El 18 de mayo de 2023 se socializan las piezas comunicativas ABC Comité de Convivencia Laboral y Ruta de Atención Comité de Convivencia Laboral en la Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional. 6. El día 23 de mayo de 2023, se hará intervención en la capacitación PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. 7. El día 26 de mayo de 2023, el comité de convivencia laboral realizó la capacitación sobre RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. 	<p>No hay evidencia de estas actividades.</p>
<p>43</p>	<p>A partir de la firma del presente Acuerdo, el Día para Escuchar y Crecer Juntos, se hará de manera trimestral, en el que participarán activamente, los miembros del equipo directivo relacionados con las temáticas a tratar, los empleados públicos y las organizaciones sindicales, con el fin de exponer las inquietudes, problemáticas y recomendaciones en aras de fortalecer el clima y la cultura organizacional de la Entidad.</p> <p>Un mes antes de la fecha en la que se realizará la jornada del Día para Escuchar y Crecer Juntos, los servidores que participarán en ella, enviarán a la Dirección de Talento Humano, las temáticas objeto de la reunión. La convocatoria a la jornada se hará a través de los canales de comunicación institucionales.</p> <p>Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Secretaría General publicará el ABC de traslados, reubicaciones y permutas, que sea de fácil comprensión para todos los servidores de la Entidad.</p>	<p>Trimestral</p>	<p>Las dos actividades se realizaron de acuerdo a los tiempos establecidos en el acuerdo sindical y hace parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.</p> <p>Se tiene previsto en el mes de junio sacar la invitación para el mes de julio.</p>	<p>El objetivo de esta actividad "...en aras de fortalecer el clima y la cultura organizacional de la Entidad", no se está cumpliendo, ya que no hay seguimiento a las expectativas de los servidores en cuanto al mejoramiento de lo expresado en dichas jornadas. No se ha convocado a las organizaciones sindicales, el punto explícitamente incluye a las organizaciones sindicales.</p>

Capacitación

No.	Compromiso	Fecha cumplimiento	Relación de las gestiones adelantadas desde 01/02/2023 hasta el 31/05/2023	OBSERVACIONES SINTRADISTRITALES / SUNET
28	La Secretaría General realizará Jornadas de socialización y capacitación al interior de la entidad en el marco del Plan Institucional de Capacitación de la respectiva vigencia, con la finalidad de dar a conocer el objetivo y alcance de la Ley 2191 de 2022, así como la Política que expida la entidad para su reglamentación interna.	Durante vigencia del Acuerdo	<p>El 10 de marzo de 2023 se realizó publicación de pieza comunicativa a través de Soy 10, compartiendo la Cartilla de la Política de Desconexión Laboral.</p> <p>El 31 de marzo de 2023 se realizó la Resocialización de la Política de Desconexión Laboral, implementada en la Entidad mediante Resolución 331 de 2022. Se programaron dos sesiones a través de la Plataforma TEAMS: Sesión 1: 1:8:00 a.m. Sesión 2: 2:00 p.m.</p> <p>La socialización de esta actividad fue realizada a través de un correo electrónico enviado a cada uno de los servidores de planta, desde el correo de la Dirección de Talento Humano y de SOY 10 del 28 de marzo de 2023, en esta última .</p> <p>Durante la tercera semana de Junio se publicará nuevamente la Cartilla y se tiene prevista la realización de una nueva sensibilización en Septiembre.</p> <p>A los Directivos se le realizó sensibilización en el Comité de Gestión y Desempeño realizado el 17 de marzo de 2023.</p>	<p>Quien realizó la socialización y quien la capacitación, que estarán dadas dentro de la normatividad vigente en materia de capacitación y por personal idónea y contratado para tal fin. teniendo en cuenta que la materialización de la política se traduce en bienestar del servidor, se debe poner más empeño en la difusión y socialización para que todos los servidores se apropien y la interiorice, si bien un correo es gestión, es posible que muchos servidores lo pasen por alto debido a la dinámica de sus trabajo.</p>
34	La Administración en el marco del Plan Institucional de Capacitación continuará garantizando la participación de mínimo un (1) servidor público en el Congreso de Contratación Pública, procurando la rotación entre los servidores que se encuentren vinculados al proceso de contratación, incluyendo a aquellos servidores que deban actualizarse.	Durante vigencia del Acuerdo	<p>Se realizó consulta a la Universidad de los Andes, con el fin de saber en qué fecha se realizará el Congreso de Contratación Pública y se recibió respuesta indicando que el evento se llevará a cabo el 25,26 y 27 de octubre de 2023, en la Sede Caribe – Cartagena.</p>	<p>Las evidencias allegadas por la administración no da cuenta del proceso que se siguió para dar cumplimiento en la vigencia 2022. Para la vigencia 2023, la se solicita que en cumplimiento del punto y asegurando la rotación la designación del servidor público de carrera administrativa lo debería hacer la subsecretaría corporativa o que esta fuera por sorteo. se requiere definir lineamiento para el proceso.</p>

