

**COMITÉ SECTORIAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DEL SECTOR GESTIÓN PÚBLICA
ACTA Nro. 03 de 2021**

SESIÓN ORDINARIA

FECHA: 15 de junio de 2021 y 02 de julio de 2021
HORA: 9:00 a.m. a 1:30 p.m y 2:00 p.m a 4:00 p.m

LUGAR: Virtual a través de Microsoft Teams y asincrónico

INTEGRANTES DE LA INSTANCIA

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Patricia Rincón Mazo	Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 001 de 2019, artículo 5° Integrantes, se delega en la Subsecretaria Técnica de la Secretaría General la presidencia de esta sesión.
Nidia Rocío Vargas	Directora	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	X		Ninguna

SECRETARÍA TÉCNICA

Nombre	Cargo	Entidad
Alexandra Rivera Pardo	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

INVITADOS PERMANENTES

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Leonardo Arturo Pazos Galindo	Director Jurídico	Secretaría Distrital de Hacienda	X		
Mónica Maloof Arias	Directora de Planeación	Secretaría Distrital de Planeación	X		
William Alejandro Rivera Camero	Alcalde Local de Rafael Uribe Uribe	Secretaría Distrital de Gobierno		X	



Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Rino Acero Camacho	Veedora Delegada para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal (E) Jefe Oficina Asesora de Planeación	Veeduría Distrital	X		
Omar Tarcisio Cañas Carrillo	Veeduría Delegada para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal	Veeduría Distrital	X		

OTROS ASISTENTES A LA SESIÓN

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Yiyola Yamile Peña Rios	Directora de Análisis de Entidades Públicas Distritales del Sector Salud	Secretaría Distrital de Salud	X		
Jayne Elvira Urrego Sutachan	Profesional Dirección de Planeación Institucional y Calidad	Secretaría Distrital de Salud	X		
Juan Carlos Jaramillo Correa	Profesional Dirección de Planeación Institucional y Calidad	Secretaría Distrital de Salud	X		
Miguel Angel Cruz Maldonado	Profesional Dirección de Planeación Institucional y Calidad	Secretaría Distrital de Salud			
María José Reyes Bustamante	Contratista - Veeduría Distrital	Veeduría Distrital	X		
Marco Antonio Machado Blandón	Subdirector de Gestión Corporativa y Control Disciplinario	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	X		
Gina Paola Silva Vásquez	Subdirectora Técnico Jurídica del Servicio Civil Distrital	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	X		

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Slendy Contreras Amado	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	X		
José Agustín Hortúa Mora	Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	X		
María Constanza Romero Oñate	Asesora	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	X		
Carlos Vladimir Rodríguez Valencia	Alto Consejero de Paz, Víctimas y Reconciliación	Secretaría General	X		
Ana Carolina Escobar Barrera	Contratista Alta Consejería Distrital de TIC	Secretaría General	X		
Nicolás Sánchez Barrera	Contratista Alta Consejería Distrital de TIC	Secretaría General	X		
Juan Carlos Parada Gallardo	Asesor Alta Consejería Distrital de TIC	Secretaría General	X		
Oscar Guillermo Niño	Director Distrital de Desarrollo Institucional	Secretaría General	X		
Alexandra Arévalo Cuervo	Subdirectora Técnica de Desarrollo Institucional	Secretaría General	X		
Fredy Alexander Martínez	Asesor de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Doris Bibiana Cardozo Peña	Asesora de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Cristina Venegas	Contratista de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Diana Carolina Mora Betancourt	Contratista de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Oscar David Garzón Alfaro	Contratista de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Marcela García	Contratista de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Yenny Bohórquez	Contratista de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		

CITACIÓN

El 11 de junio de 2021, mediante correo electrónico, la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, en ejercicio de la Secretaría Técnica del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública, convocó a sesión ordinaria virtual, a través de Microsoft Teams, programada para el martes 15 de junio de 2021 a partir de las 9:00 a.m.

ORDEN DEL DIA:

- Bienvenida y verificación de quórum.
- Seguimiento a compromisos sesión anterior.
- Modificación de la Política Pública de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción.
- Propuesta de documento de la Política Pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá
- Modificación de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano.
- Seguimiento el Plan Estratégico Sectorial 2020-2024
- Avance en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Avance en la estrategia de Formación Virtual.
- Avance en el Modelo de Gobierno Abierto: plataforma de gobierno abierto y Laboratorio de Innovación Pública de Bogotá.
- Avance de acciones para dirigir y articular a las entidades del sector administrativo en la operación de las políticas de gestión y desempeño: Gobierno y Seguridad Digital.
- Seguimiento a metas de los proyectos de inversión y a la ejecución presupuestal.

DESARROLLO

1. Bienvenida y verificación de quórum

La Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, da la bienvenida a los asistentes al Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública iniciando de esta manera la sesión.

Así mismo, en ejercicio de la Secretaría Técnica del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública, verifica el quórum, encontrándose presentes los integrantes e invitados conforme a lo señalado anteriormente. Una vez verificado el quórum, se inicia la sesión y se solicita permiso para realizar la grabación del Comité; seguido a ello, da lectura al orden del día el cual se aprueba.

Finalmente, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 5° del Acuerdo 001 de 2019 "Por el cual se adopta el Reglamento Interno del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector

Gestión Pública”, se informa que la presidencia de esta instancia se delega en la Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General.

2. Seguimiento a compromisos sesión anterior

La Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, indica que no se fijaron compromisos en la sesión del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública del 24 de marzo de 2021.

3. Modificación de la Política Pública de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción – PPTINTC

a. Secretaría de Salud: Dirección de Análisis de Entidades Públicas Distritales del Sector Salud

La Dra. Yiyola Yamile Peña Ríos, Directora de Análisis de Entidades Públicas Distritales del Sector Salud, presenta la solicitud de modificación de la ficha técnica para el indicador “1.2.3 Línea Única Distrital de Salud (Callcenter) que incorpore el enfoque poblacional diferencial”.

Indica que la justificación se enmarca en: a) la implementación de la línea única distrital se realizó en la primera fase, b) se debe dar continuidad de la operación del servicio y no en la implementación, a través de un operador que proporciona la infraestructura tecnológica y el recurso humano para la operación de la línea y c) se alineó con el Plan de Desarrollo cambiando el nombre del eje y programa asociado.