No.	Compromiso	Fecha cumplimiento	Relación de las gestiones adelantadas desde 01/02/2023 hasta el 31/05/2023	OBSERVACIONES SINTRADISTRITALES / SUNET
37	<p>La Secretaría General continuará realizando las inspecciones en los puestos de trabajo de acuerdo a las visitas planeadas, acompañamiento y seguimiento, novedades y reportes extraordinarios, garantizando la priorización de aquellos servidores que cuenten con patología diagnosticada, discapacidad, recomendaciones médicas y aquellos que se postulen a teletrabajo.</p> <p>La Entidad continuará con la implementación de los controles, fomentando las buenas prácticas preventivas en los centros de trabajo de acuerdo a los procesos de ergonomía, cumpliendo con los requerimientos de confort, luminosidad y aireación en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica.</p> <p>Así mismo, continuará realizando los mantenimientos preventivos y correctivos en infraestructura, equipos tecnológicos, herramientas, mobiliario, entre otros.</p> <p>Elo atendiendo los recursos humanos y presupuestales que se garanticen en cada vigencia, sin perjuicio de la sustentación que de manera adicional se requiera presentar ante la Secretaría Distrital de Hacienda, en el anteproyecto de presupuesto para la siguiente vigencia.</p>	Durante vigencia del Acuerdo	<p><u>Inspecciones en el puesto de trabajo:</u> Se han realizado 2 inspecciones de puestos de trabajo a los servidores que nos han manifestado la necesidad por algún tipo de diagnóstico, y aquellos que se han postulado 73 servidores para inspecciones a teletrabajo generando orientación y acompañamiento a sus recomendaciones, para un total 75 inspecciones en total.</p> <p><u>Visitas a Centros de trabajo:</u> Se realizaron 12 visitas por parte del Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo. En estas visitas se han gestionado medidas preventivas focalizadas a los programas de: - Seguridad industrial: implementación del programa de protección contra caídas, capacitación en trabajo en alturas, entrega de elementos de protección personal y elementos de protección individual. - Medicina preventiva: desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica en el cual se atienden: * Peligros Biomecánico: Se han realizado actividades de promoción y prevención (Actualización documento programa de vigilancia epidemiología osteomuscular, procedimiento para videoterminals y manipulación de cargas, capacitación, pausas activas, aplicación encuesta de desordenes musculoesqueléticos) * Peligro psicosocial: Se han realizado actividades de promoción y prevención enfocadas a toda la población de la entidad. Así mismo, dando cumplimiento a la resolución 1166 de 2018 se ha adelantado la caracterización de la población en la dependencia Alta Consejería para la Paz, Víctimas y Reconciliación, actividades de descarga emocional en los centros de encuentro, 7 actividades de senderos de bienestar emocional (lugar: Humedal el burro y sendero San Francisco de Vicachá) - Higiene industrial: mediciones de iluminación en la sede Manzana liévano. - Programa de riesgo químico: Se han realizado actividades de promoción y prevención como capacitación y/o formación, inspecciones en archivo distrital, manzana liévano e imprenta distrital. - Emergencias: Formación a brigadistas con alcance a las 36 sedes de la entidad</p> <p>Se han adelantado procesos contractuales con el presupuesto asignado para la vigencia, enfocados a la mejora continua del SG-SST.</p>	<p>No hay evidencias de las inspecciones de puestos de trabajo, no se discrimina de acuerdo al punto "planeadas, acompañamiento y seguimiento, novedades y reportes extraordinarios, garantizando la priorización de aquellos servidores que cuenten con patología diagnosticada, discapacidad, recomendaciones médicas y aquellos que se postulen a teletrabajo". las evidencias muestran 5 inspecciones a puestos de trabajo.</p> <p>Al realizar un cambio de punto de trabajo (CADE o SuperCADE) a un funcionario que cuente con recomendaciones médicas se haga la notificación por parte de la D.S.D.S.C a la Dirección de talento humano, con el fin de hacer la IPT en el nuevo punto y con ello garantizar que el servidor tenga garantías del cumplimiento de sus recomendaciones médicas.</p> <p>No hay evidencia de implementación de las acciones correctivas. Las evidencias aportadas no dan cuenta del cumplimiento de lo pactado en el acuerdo laboral</p> <p>No hay evidencia de esta acción.</p>
38	<p>A partir de la vigencia del presente Acuerdo y teniendo en cuenta que la Entidad ya elaboró la cartilla del Plan Estratégico del Talento Humano, se adelantará la divulgación del capítulo de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual incluye el trámite a seguir para reportar los incidentes y accidentes de trabajo y el Plan de Trabajo Anual del SGSST que contiene el cronograma de actividades de campañas presenciales y/o virtuales a todas las sedes de promoción, prevención y socialización de las lecciones aprendidas, pausas activas, acoso laboral y para la mejora continua. Estas actividades continuarán siendo publicadas a través de Soy10 y memorandos mensuales enviados por la Dirección de Talento Humano a todos los servidores.</p> <p>Así mismo, la Secretaría General continuará implementando las actividades del Plan de Trabajo Anual del SGSST incrementando el número de visitas 1 por semestre integrales en los diferentes centros de trabajo, en la jornada laboral, atendiendo los recursos humanos y presupuestales disponibles en cada vigencia.</p> <p>Finalmente, la Secretaría General continuará adelantando el proceso de verificación del SG-SST ejecutado bajo la autoevaluación direccionada por la ARL y la auditoría interna anual realizada por la Oficina de Control Interno, en la cual se establecen acciones de mejora para el desarrollo y ejecución del sistema.</p>	Durante vigencia del Acuerdo	<p><u>Reporte de Accidentes e Incidentes:</u> Se ha dado continuidad en el proceso de divulgación frente al reporte de incidentes y accidentes de trabajo, se comunicó por medio de soy 10 en el mes de abril. De la misma forma, se adelantó capacitación en prevención de accidentes e incidentes de trabajo en el mes de febrero y mayo; dando cumplimiento a la normatividad legal vigente y procedimiento de gestión, peligros, riesgos y amenazas se adelanta las investigaciones con la participación de los miembros de COPASST.</p> <p><u>Pausas activas:</u> Las pausas activas se realizan de acuerdo al cronograma establecido por SST con cobertura a las 36 sedes de la entidad. Por otra parte, se dio continuidad a campaña de líderes de pausas activas formando a los líderes inscritos para cada una de las sedes y divulgando la cartilla diseñada para la ejecución de este proceso.</p> <p><u>Visitas a Centros de trabajo:</u> Para el primer periodo en evaluación se realizaron 12 visitas por parte del Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><u>Proceso de verificación del SG-SST:</u> El proceso de verificación se ha llevado a cabo la gestión de las observaciones y recomendaciones emitidas en la auditoría de la vigencia 2022 sujetas a cumplimiento en la vigencia 2023.</p> <p><u>Sensibilizaciones Acoso laboral:</u> En el mes de marzo se renovó el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2023-2025 por medio de la resolución 116 de 14 de marzo de 2023. Así mismo, se capacito a los integrantes del comité en el mes de abril y mayo. El 23 de mayo se realizó la socialización de la ruta de denuncia ante el Comité de Convivencia Laboral y ABC del acoso laboral.</p>	<p>las evidencias allegadas no dan cuenta de lo descrito en la ejecución. No se encuentra la evidencia de la capacitación en prevención de accidentes e incidentes de trabajo.</p> <p>No se encuentran evidencias de lo descrito como evidencia de cumplimiento.</p> <p>Es necesario que se allegue el cronograma de las visitas, los hallazgos y acciones de prevención y corrección que se adelantarán por parte del sistema</p> <p>Las evidencias allegadas no dan cuenta del cumplimiento del punto, ni de lo descrito en las acciones de la administración</p> <p>Sin observaciones</p>

39	<p>La Secretaría General continuará realizando las capacitaciones teóricas y prácticas (pista de entrenamiento) a los servidores que conformen la Brigada Integral, para lo cual contará con la ARL acorde a las horas de reinversión que correspondan y con la articulación con la Secretaría Distrital de Salud.</p> <p>Así mismo, se fortalecerán las capacitaciones prácticas in house, en lo que respecta a primeros auxilios, simulacros, trabajo en equipo y demás temáticas asociadas al ejercicio eficiente y eficaz de las funciones de la Brigada.</p>	Durante vigencia del Acuerdo	<p>Capacitaciones brigadas: Se ha continuado con el desarrollo bimensual de acuerdo al cronograma y al plan de capacitaciones PIC y Seguridad y Salud en el Trabajo:</p> <p>* Capacitación generalidades de brigada de emergencia (conformación y responsabilidades): Se realizaron en el mes de febrero y marzo</p> <p>* Capacitación primeros auxilios (anatomía, fisiología, valoración primaria y secundaria): Se realizaron en el mes de abril y mayo</p> <p>Capacitación al Sistema Comando de Incidentes: Se han realizado en el mes de marzo y abril (presencial y virtual)</p>	Sin observaciones