Considerando lo anterior, se presenta la propuesta de cambio:

	Actual	Modificación solicitada
Nombre	Porcentaje de avance en la implementación de Línea Única Distrital de Salud (Callcenter)	Porcentaje de continuidad de la operación de la Línea Única Distrital (Contact Center)
Fórmula	(Sumatoria de fases ejecutadas de implementación de Línea Única Distrital de Salud (Callcenter) / Sumatoria de fases programadas de implementación de Línea Única Distrital de Salud (Callcenter))*100	(Sumatoria de meses de operación de la Línea Única Distrital de Salud (Contact Center) / Sumatoria de meses de operación programados de la Línea Única Distrital de Salud (Contact Center))*100
Meta	100%	100%

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, pregunta por qué se cambia en la fórmula del indicador de “fases” a “meses”.

La Dra. Yiyola Yamile Peña Ríos, Directora de Análisis de Entidades Públicas Distritales del Sector Salud, indica que se hablaba de “fases” porque se trataba primero de asignación de citas de medicina general y posteriormente la asignación de cita especializada, y se cambia a “meses” porque solo se requiere mantener la implementación de asignación de las citas.

A partir de lo anterior, la Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, pregunta si las fases de implementación finalizaron, y si existe un indicador que mida la oportunidad de atención de los usuarios y su satisfacción. Además, propone para la fórmula que se mida en horas y no en meses.

La Dra. Yiyola Yamile Peña Ríos, Directora de Análisis de Entidades Públicas Distritales del Sector Salud, señala respecto al primer interrogante, que las fases están implementadas y que se requiere es la continuidad de la línea única distrital de salud. Respecto al segundo interrogante, informa que existen varios indicadores respecto a la oportunidad y satisfacción de los pacientes. Agrega que la línea única distrital de salud garantiza la continuidad de la prestación del servicio público esencial, sin embargo, es importante mencionar que la responsabilidad recae sobre las IPS (Subredes Integradas de Salud). Por tanto, lo que se hace desde la Secretaría Distrital de Salud es aportar una estrategia que permita que los usuarios puedan tener una mayor facilidad en la asignación de las citas.

La Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, indica estar de acuerdo en modificar la unidad de la fórmula del indicador y sugiere que sea en términos de “horas de operación” de la línea única distrital de salud.

En ese sentido, la Dra. Yiyola Yamile Peña Ríos, Directora de Análisis de Entidades Públicas Distritales del Sector Salud, presenta a consideración el cambio del indicador con la siguiente fórmula:

- Nombre del indicador: Porcentaje de continuidad de la operación de la Línea Única Distrital (Contact Center)
- Fórmula: $(\text{Sumatoria de horas de operación de la Línea Única Distrital de Salud (Contact Center)} / \text{Sumatoria de horas de operación programadas de la Línea Única Distrital de Salud (Contact Center)}) * 100$

A partir de la presentación del ajuste solicitado, la Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, somete a aprobación de los integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública lo expuesto.

Al respecto, la Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública manifiestan su voto de la siguiente manera:

Producto	Solicitud	Decisión
11.2.3 Línea Única Distrital de Salud (Callcenter) que incorpore el enfoque poblacional diferencial	Cambio del nombre del indicador y la fórmula.	Aprobado

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point anexa al acta.

b. Secretaría General: Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, concede el uso de la palabra a Alexandra Arévalo Cuervo, Subdirectora Técnica de Desarrollo Institucional quien presenta la solicitud de cambio de responsable del producto "1.2.2. Promover la inscripción de trámites y OPA en el SUIT". El responsable actual del producto es la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General.

La justificación de la solicitud de cambio del producto para pasar de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General a la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía de la misma Entidad se fundamenta en:

- Es función de la Subsecretaría de Servicio a la ciudadanía "Articular y acompañar a las entidades y organismos distritales en la racionalización de trámites para facilitar el acceso de los ciudadanos a sus derechos, reduciendo costos, tiempos, documentos, procesos y pasos en su interacción con las entidades públicas¹
- Considerando la racionalización como un proceso, es determinante incorporar en éste la inscripción y registro de trámites.
- Generar estrategias para la dinamización en las entidades de la inscripción de nuevos trámites u Opas.
- Armonizar la información en la Guía de Trámites y Servicios del distrito y el Sistema único de Trámites, así como el planteamiento estratégico de racionalización en el mediano y largo plazo.

Finalmente, informa que se han realizado mesas técnicas con la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía para entregar de manera armónica y que las entidades continúen con el acompañamiento desde la inscripción.

A partir de la presentación de la solicitud de modificación de responsable, la Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, somete a aprobación de los integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública lo expuesto.

Al respecto, la Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora

¹ Decreto 140 de 2021 "Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C", Artículo 28º- Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía, numeral 12.

del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública manifiestan su voto de la siguiente manera:

Producto	Solicitud	Decisión
1.1.2 Promover la inscripción de trámites y OPA en el SUIT	Cambio de responsable del producto	Aprobado

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point anexa al acta.

4. Propuesta de documento de la Política Pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá

El Dr. Carlos Vladimir Rodríguez Valencia, Alto Consejero de Paz, Víctimas y Reconciliación de la Secretaría General, presenta el documento de Política Pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá, y señala que este nombre recoge el análisis realizado para la construcción de la política.

Procede a mencionar que después de 30 años de promulgación de la Constitución Política de Colombia y solo hasta la firma del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, se estableció una hoja de ruta con el objetivo de alcanzar el derecho a la Paz consagrado en el artículo 22 de la Constitución Nacional y la promulgación a través de los Actos Legislativos 01 y 02 de 2017.

En este sentido, el distrito capital recoge esta apuesta y la implementa en el Plan Distrital de Desarrollo bajo el logro de Ciudad número 21 en el propósito 3, y a partir de integrarla en el Plan Distrital de Desarrollo en 5 de sus artículos los cuales fueron concertados con la bancada de paz, bancada de víctimas del Concejo de Bogotá, y con los grupos focales, la administración empezó el diseño y puesta en marcha de diferentes instrumentos que contribuyen en la materialización de este propósito, como es el caso de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial PDET Bogotá-Región; la implementación de estrategias para la reconciliación; la estrategia de apropiación social de la memoria para la paz y la reconciliación; la mesa intersectorial de seguimiento a la implementación del acuerdo de paz, las rutas para la territorialización de acciones que le aporten a la construcción de verdad, justicia, reparación y no repetición.

En este contexto señala, que alineado a lo establecido por el Concejo de Bogotá a través de la aprobación del Acuerdo 809 de 2021², dichas acciones reflejan tanto la intención de implementar el Acuerdo de Paz en Bogotá con un enfoque territorial, así como el fortalecimiento de las medidas adoptadas en el marco de la Ley 1448 de 2011³ para la contribución a una reparación adecuada, diferenciada y efectiva de las víctimas en Bogotá.

² "Por medio del cual se reforma el acuerdo distrital 017 de 1999, se armoniza normativamente y se reactiva el consejo distrital de paz, reconciliación, convivencia y transformación de conflictos".

³ "Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones".

En ese sentido, agrega que la Alcaldesa y la Secretaria General han orientado la estrategia de Bogotá – Región, para avanzar en la construcción de paz, reconciliación, no estigmatización y la transformación de conflictos, por lo cual expone la necesidad de formular una política pública que se constituya como una apuesta de carácter distrital, para desarrollar acciones propias y fortalecimiento de la interlocución con los diferentes niveles de gobierno.

Agrega que la problemática identificada parte de comprender que existe una insuficiencia en la orientación estratégica para la construcción de paz en Bogotá-Región en los procesos de derechos de las víctimas, memoria, paz territorial y reconciliación, debido no solo a las diferencias en las interpretaciones de las entidades distritales sino debido a la ausencia de un marco jurídico y político que a nivel nacional establezca pautas para territorializar los diferentes planes, programas, proyectos y acciones en torno a la población víctima del conflicto armado.

Además, señala que esta problemática deriva en unos efectos relevantes en términos fiscales y jurídicos para el distrito, por cuanto no hay competencias institucionales concretas en cada sector y esto permite que la construcción de una cultura de paz sea el resultado más contingente e interpretativo en la aplicación de las políticas sociales y derechos humanos del distrito, que afecta la confianza de la sociedad civil y la legitimidad de la institucionalidad.

Teniendo en cuenta lo expuesto, indica que estas problemáticas deben reconocer el rol de las personas que han sido víctimas del conflicto armado y el de los excombatientes, así como la relación de ambos con la sociedad civil y las comunidades con las que interactúan en Bogotá en el proceso de construcción de paz territorial, para lo cual, la presente política pública debe Orientar la estrategia de Bogotá Región para avanzar en la construcción de paz, reconciliación, no estigmatización y la transformación de conflictos.

Informa que el ciclo de la política que se presenta a consideración en esta instancia surte las cuatro fases de los ciclos de política pública, entendiendo que se identifican los niveles de articulación para el proceso de formulación e implementación:

- Nivel Nacional: se requiere la coordinación cercana con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, la Unidad Nacional para la Atención a la Población Víctima del conflicto armado, el Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y Garantía de No repetición y las entidades que lo conforman, la Alta Consejería Presidencial para la Estabilización y la Agencia para la Reincorporación y la Normalización ARN.
- Nivel Distrital: la Secretaría General (Oficina de Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación), la Secretaría Distrital de Planeación, y la Secretaría Distrital de Hacienda.
- Nivel Local: Alcaldías locales.

Así mismo, presenta las cuatro fases de la política pública y el presupuesto planeado:

- Fase 1. Preparatoria
 - Conformación del equipo formulador de política pública.
 - Diálogos ciudadanos acerca de las necesidades de política pública.

N

- Elaboración de propuesta para la estructuración de política pública.
- Presentación y aprobación por el Comité Sectorial.
- Presentación y viabilidad de la propuesta para la construcción de la política por parte del CONPES DC.

- Fase 2. Agenda pública
 - Estrategia territorial de participación ciudadana
 - Construcción de diagnóstico y alcance conceptual
 - Construcción y lectura colectiva sobre la construcción de paz, memoria y reconciliación
 - Proceso de participación ciudadana

- Fase 3. Formulación
 - Resultados de la información obtenida del proceso de participación.
 - Identificación y descripción de puntos críticos.
 - Análisis de la estructura jurídica vigente en Colombia.
 - Abordaje de enfoques de derechos humanos, género, poblacional-diferencial, territorial y ambiental.
 - Análisis de incidencia y manejo de actores y posiciones.
 - Consolidación documento de diagnóstico.
 - Formulación objetivo general y los objetivos específicos y estructura del documento.
 - Estructura de la política.
 - Consolidación Plan de Acción.
 - Estimación los costos indicativos de los productos.
 - Asociación de las metas y productos definidos en el plan de acción con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
 - Estructuración y proyección del Documento CONPES.
 - Revisión CONPES DC.

- Fase 4. Implementación
 - Implementación de la política.

Finalmente, presenta el esquema de participación ciudadana y explica la agenda pública, los participantes y los ámbitos temáticos, así como el alcance y el nivel de incidencia. La agenda pública indica es una construcción de lectura colectiva con ciudadanos y ciudadanas de los territorios de Bogotá – región, con los que se han adelantado los programas con desarrollo de enfoque territorial, así como las agendas territoriales de paz.

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, consulta si dentro de la fase de agenda pública se están vinculando en la participación a colaboradores y colaboradoras del distrito capital.

El Alto Consejero de Paz, Víctimas y Reconciliación, Carlos Vladimir Rodríguez Valencia, indica que sí y aclara que a nivel distrital en la fase de formulación participativa y agenda pública, el sector Gestión Pública, la Secretaría Distrital de Planeación y la Secretaría Distrital de Hacienda,

son las entidades que tienen la responsabilidad de la formulación directa e implementación de la política pública. Señala que las siguientes entidades también están involucradas: Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, Secretaría Distrital del Hábitat, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría Distrital de Educación, Secretaría Distrital de Integración Social, Secretaría de la Mujer, entre otras.

La Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, somete a aprobación de los integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública la propuesta de Política Pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá.

Al respecto, la Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, y la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública manifiestan su voto de la siguiente manera:

Política	Solicitud	Decisión
Política pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá	Propuesta de documento de Política Pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá.	Aprobado

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point, anexa al acta y en los documentos adjuntos.