40	<p>Durante la vigencia 2022 y en adelante, la Secretaría General revisará las condiciones y especificaciones técnicas de la dotación entregada a los servidores públicos, con el fin de fortalecer, mejorar y cambiar en caso a que haya lugar, los elementos de dotación que se lleguen a contratar a partir de la vigencia 2023. La Secretaría General recibirá las sugerencias sobre las condiciones técnicas de dotación que entreguen las organizaciones sindicales y los servidores públicos hasta el 30 de junio del 2022 y en cada vigencia, con el fin de empezar el proceso de revisión de las condiciones técnicas mencionadas.</p> <p>Igualmente, las organizaciones sindicales y servidores públicos informarán a la Dirección de Talento Humano las inconsistencias que se hayan podido presentar con la entrega de las dotaciones.</p>	Durante vigencia del Acuerdo	<p>El 17 de mayo se realizó la adjudicación del proceso de dotación. En cumplimiento de las sugerencias realizadas por las organizaciones sindicales, para la vigencia 2023 se estableció en el proceso varias opciones de vestuario por género, así como por prenda se determinó que debían haber varias opciones de color. El vestuario es más informal y las opciones por género son:</p> <p>Dotación vestuario hombre:</p> <ol style="list-style-type: none"> Opción 1: Vestido formal de dos piezas para hombre (saco y pantalón), camisa formal manga larga y corbata. Opción 2: Blazer para hombre, pantalón de drill formal o jean informal para caballero, camisa sport o informal para hombre. Opción 3: Chaqueta casual o sport, jean informal para caballero y camisa tipo polo para caballero o camisa sport o informal para hombre. <p>Calzado hombre:</p> <ol style="list-style-type: none"> Calzado de calle para caballero formal Calzado casual caballero <p>Dotación vestuario mujer:</p> <ol style="list-style-type: none"> Opción 1: Sastre formal de dos piezas para dama (chaqueta y falda o pantalón) y blusa formal manga larga Opción 2: Blazer para dama, pantalón de drill formal o jean informal para dama, blusa para dama. Opción 3: Chaqueta casual o sport para dama, jean informal para dama y blusa para dama o blusa sport o informal para dama. <p>Calzado mujer:</p> <ol style="list-style-type: none"> Calzado de calle para dama Calzado casual dama 	<p>Las evidencias no dan cuenta del punto, que en esencia es verificar "revisará las condiciones y especificaciones técnicas de la dotación entregada a los servidores públicos, con el fin de fortalecer, mejorar y cambiar en caso a que haya lugar"</p> <p>Se solicita se informe por parte de la administración el avance correspondiente a la entrega de la 1ra dotación del periodo 2023 y la fecha de entrega de la misma</p>
41	<p>Sin perjuicio del cumplimiento de los principios de autocuidado y responsabilidad individual, la Secretaría General continuará realizando campañas de vacunación Covid-19 facilitando el acceso a los servidores públicos y contratistas de la Entidad, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría Distrital de Salud y en alianza con la Secretaría de Gobierno Distrital. Así mismo, continuará promoviendo de manera preventiva que los servidores y contratistas completen su esquema de vacunación según los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>En caso de que la Entidad pueda programar jornadas de vacunación en alianza con la Secretaría Distrital de Salud, se dará el permiso remunerado para el desplazamiento al punto de vacunación que se establezca, procurando realizar la divulgación con días de anticipación.</p>	Durante vigencia del Acuerdo	<p>Se ha continuado en la publicación de los Boletines en Soy 10, donde se informan los puntos de vacunación para el Covid-19. Se divulgó pieza comunicativa el día 28 de marzo de 2023 denominada "¿No sabes donde vacunarte contra la Covid 19?", y de la misma manera se ha invitado a los servidores a fortalecer las medidas de autocuidado y completar el esquema de vacunación, conforme lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social.</p>	Sin observaciones
42	<p>La Secretaría General continuará con la entrega de batas, como parte del proceso de entrega de elementos de protección personal que se realiza a los cargos que requieran el uso del elemento debido a la exposición de riesgos químicos y biológicos.</p> <p>Esta entrega se realiza acorde con los requerimientos de uso y/o solicitud del servidor debidamente soportada.</p>	Durante vigencia del Acuerdo	<p>Continuamos con la entrega progresiva de acuerdo a la necesidad y teniendo en cuenta el desgaste del elemento de protección en las dependencias que han presentado la necesidad de entrega. Para el periodo reportado se entregaron 84 unidades de batas blancas y azules, así: 7 unidades para la Dirección de Talento Humano. 9 unidades para la Dependencia Dirección Distrital de Calidad del Servicio y 68 unidades para la Dependencia Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía.</p>	Sin observaciones

Teletrabajo

No.	Compromiso	Fecha cumplimiento	Relación de las gestiones adelantadas desde 01/02/2023 hasta el 31/05/2023	OBSERVACIONES SINRADISTRITALES / SUNET