5. Modificación de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, presenta la solicitud de modificación de productos de la política pública de Gestión Integral de Talento Humano, de la siguiente manera:

a. Producto 1.1.2 Banco de Proveedores "Talento no Palanca" para candidatos a celebrar contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el Distrito Capital

Señala que en el 2020 se celebraron 6.179 contratos de prestación de servicios y/o de apoyo a la gestión a través del uso del Banco de Hojas de Vida de Bogotá, DC, "Talento No Palanca" superando de esta manera la meta para la vigencia 2029. La solicitud de modificación de este producto se relaciona con:

	Actual	Modificación solicitada
Tipo de indicador	Creciente	Se mantiene
Costo estimado	\$770 millones	\$867 millones

	Actual	Modificación solicitada
Tiempo de implementación	Fecha de inicio 2020. Fecha de finalización 2029.	Fecha de inicio 2020. Fecha de finalización 2030.
Programación	2020: 4.000 2021: 4.400 2022: 4.600 2023: 4.800 2024: 5.000 2025: 5.200 2026: 5.400 2027: 5.600 2028: 5.800 2029: 6.000 2030: 0	2020: 6.000 2021: 10.700 2022: 15.400 2023: 20.100 2024: 22.100 2025: 24.100 2026: 26.100 2027: 28.100 2028: 30.100 2029: 32.100 2030: 34.000
Metodología de medición	Se mide a partir del reporte efectuado por las entidades y organismos distritales según procedimiento establecido por el DASCD, mediante el diligenciamiento de un formato en línea diseñado para estos fines	Se medirá a partir del reporte efectuado por las entidades y organismos distritales en la plataforma creada y nombrada como "Talento No Palanca".

b. Producto 1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito

Informa que la motivación para realizar los ajustes corresponde a precisar los alcances en la ejecución de las actividades propuestas en la estrategia, así como las responsabilidades de las entidades responsable (Veeduría Distrital) y corresponsable (DASCD). En este sentido se presenta el ajuste a las siguientes actividades:

No.	Descripción actual	Modificación solicitada
1	La Veeduría adelantará un programa de sensibilización con jornadas pedagógicas dirigido a todas las personas vinculadas a las entidades distritales y ciudadanía, sobre los diferentes mecanismos de participación y control social contemplados en la normatividad vigente de los que pueden hacer uso	Se solicita eliminar la palabra todas en la descripción de la actividad, considerando que no hay manera de corroborar la participación de todas las personas vinculadas a la entidad objeto de sensibilización.
2	El DASCD elaborará un lineamiento dando las instrucciones para la inclusión en las jornadas de rendición de cuentas un capítulo de talento humano.	Se mantiene.
3	Cada unidad de talento humano debe preparar el respectivo informe para la rendición de cuentas y coordinar con las unidades responsables en cada	La veeduría y el DASCD elaborarán una circular conjunta en la que se indique a las entidades del distrito que deben preparar el respectivo informe para la rendición de

No.	Descripción actual	Modificación solicitada
	sector para llevar a cabo esta acción dentro de esta jornada	cuentas incluyendo los temas de talento humano antes mencionados.
4	Las unidades de personal deben participar en las ferias de servicio de sus sectores e informar a la ciudadanía temas como: Servicio y empleo público, el ingreso al servicio público a través de los concursos, empleos vacantes entre otros	El DASCSD en coordinación con las entidades y organismos distritales difundirá la información relacionada con las convocatorias de empleo público distrital realizadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil y socializará esta información en las ferias de servicio a la ciudadanía a las que sea invitado, o en otros espacios de difusión (presenciales o virtuales). La Veeduría Distrital en el ejercicio de sus competencias hará seguimiento a la difusión de las convocatorias.
5	Las unidades de personal a través de sus programas de bienestar deben generar actividades que promuevan comportamientos éticos y de valores dirigidos a todas las personas vinculadas a la entidad	El DASCSD promoverá a través de lineamientos, que los programas de bienestar que sean acogidos por las entidades distritales generen actividades que promuevan comportamientos éticos y de valores en los servidores públicos. La Veeduría Distrital en el ejercicio de sus competencias hará seguimiento que las Entidades y organismos Distritales promuevan comportamientos éticos y de valores en los servidores públicos a partir de los lineamientos impartidos.
6	El DASCSD en conjunto con la Veeduría desarrollarán el Curso de Control Social al Empleo Público y estará disponible en Plataforma de Aprendizaje Organizacional - PAO	Se mantiene.

Respecto al tipo de indicador, costo estimado y tiempo de implementación de este producto, no se presentan ajustes.

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, pregunta respecto a la solicitud de modificación de la actividad 1, el por qué eliminar la palabra "todas".

A partir de lo anterior, El Dr. Rino Acero Camacho, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Veeduría Distrital, indica que al revisar la ficha del producto, la unidad de medida son las 50 personas correspondientes a la meta del 2021.

c. Producto 2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital

La motivación para realizar estos ajustes se enmarca en:

- El desarrollo de dos tableros de control en el año 2020 ocasionó que se fusionaran parte de las actividades de la fase de diseño, conceptual y desarrollo del módulo del tablero, originó la necesidad de reformular las ampliar las fases que se habían concebido inicialmente.
- Se requiere la armonización con la programación de la meta 9: “Efectuar la estructuración de un (1) sistema de información con requerimientos funcionales y análisis de datos para la puesta en funcionamiento del Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio de Bogotá D.C.” del proyecto de inversión 7670 “Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI”.
- Se requiere adelantar la ejecución del producto con la articulación de la Secretaría de Gobierno como corresponsable, lo cual ha demandado mayor tiempo en el desarrollo.

En ese sentido, los ajustes corresponden a:

	Actual	Modificación solicitada
Tipo de indicador	Suma	Creciente
Costo estimado	233 millones	289 millones
Número de fases anuales	3	5
Tiempo de implementación	inicio 2020 finalización 2022	inicio 2020 finalización 2024

Año	Fases programadas	Programación actual	Fases solicitadas para el ajuste a partir del 2021	Programación solicitada
2020	F1. Diseño conceptual y metodológico del modelo de datos y variables que debe contener el Tablero de Control.	40%	F1. Diseño conceptual y metodológico del modelo de datos y variables que debe contener el Tablero de Control.	40%
2021	F2. Desarrollo módulo del Tablero de Control.	40%	F2. Concreción del diseño conceptual y metodológico.	65%
2022	F3. Puesta en operación del Tablero de Control.	20%	F 3. Culminación de funcionalidades necesarias en SIDEAP.	75%
2023			F4. Puesta en Operación del Tablero.	90%
2024			F5. Manteamiento y Actualización del Tablero de Control.	100%

d. Producto 2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amoroso y seguros

Indica que se requiere armonizar la programación de la meta 8: “Asistir y apoyar a 52 entidades, organismos, y dependencias para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en las entidades distritales” del proyecto de inversión 7670 “Implementación de acciones

efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI” con la anualización del indicador