31	<p>La Secretaría General, continuará implementando de manera progresiva, proporcional y equilibrada la modalidad de teletrabajo suplementario en todas las dependencias cumpliendo como mínimo las metas distritales establecidas para cada vigencia, para tal efecto tendrá en cuenta la naturaleza de los cargos y los procesos asociados a la actividad, así como las competencias del servidor y las condiciones o lugar de trabajo para hacerlo.</p>	Durante vigencia del Acuerdo	<p><u>Implementación del teletrabajo de manera progresiva, proporcional y equilibrada:</u></p> <p>Desde la suscripción del Acuerdo Sindical se ha avanzado en la implementación del teletrabajo en la Entidad, llegando al cumplimiento de la meta anual el 26 de agosto de 2022, correspondiente a 132 teletrabajadores(as), para el 2022 se logró el reconocimiento de la calidad de teletrabajador(a) de 147 servidores y servidoras, es decir, hubo un cumplimiento del 111,36%; además, respecto del año anterior se pasó de 75 teletrabajadores a 147.</p> <p>En lo que va del año 2023, se ha dado el reconocimiento a 191 servidores y servidoras, algunos que venían siendo teletrabajadores(as) el año anterior, manifestaron su interés de continuar en esta vigencia, y otros nuevos reconocimientos, lográndose el 3 de mayo de 2023, el cumplimiento de la meta anual de 190 reconocimientos de teletrabajo; además, respecto del año anterior se ha pasado de 147 teletrabajadores a 191, y se continúa con nuevos reconocimientos en trámite.</p>	Sin observaciones
	<p>Así mismo, dentro de los tres (3) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo, la Dirección de Talento Humano realizará mesas de trabajo con las dependencias para identificar e incrementar las fichas de manual de funciones teletrabajables, teniendo en cuenta los estudios efectuados anteriormente. En caso de que hubiera inconformidad con la decisión, el caso será presentado a consideración de la Mesa Técnica de Apoyo en el Teletrabajo, la cual decidirá sobre la situación problemática de manera definitiva, de conformidad con el reglamento.</p>	Hasta septiembre de 2022	<p><u>Mesas de trabajo para incrementar fichas teletrabajables:</u></p> <p>Se han adelantado mesas de trabajo con las diferentes dependencias de la Entidad, con el ánimo de ampliar la cantidad de fichas teletrabajables, llegando a la fecha a la cantidad de 297 fichas, es decir, el 41,13% de la planta total.</p> <p>Se prevé continuar adelantando reuniones con el propósito de ampliar aún más la cantidad de fichas.</p>	Sin observaciones
	<p>Las convocatorias de teletrabajo que se realicen en cada vigencia, se publicarán dentro de la jornada laboral en la intranet y Soy10 e igualmente se enviará a los correos electrónicos institucionales de los servidores públicos. La convocatoria tendrá en cuenta los criterios de prioridad establecidos en el artículo 3° del Decreto Distrital 806 de 2019, o la norma que lo modifique, garantizando en todo caso la prestación del servicio y atendiendo las capacidades presupuestales de la respectiva vigencia.</p>	Durante vigencia del Acuerdo	<p><u>Publicación convocatorias teletrabajo:</u></p> <p>El 27 de diciembre de 2022 se inició la divulgación de la convocatoria de teletrabajo 2022-2023, para que, quienes estuvieran interesados en ser nuevos teletrabajadores o continuar siéndolo (para quienes lo fueron en 2022) pudiese manifestar su interés hasta el 6 de enero de 2023.</p> <p>Se han ido realizado nuevos reconocimientos conforme a las postulaciones individuales realizadas por los servidores y servidoras.</p>	Sin observaciones
	<p>La Secretaría General hará una divulgación pedagógica sobre las modalidades teletrabajables a los servidores públicos y el procedimiento para acceder a las mismas, dentro de la vigencia del presente Acuerdo.</p>	Durante vigencia del Acuerdo	<p><u>Divulgación pedagógica teletrabajo:</u></p> <p>Se publicaron piezas comunicativas en octubre y noviembre junto con la Convocatoria. Así mismo, durante la vigencia 2023, se han venido socializando la información del Curso para Teletrabajadores.</p>	Sin observaciones
	<p>En cumplimiento del principio de anualidad del presupuesto, dentro de los primeros veinte (20) días hábiles de enero de cada vigencia se expedirá la Resolución que prorroga la modalidad de teletrabajo a los servidores de la vigencia anterior que vienen cumpliendo los compromisos, salvo que algún servidor público manifieste expresamente su intención de no continuar.</p> <p>Adicionalmente, la Secretaría General pagará los costos de los servicios de Telefonía Fija, Energía Eléctrica e Internet de acuerdo con los lineamientos que se establezcan en el acto administrativo que adicione, modifique o actualice la Circular 096 de 2020, el cual será expedido a más tardar el 30 de noviembre de 2022.</p> <p>La Secretaría General en un término no mayor a dos (2) meses, expedirá el acto administrativo con los ajustes a que haya lugar que modifiquen la Resolución No. 172 de 2021, teniendo en cuenta las sugerencias efectuadas en la Mesa de Negociación y aquellas que se presenten para conocimiento previo de todos los servidores de la Entidad, especialmente la eliminación del visto bueno previo a la solicitud de postulación, por parte del jefe inmediato.