	Actual	Modificación solicitada
Programación	2020: 5	2020: 5
	2021: 10	2021: 18
	2022: 15	2022: 31
	2023: 20	2023: 44
	2024: 25	2024: 52
	2025: 30	2025: 52
	2026: 35	2026: 52
	2027: 42	2027: 52
	2028: 49	2028: 52
	2029: 52	2029: 52
	Total: 52	Total: 52

Respecto al tipo de indicador, costo estimado y tiempo de implementación de este producto, no se presentan ajustes.

e. Producto 2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado

Informa que considerando que los resultados obtenidos en el año 1 (2019) y el año 2 (2020) superaron las expectativas en relación con los colaboradores del distrito beneficiados de las alianzas estratégicas, nace la necesidad de aumentar la meta del producto. Teniendo en cuenta que las cifras reportadas corresponden al número de beneficios que han obtenido los colaboradores del Distrito Capital, se requiere modificar la unidad de medida del producto pasando de personas a beneficios otorgados, así:

	Actual	Modificación solicitada
Nombre del Indicador	Número de colaboradores del Distrito Capital beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas	Número de beneficios otorgados a los colaboradores del Distrito Capital con las alianzas estratégicas formalizadas
Descripción del indicador	El indicador mide el número de Servidores Públicos y Colaboradores del Distrito que se han beneficiado con las alianzas realizadas desde el DASCD como ente rector del talento humano distrital para compartir buenas prácticas en la GETH. El indicador pretende mostrar el aumento de los beneficiarios con las diversas alianzas estratégicas formalizadas	El indicador mide el número de beneficios otorgados a los Servidores Públicos y Colaboradores del Distrito con las alianzas realizadas desde el DASCD como ente rector del talento humano distrital para compartir buenas prácticas en la GETH. El indicador pretende mostrar el aumento de los beneficios otorgados con las diversas alianzas estratégicas formalizadas

	Actual	Modificación solicitada
Fórmula del indicador	Sumatoria del número de colaboradores del Distrito Capital beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas en un periodo	Sumatoria del número de beneficios otorgados a los colaboradores del Distrito Capital con las alianzas estratégicas formalizadas por cada periodo
Programación	Línea base: 3.300 2019: 6.300 2020: 9.300 2021: 12.300 2022: 15.300 2023: 18.300 2024: 22.300 2025: 26.300 2026: 30.300 2027: 34.300 2028: 38.300 2029: 43.300 2030: 48.300 Total: 48.300	Línea base: 3.300 2019: 12.569* 2020: 18.370 2021: 27.370 2022: 36.470 2023: 45.670 2024: 54.970 2025: 64.370 2026: 73.870 2027: 83.470 2028: 93.170 2029: 102.970 2030: 112.870 Total: 112.870

*Este dato corresponde al resultado obtenido en el periodo

Respecto al tipo de indicador y tiempo de implementación de este producto, no se presentan ajustes.

La Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, sugiere mantener el indicador actual respecto al número de colaboradores del Distrito Capital beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas, y crear un nuevo indicador relacionado con los beneficios otorgados.

La Dra. Slendy Contreras Amado, Jefe de Oficina Asesora de Planeación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, indica que la propuesta se hizo porque el distrito se encuentra realizando alianzas y que conforme al indicador actual no es posible visualizar estas gestiones.

Interviene el Dr. Omar Tarcisio Cañas Carrillo de la Veeduría Delegada para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal, y señala que, es importante tener las tres mediciones: cuántas personas, cuántos beneficios y el promedio.

Por su parte, el Dr. José Agustín Hortúa Mora, Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño de Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, señala que el programa va más allá de una cuantificación de beneficiarios, lo que se está buscando es abrir puertas a una población de contratistas y a los familiares de los servidores.

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, está de acuerdo con la propuesta e informa que se revisará un nuevo planteamiento para

presentarlo en una próxima sesión del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño Sector Gestión Pública. Por esta razón, solicita no someter a aprobación la modificación inicialmente presentada para el producto 2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado.

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, está de acuerdo con lo planteado.

f. Producto 3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano

Señala que se identificó la necesidad de desarrollar algunas fases adicionales a las inicialmente planteadas, con el fin de garantizar que el sistema de indicadores cumpliera con criterios de calidad, oportunidad y pertinencia de la información presentada. Las fases identificadas fueron: 1. Análisis de resultados de los indicadores de línea base; 2. Análisis, comprensión y ajustes de los indicadores nuevos; 3. Levantamiento de información para el cálculo del indicador; 4. Análisis de la información recolectada y cálculo de resultados del indicador; 5. Consolidación de hoja de vida del indicador; 6. Visualización en herramienta Power Bi de los resultados del indicador; y 7. Publicación de los indicadores en un tablero de control.

Las modificaciones requeridas corresponden a:

	Actual	Modificación solicitada
Costo estimado	5.029 Millones	1.442 Millones
Programación	Línea base 2019: 5 2020: 12 2021: 24 2022: 30 2023: 36 2024: 36 2025: 36 2026: 36 2027: 36 2028: 36 2029: 36 2030: 36	Línea base 2019: se mantiene 2020: se mantiene 2021: 12 2022: 18 2023: 24 2024: 30 2025: 36 2026: se mantiene 2027: se mantiene 2028: se mantiene 2029: se mantiene 2030: se mantiene

g. Producto 3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital

Las motivaciones para realizar los ajustes se basan en:

- Con corte 30 de septiembre de 2020 se reportó la ejecución de 22 funcionalidades.
- Que, una vez revisados los módulos y funcionalidades a desarrollar en el cronograma Fortalecimiento SIDEAP-2021 se evidencia que las 22 funcionalidades requieren en el tiempo, mantenimiento, soporte y optimización.

- Para la vigencia 2021, se tiene previsto el desarrollo de 5 funcionalidades o desarrollos nuevos: Trabajo en casa – alternancia, Certificaciones en línea, Módulo de SELECCIÓN de talentos, Módulo de enfoque poblacional, y Módulo de reportes dinámicos.

	Actual	Modificación solicitada
Tipo de indicador	Creciente	Se mantiene
Costo estimado*	\$6.138 millones	\$6.947 millones
Tiempo de implementación	Línea Base 2019 y Finalización 2030	Se mantiene
Programación	2019: 12 2020: 14 2021: 16 2022: 18 2023: 20 2024: 22 2025: 22 2026: 22 2027: 22 2028: 22 2029: 22 2030: 22	2019: se mantiene 2020: se mantiene 2021: 27 2022: 29 2023: 29 2024: 29 2025: 29 2026: 29 2027: 29 2028: 29 2029: 29 2030: 29

*Cifras en millones de pesos

h. Producto 3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital

- Se requiere ampliar el tiempo de ejecución del producto e iniciar su implementación en la vigencia 2022, esto atendiendo que se han presentado dificultades en el recaudo de la información para determinar el estado del arte y para la búsqueda de experiencias de otras entidades públicas y algunas empresas del sector privado que hayan implementado Expedientes Laborales.
- Es necesario adelantar la gestión de coordinación para la ejecución del producto con otras entidades y organismos del Distrito que tengan afinidad con la búsqueda de soluciones para el manejo idóneo de los documentos de archivo, su organización, conservación y custodia dentro del marco legal y técnico.

	Actual	Modificación solicitada
Tipo de indicador	Creciente	Se mantiene
Costo estimado*	\$240 millones	Se mantiene
Tiempo de implementación	Fecha de inicio 2021 Fecha de finalización 2027	Fecha de inicio 2022 Fecha de finalización 2028
Programación	2021: 30% 2022: 50%	2021: 0 2022: 30%

	Actual	Modificación solicitada
	2023: 70%	2023: 50%
	2024: 80%	2024: 70%
	2025: 90%	2025: 80%
	2026: 95%	2026: 90%
	2027: 100%	2027: 95%
	2028: 0	2028: 100%

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, solicita evaluar la pertinencia de disminuir la programación de la vigencia 2021 (de 30% a 0%) teniendo en cuenta que han trascurrido 6 meses de la vigencia. Por otra parte, solicita evaluar aumentar el porcentaje propuesto programado para la vigencia 2024 a un 75% teniendo en cuenta que corresponde al año de finalización del Plan Distrital de Desarrollo.

Al respecto la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, indica que se revisarán las solicitudes y que se requiere involucrar a la Dirección Distrital de Archivo de Bogotá de la Secretaría General teniendo en cuenta el apoyo técnico en gestión documental que se requiere para este producto.

En ese sentido se identifica la necesidad de adicionar como responsable en este producto a la Distrital de Archivo de Bogotá de la Secretaría General.

Teniendo en cuenta las observaciones realizadas se determina que se realizará Comité Sectorial de Gestión y Desempeño Sector Gestión Pública, virtual y asincrónico, el 24 de junio de 2021 para la aprobación de este producto. El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital remitirá la información correspondiente para ser enviada a los integrantes e invitados del comité.

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, y la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, están de acuerdo con lo propuesto.

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point, anexa al acta y en los documentos adjuntos.

Decisiones:

A partir de la presentación de las 8 solicitudes de modificación a los productos de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano, la Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, somete a aprobación de los integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública lo expuesto.

Al respecto, la Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, y la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo

del Servicio Civil Distrital, integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública manifiestan su voto de la siguiente manera:

Producto	Solicitud	Decisión
1.1.2 Banco de Proveedores "Talento no Palanca" para candidatos a celebrar contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el Distrito Capital	Modificación de costo estimado, tiempo de implementación, programación y metodología de medición de acuerdo con lo expuesto.	Aprobado
1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito	Modificación en los alcances en la ejecución de las actividades Nros. 1, 3, 4 y 5 así como las responsabilidades de las entidades responsable (Veeduría Distrital) y corresponsable (DASCD) de acuerdo con lo expuesto.	Aprobado
2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital	Modificación de tipo de indicador, costo estimado, número de fases anuales y tiempo de implementación de acuerdo con lo expuesto.	Aprobado
2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros	Modificación de la programación anual de acuerdo con lo expuesto.	Aprobado
2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado	Modificación del nombre del indicador, descripción del indicador, meta y programación anual de acuerdo con lo expuesto.	Se retira la solicitud de aprobación de la modificación conforme a lo argumentado en la reunión.
3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano	Modificación del costo estimado y de la programación de acuerdo con lo expuesto.	Aprobado
3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital	Modificación del costo estimado y de la programación de acuerdo con lo expuesto.	Aprobado
3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital	Se solicita ampliar el tiempo de implementación que inicie su ejecución en el año 2022, e incluir como responsable al Archivo Distrital de Bogotá	Aplazada. La aprobación de este producto se realizará de manera virtual y asincrónica el 24 de junio de 2021.

6. Seguimiento el Plan Estratégico Sectorial 2020-2024

Diana Carolina Mora Betancourt, contratista de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, informa que el Plan Estratégico Sectorial se mide a través del cumplimiento de indicadores sectoriales, indicadores de metas trazadoras e indicadores de proyectos de inversión. Además, el cálculo para estimar el cumplimiento de cada objetivo estratégico es un promedio ponderado de los indicadores que le conforman.

En ese sentido, presenta el avance del Plan Estratégico Sectorial con corte a 31 de marzo de 2021 a partir del cual no se identifican alertas:

Objetivos estratégicos	Magnitud programada 2021	Avance al corte
Proporcionar las herramientas para gestionar el potencial de los funcionarios y colaboradores a través de la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano Para generar valor público creando confianza y legitimidad en su actuar.	100%	75,02%
Implementar estrategias y acciones que aporten a la construcción de la paz, la reparación, la memoria y la reconciliación en Bogotá.	100%	37,37%
Posicionar un modelo de gobierno abierto y una gestión pública efectiva que permitan la generación de valor público, el fortalecimiento desarrollo de capacidades y un mejor relacionamiento entre la ciudadanía y la administración.	100%	23,05%
Promover procesos de transformación digital mediante la articulación distrital que permitan impulsar una Bogotá territorio inteligente.	100%	55,31%
Fortalecer la prestación del servicio a la ciudadanía con oportunidad, eficiencia y transparencia, a través del uso de la tecnología y la cualificación de los servidores.	100%	18,83%

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point, anexa al acta y en los documentos adjuntos.

7. Avance en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

a. Secretaría General: Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, presenta los resultados de Medición de Desempeño Institucional FURAG - 2020, así:

- El Índice de Desempeño Institucional del Sector Gestión Pública pasó de 91,1 puntos (vigencia 2019) a 94,4 puntos (vigencia 2020), incrementando en 3.3 puntos.