</p>	Hasta veinte (20) días hábiles de enero 2023	<p><u>Prórroga modalidad teletrabajo:</u></p> <p>Se expidió la Resolución No. 016 del 13 de enero 2023, por medio de la cual se reconoció la calidad de teletrabajador a un (1) servidor, y, la Resolución No. 039 del 27 de enero de 2023, por medio de la cual se reconoció la calidad a ciento catorce (114) servidores y servidoras que manifestaron su interés de seguir siendo teletrabajadoras para el 2023.</p> <p>Posteriormente, mediante Resolución No. 092 del 17 de febrero de 2023, se reconoció la calidad de teletrabajador/a dos (2) servidores/as que fueron teletrabajadores(as) en la vigencia 2022, y, manifestaron su deseo de continuar teletrabajando en la vigencia 2023.</p> <p>Mediante Resolución No. 116 del 28 de febrero de 2023, se reconoció la calidad de teletrabajador/a una (1) servidor/a que fue teletrabajadora en la vigencia 2022, y, manifestó su deseo de continuar teletrabajando en la vigencia 2023.</p> <p>Mediante Resolución No. 127 del 8 de marzo de 2023, se reconoció la calidad de teletrabajador/a cuatro (4) servidores/as que fueron teletrabajadores(as) en la vigencia 2022, y, manifestaron su deseo de continuar teletrabajando en la vigencia 2023.</p> <p>Lo anterior para el reconocimiento de ciento treinta y dos (132) teletrabajadores/as</p>	Sin observaciones
		Hasta 30 de noviembre de 2022	<p>Con fecha 19 de octubre de 2022, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. expidió la Circular 017 de 2022; con la cual puso a disposición de las áreas administrativas y financieras de las entidades y organismos distritales, los valores de referencia para el reconocimiento del auxilio compensatorio de costos de servicios públicos en teletrabajo para la vigencia 2023; en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto Nacional 1227 de 2022.</p> <p>Acorde con compromiso adquirido en reunión anterior, el 15 de mayo de 2023 se remitió el documento técnico que sustentó la expedición de la Circular 017 de 2022, y los resultados de la medición de calidad de vida y huellas ambientales en teletrabajo, que fue realizado conjuntamente con MinTIC y las entidades del orden distrital, vigencia 2022; en el cual arroja, según la "Huella de Equidad", que en promedio, los teletrabajadores se ahorran \$395.079.</p>	Sin observaciones

Planta

No.	Compromiso	Fecha cumplimiento	Relación de las gestiones adelantadas desde 01/02/2023 hasta el 31/05/2023	OBSERVACIONES SINTRADISTRITALES / SUNET
4	<p>La Secretaría General se compromete a realizar un estudio para viabilizar la nivelación en dos (2) grados salariales del Nivel Asistencial para presentarlo ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y Secretaría Distrital de Hacienda, en aras de tener los conceptos técnicos y presupuestales de viabilidad. El estudio técnico lo presentará antes de finalizar la presente vigencia 2022 y la necesidad presupuestal lo sustentará en el anteproyecto para la vigencia 2023 de acuerdo al calendario hacendario.</p>	<p>Antes de finalizar vigencia 2022</p>	<p>Mediante Radicado No. 2-2022- 37229 del 30 de diciembre de 2022, fue remitido al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el Estudio Técnico mediante el cual se realizó la solicitud de concepto técnico para la modificación de la planta de personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en el sentido de suprimir 120 empleos Código 407 Grado 01 y crear 120 empleos Código 407 Grado 03 del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía.</p> <p>Mediante radicado No. 2-2023- 527 del 16 de enero de 2023, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital envió respuesta a la Secretaría General solicitando se adjunten los proyectos de acto administrativo correspondientes a planta de personal y al manual específico de funciones y de competencias laborales, así como los anexos de cargas laborales, que permitan evidenciar que los empleos de Auxiliar Administrativo Código 407, Grado 01, deben ajustarse en dos (2) grados salariales (Se desarrollan en el aparte con la descripción de la metodología a partir de la página 113 del estudio técnico, sin embargo se deben presentar como anexo)</p> <p>De igual forma y con el fin de agilizar el trámite en mención se adelantaron varias mesas de trabajo con el DASCD, y particularmente, en la realizada el 8 de marzo de 2023 se compartieron comentarios frente a la propuesta de modificación de la planta de personal presentada por esta Entidad y en la cual se acordó que en el evento de ser aprobada la propuesta de reducción de la dispersión de los grados salariales de la escala salarial del sector central de la administración distrital presentada por el DASCD en el contexto de la negociación sindical distrital, se optaría por dicha propuesta, a efectos de cumplir con la nivelación en dos grados salariales mencionados en las líneas precedentes.