- El Índice de Desempeño Institucional de la Secretaría General fue de 97,7 puntos y para el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital fue de 91,2 puntos.
- La Secretaría General se ubica en el top 5 de los puntajes más altos de la categoría “Grandes municipios – Categoría especial y 1era Categoría”.

Informa que como Sector Gestión Pública en cada una de las políticas se tienen muy buenas calificaciones, sin embargo, se deben fortalecer los puntajes más bajos de las políticas de gestión y desempeño relacionadas con: planeación institucional, seguimiento y evaluación del desempeño institucional, racionalización de trámites, integridad y defensa jurídica. Finalmente, presenta el comparativo del Índice de desempeño Institucional 2019–2020 para los sectores de la administración.

La Dra. Alexandra Arévalo Cuervo, Subdirectora Técnica de Desarrollo Institucional, presenta la priorización de acciones de acuerdo con los puntajes obtenidos para las siguientes políticas de gestión y desempeño priorizadas para el Sector Gestión Pública:

Integridad:

- Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés.

Racionalización de trámites

- Reducir los requisitos de los trámites u otros procedimientos administrativos, mediante las acciones de racionalización implementados por la entidad.
- Aumentar los mecanismos y controles para evitar posibles riesgos de corrupción, mediante las acciones de racionalización implementados por la entidad.

Seguimiento y evaluación del desempeño institucional:

- Diseñar los indicadores para medir las características y preferencias de los ciudadanos en la medición y seguimiento del desempeño en el marco de la política de servicio al ciudadano de la entidad.

Defensa Jurídica

- Diseñar las políticas generales que orientan la defensa técnica de los intereses de la entidad.
- Adoptar formalmente una metodología para el cálculo de la provisión contable.
- Contar con un plan y/o programa de entrenamiento y/o actualización para los abogados que llevan la defensa jurídica.

Planeación Institucional

- Implementar estrategias a través de diversos medios digitales para que los grupos de interés participen en el proceso de producción normativa.

La Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, señala que conforme a concepto jurídico se identificó que por la naturaleza de la Agencia Analítica de Datos (AGATA) no está obligada a implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), sin embargo, se recomendó su implementación. Al respecto la Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, solicita realizar nuevamente la consulta jurídica.

El detalle de la información se encuentra anexa a esta acta.

b. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, presenta los resultados históricos (2017 a 2020) de la entidad en la medición del Índice de Desempeño Institucional. De igual forma, presenta los resultados comparativos de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) así como de las políticas de gestión y desempeño.

Finalmente, presenta las siguientes reflexiones:

- A pesar del desafío de enfrentar la emergencia sanitaria COVID19 durante la vigencia 2020, el resultado obtenido en la medición FURAG demuestra que el DASCD cuenta con un equipo comprometido que ha logrado sobrepasar las dificultades y ha orientado sus esfuerzos a alcanzar sus objetivos para asegurar que la prestación del servicio responda a las necesidades y problemas de nuestros usuarios y grupos de interés.
- El resultado de la medición FURAG 2020 deja en evidencia un nuevo reto para la entidad, y es seguir mejorando la calificación, es por esta razón que la entidad se encuentra analizando las recomendaciones de mejora por cada una de las Políticas, así como los informes de auditoría y el informe de Veeduría, para potencializar el Plan de implementación y plan de mantenimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la vigencia 2021.

El detalle de la información se encuentra anexa a esta acta.

c. Secretaría General: Oficina Asesora de Planeación

Marcela Andrea García Guerrero, contratista de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, presenta el comparativo del Índice de Desempeño Institucional de la Secretaría General (2018 a 2020) en la cual se evidencia un incremento de 0.9 puntos entre los resultados de la vigencia 2020 y 2019. Así mismo, presenta los resultados comparativos de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y de los resultados de las políticas de gestión y desempeño.

Finalmente señala que se están revisando las recomendaciones definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, respecto a los resultados obtenidos, con el propósito de definir acciones y a partir de ello actualizar el Plan de ajuste y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la vigencia 2021.

El detalle de la información se encuentra anexa a esta acta.

8. Avance en la estrategia de Formación Virtual

La Dra. Alexandra Arévalo Cuervo, Subdirectora Técnica de Desarrollo Institucional, indica que respecto al consolidado de formación virtual a los servidores del distrito se cuenta con 6.383 servidores capacitados así: 4.128 servidores formados por los programas ofrecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y 2.255 servidores formados por los programas ofrecidos por la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General.

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, presenta el Plan de formación y capacitación del departamento para la vigencia 2021 informando las gestiones adelantadas en términos de: Comunicación efectiva, Inteligencia colectiva, REC, Escuela virtual, Política de innovación, Competencias digitales y Competencias técnicas.

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point anexa al acta.

9. Avance en el Modelo de Gobierno Abierto: plataforma de gobierno abierto y Laboratorio de Innovación Pública de Bogotá

Fredy Alexander Martínez García, Asesor de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, presenta el avance en el Modelo de Gobierno Abierto, a partir de la puesta en marcha de un modelo que contribuya a mejorar la relación entre la Administración Distrital y la ciudadanía, a partir de factores como la transparencia y la democracia.

En este sentido, presenta el avance de las metas, actividades y presupuesto del proyecto de inversión 7869 "Implementación del modelo de Gobierno Abierto, accesible e incluyente de Bogotá" así:

Meta 1: Implementar 20% del modelo de Gobierno Abierto accesible e incluyente a todos los sectores territoriales, poblacionales y diferenciales:

Actividades:

- Desarrollar el modelo de Gobierno Abierto con articulación y coordinación interinstitucional.
- Socializar el modelo de Gobierno Abierto para su posicionamiento y apropiación interinstitucional.
- Realizar estudios para el análisis y monitoreo del modelo de Gobierno Abierto.

Meta 2: Implementar el 40% de la plataforma virtual de Gobierno Abierto con parámetros de accesibilidad e inclusión:

Actividad:

- Diseñar y poner en funcionamiento la plataforma virtual de Gobierno Abierto accesible e incluyente a los grupos poblacionales y diferenciales.

Meta 3: Implementar el 20% de las estrategias para la inclusión, cualificación y el fortalecimiento de la ciudadanía en Gobierno Abierto.