</p> <p>En este orden de ideas, y considerando que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, presentó el 17 de abril de 2023 a las organizaciones sindicales la propuesta de reducción de la dispersión de los grados salariales de los empleos de los niveles técnico y asistencial del sector central de la administración distrital, desde el Sector Gestión Pública se realizarán las acciones que se deban adelantar, con el fin de consolidar y materializar la reducción de grados planteada. Es de resaltar que desde la Dirección de Talento Humano se están realizando las acciones tendientes a materializar el compromiso acordado con las Organizaciones Sindicales, ya sea por la vía de la negociación realizada a nivel Distrital o la vía de la negociación realizada al interior de esta Entidad, para lo cual se solicitó al DASCD indicar el paso a seguir, mediante comunicación No. 2-2023-11937 del 28 de mayo de 2023.</p> <p>El DASCD mediante comunicación No. 2-2023-6932 del 23 de mayo de 2023 otorgó respuesta aclarando que la Entidad puede definir si la modificación de planta se realiza a través del cumplimiento del Acuerdo Distrital o del cumplimiento del Acuerdo interno; adicionalmente, remitió recomendaciones al estudio técnico. Frente a ello, la Entidad mediante radicado No. 2-2023-15716 remitió el ajuste solicitado por el DASCD frente a las recomendaciones formuladas al estudio técnico.</p>	<p>Es importante tener en cuenta que es el último año de la administración, por lo que se debe insistir en que se gestione lo más posible y que se entreguen evidencias de lo realizado para que cuando llegue la nueva administración se continúe desde lo que se avanzó y no empiecen de nuevo o dilaten la solicitud.</p> <p>Conocer de primera mano las acciones realizadas por las dependencias que están al frente de este trámite y el avance de las mismas</p>
5	<p>La Secretaría General adelantará en la vigencia de presente acuerdo, las acciones que se requieran para determinar las necesidades de creación de grupos internos de trabajo, para posteriormente solicitar aprobación técnica por parte del DASCD y viabilidad presupuestal ante la Secretaría de Hacienda Distrital.</p>	<p>Durante vigencia del Acuerdo</p>	<p>En el segundo semestre de 2023 se dará inicio a la realización del estudio técnico que se adelantará con el fin de presentar la propuesta de creación de Grupos Internos de Trabajo conforme los lineamientos establecidos en la Directiva 01 de 2023.</p>	<p>Sin observaciones</p>
30	<p>La Secretaría General actualizará los manuales de funciones según las necesidades del servicio así lo exijan y atendiendo la misionalidad de la Entidad, con base en el estudio técnico jurídico y siguiendo los lineamientos y validaciones técnicas que emita el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. En todo caso, se socializarán estos documentos con las organizaciones sindicales, acorde con las Circulares emitidas sobre el particular.</p> <p>Las Organizaciones Sindicales allegarán las sugerencias sobre actualización de las fichas del manual a más tardar el 31 de julio de 2022.</p>	<p>Durante vigencia del Acuerdo</p>	<p>Mediante Resolución No. 002 del 04 de enero de 2023, se realizó la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en el sentido de adicionar una ficha del manual de funciones del perfil del empleo Profesional Especializado Código 222- Grado 27 de la Oficina Jurídica.</p> <p>En mayo se gestionó el proyecto de Resolución que modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en el sentido de modificar parcialmente la Resolución 160 de 2021 en el sentido de modificar algunos empleos de las dependencias Oficina de Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación, Dirección Centro de Memoria Paz y Reconciliación, Dirección de Paz y Reconciliación, Dirección de Reparación Integral, Dirección Distrital de Archivo de Bogotá, Subdirección del Sistema Distrital de Archivos, Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional, Dirección de Contratación, Subdirección Financiera y Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía con el objetivo de atender las necesidades del servicio, propendiendo por la aplicación de la normatividad en las actividades que se desarrollan en el marco de las funciones actualmente asignadas a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.</p> <p>Esta modificación se da en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.1.4.1. del Decreto 1800 de 2019, en lo que respecta al análisis de los perfiles, se observa la necesidad de actualizar algunos perfiles del Manual de Funciones y Competencias Laborales con ocasión al desarrollo de la Convocatoria Distrito VI que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la cual la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., realiza la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC.</p> <p>Los Oficios mediante los cuales se realizó el proceso de consulta a las organizaciones sindicales, en cumplimiento del artículo 4 del Decreto Nacional 498 de 2020, modificado por el parágrafo 3° del artículo 2.2.2.6.1 del Decreto Único 1083 de 2015, son los siguientes: 2-2023-10070, 2-2023-10072, 2-2023-10078, 2-2023-10081, 2-2023-10083, 2-2023-10086 y 2-2023-10110 del 10 de abril de 2023. Se recibió observación del Sindicato SINTRADISTRITALES enviado el 14 de abril de 2023 mediante correo electrónico, al cual se dio respuesta mediante oficio 2-2023-13363 del 12 de mayo de 2023. Posteriormente, mediante comunicación 1-2023-12359 del 15 de mayo de 2023 la Organización Sindical en mención remitió nuevas observaciones, cuya respuesta fue enviada con comunicación No. 2-2023-15465 del 6 de junio de 2023.</p>	<p>Algunas fichas fueron modificadas en tiempo record y sin la socialización debida a las organizaciones sindicales en cada una de las etapas, tal como lo señala la normatividad vigente incumpliendo las disposiciones legales y el punto del acuerdo.</p>

Planta

32	<p>La Secretaría General continuara dirigiendo la publicacion de las convocatorias para el encargo a través de la intranet y de forma suplementaria, a los correos electrónicos de los servidores públicos de carrera administrativa, concediéndoles cinco (5) días hábiles para su manifestación de interés contados a partir de las fechas establecidas en la respectiva Convocatoria.</p> <p>La Secretaría General a partir de los cuatro (4) meses siguientes a la firma del presente Acuerdo, publicará en la página web de la Entidad, las Convocatorias para proveer los empleos mediante la figura de encargo, previa socialización con las Organizaciones Sindicales.</p> <p>Durante la vigencia del presente Acuerdo, la Secretaría General publicará el llenamiento de encargos que sea de</p>	Durante vigencia del Acuerdo	<p>Durante la presente vigencia, se han realizado tres procesos de encargo, el 12 de mayo se comunicaron las resoluciones de las mismas, después de los 10 días de publicación, sin embargo dos de las servidoras informaron que no aceptarían, por lo que nos encontramos tramitando las derogatorias para nombrar a quienes continúan en el estudio.</p> <p>Y el nuevo proceso de encargo, se realizará conforme a los empleos reportados por los directores para ser priorizados.</p> <p>La información de los procesos de encargo, se encuentra publicada en el link de Transparencia de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C.: https://secretariageneral.gov.co/transparencia-y-acceso-la-informacion-publica/convocatorias?page=2</p>	<p>Solicitamos se informe, qué ha sucedido con el cargo de grado 32, que está para ser encargado o vacante. Se están demorando demasiado, lo cual está generando sobrecarga laboral, además de la expectativa que se genera en los otros servidores. importante que se ajuste el procedimiento de acuerdo con la respuesta de la CNSC.</p>
33	<p>Durante la implementación de listas de elegibles cuando sea necesario terminar un encargo, el servidor público regresará al cargo del cual ostenta derechos de carrera administrativa. Si el servidor para ese momento acredita una situación especial sobreviniente debidamente probada, la informará de manera inmediata a la Administración a efectos que se revise el caso y se ofrezcan dos alternativas de traslado de acuerdo con la dinámica de la planta de personal y atendiendo en todo caso la prestación del servicio. Para el caso de situaciones médicas se revisará la posibilidad de reubicación del empleo.</p>	Durante vigencia del Acuerdo	<p>Se adoptará la medida cuando se presente el caso.</p>	<p>Sin observaciones</p>
44	<p>Sin perjuicio del poder subordinante que va envuelto en la movilidad laboral, la Secretaría General proveerá las vacantes temporales, en caso de ser necesario, con base en las necesidades de servicio si el tiempo que dura la situación administrativa así lo amerita.</p> <p>Con base en las necesidades del servicio de carácter recurrente o hechos excepcionales que identifiquen sobrecargas laborales, la Secretaría General dará traslado respectivo a la mesa técnica distrital para que determine la prioridad de la respectiva ampliación y/o actualización de la planta de empleos o necesidad de crear planta temporal en el marco de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 1800 de 2019, aplicable para las entidades territoriales de conformidad con el parágrafo 4 del artículo 2.2.1.4.4. del mismo Decreto 1083 de 2015.</p>	Durante vigencia de	<p>Está supeditado a la necesidad</p>	<p>La realidad es que no está supeditado a la necesidad, las dependencias requieren la provisión con urgencia y talento humano está demorando demasiado, el número de servidores encargados al seguimiento anterior fueron tres, preguntar a la fecha cuantos, sin embargo, el número es mínimo frente al número de vacantes</p>
45	<p>Para todos los efectos laborales siempre se aplicará, entre otros, el principio de favorabilidad.</p>	Durante vigencia de	<p>Punto de aplicación permanente</p>	<p>Sin observaciones</p>