Actividades:

- Desarrollar procesos de cualificación y pedagogía ciudadana para la generación de capacidades en pilares de Gobierno Abierto.
- Realizar acciones de difusión y socialización a la ciudadanía del modelo de Gobierno Abierto de Bogotá.
- Implementar una agenda para el desarrollo de actividades de vinculación ciudadana a procesos de transparencia, rendición de cuentas, participación y colaboración.

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point anexa al acta.

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

Juan Carlos Parada Gallardo, Asesor de la Alta Consejería Distrital de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, presenta el cumplimiento de las políticas de Gobierno y Seguridad Digital y cómo han avanzado los habilitadores de gobierno digital a nivel distrital. Destaca que en el componente "Impulso en el desarrollo de territorio y ciudades inteligentes" obtuvo la menor calificación en las entidades del distrito con 62.6 puntos.

A partir de lo anterior, presenta las recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de Función Pública, respecto a lo que se debe trabajar en el distrito. Entre estas se encuentran:

- Documentar e implementar un plan de continuidad de los servicios tecnológicos mediante pruebas y verificaciones acordes a las necesidades de la entidad.
- Adoptar en su totalidad el protocolo IPV6 en la entidad.
- Elaborar un plan de contingencias para la adopción del Protocolo de Internet versión 6 (IPV6) en la entidad.
- Elaborar un documento de diseño detallado de la implementación del Protocolo de Internet versión 6 (IPV6) en la entidad.
- Fortalecer las capacidades en seguridad digital de la entidad a través de convenios o acuerdos de intercambio de información para fomentar la investigación, la innovación y el desarrollo de temas relacionados con la defensa y seguridad nacional en el entorno digital.
- Fortalecer las capacidades en seguridad digital de la entidad a través de ejercicios de simulación de incidentes de seguridad digital al interior de la entidad.
- Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la guía para la identificación de infraestructura crítica cibernética.

Finalmente, presenta el esquema de acompañamiento a las entidades distritales para la implementación de las políticas de Gobierno y Seguridad digital.

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point anexa al acta.

11. Seguimiento a metas de los proyectos de inversión y a la ejecución presupuestal

a. Por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

El Dr. Marco Machado, Subdirector de Gestión Corporativa y Control Disciplinario del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, señala que en relación con los recursos de apropiación disponible, y corte al 11 de junio de 2021, la entidad presenta una ejecución presupuestal del 50% para recursos de funcionamiento y un 85% para recursos de inversión. A su vez detalla la ejecución presupuestal para los dos proyectos de inversión de la entidad.

La Dra. Slendy Contreras Amado, Jefe de Oficina Asesora de Planeación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital presenta el avance en las metas del Plan Distrital de Desarrollo en el marco de los proyectos de inversión de la entidad:

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

Descripción de la meta	Programación 2021	Cumplimiento al corte	Avance al corte
Asistir técnicamente a 52 entidades y organismos del D.C. en el rediseño institucional, la estandarización de sus estructuras organizacionales, actualización de plantas de personal y/o manuales específicos de funciones y competencias laborales.	18	1	5,6%
Asistir técnicamente a 52 entidades y organismos distritales en la implementación de acciones que contribuyan a la gestión estratégica de su talento humano.	52	52	100,0%
Implementar en 52 entidades y organismos distritales la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y meritocrático de la administración pública distrital.	52	51	98%
Capacitar a 25.000 colaboradores y colaboradoras vinculados al distrito capital con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD	6.000	2.214	37%
Asistir y apoyar la implementación de 2 sistemas de gestión del rendimiento y la productividad distrital y del programa de selección y formación de jefes de talento humano en el distrito capital.	0,75	0,4	58%

Descripción de la meta	Programación 2021	Cumplimiento al corte	Avance al corte
Contar con 58000 beneficiarios de los programas de bienestar desarrollados, que generen sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y organismos distritales.	16.000	10.605	66,3%
Asistir y apoyar a 52 entidades, organismos y dependencias para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en las entidades distritales.	18	14	77,7%
Actualizar 1 sistema poniendo en operación nuevas funcionalidades en el sistema de información distrital del empleo y la administración pública (SIDEAP), que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la gestión del talento humano en el distrito capital.	0,35	0,2	45,7%
Efectuar la estructuración técnica, de 1 sistema de información con sus requerimientos funcionales y el análisis de datos para la puesta en funcionamiento del tablero de control del talento humano en el territorio de Bogotá d.c.	0,35	0,1	31%
Consolidar 1 batería de indicadores diseñados e implementados sobre la gestión del talento humano del sector público de Bogotá, D.C.	0,35	0,1	34%

Corte: 30 de abril de 2021

- Proyecto de inversión 7567 "Modernización de la arquitectura institucional del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital":

Descripción de la meta	Programación 2021	Cumplimiento al corte	Avance al corte
Racionalizar 16 procesos y procedimientos de la entidad	4,0	0,0	0,00%
Ejecutar y hacer 4 seguimientos anuales a las políticas, planes, proyectos y programas de las diferentes áreas	4,0	2,0	50,00%
Adelantar 2 acciones anuales para la implementación del sistema de gestión documental	2,0	0,69	34%
Implementar 1 modelo integral de atención a la ciudadanía incorporando el enfoque poblacional, diferencial	0,2	0,089	44%
Desarrollar 1 estrategia de gobierno abierto y transparencia en el DASCD	0,2	0,054	27%

Corte: 30 de abril de 2021

- Metas sectoriales:

Descripción de la meta	Programación 2021	Cumplimiento al corte	Avance al corte
520 Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 – 2024	27,68	25,95	92%
496 Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital	50	36,3	72,6%

Corte: 31 de marzo de 2021.

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point anexa al acta.

b. Por parte de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

Oscar David Garzón Alfaro, contratista de la Oficina Asesora de Planeación, presenta el informe de ejecución presupuestal de la Secretaría General con una ejecución del 64,81% entre funcionamiento e inversión, señala que la ejecución de los recursos de funcionamiento se encuentra en un 59,27% y los recursos de inversión en un 71,13% con corte al 11 de junio de 2021; a su vez detalla la ejecución por cada proyecto de inversión de la Secretaría General.

En términos de reservas presupuestales se ha girado el 72,07%, la ejecución de los recursos de funcionamiento se encuentra en un 96,94% y los recursos de inversión en un 66,21% con corte al 11 de junio de 2021. Finalmente detalla la ejecución de las reservas por cada proyecto de inversión de la Secretaría General.

Diana Carolina Mora Betancourt, contratista de la Oficina Asesora de Planeación, informa que la Secretaría General no tiene alertas en el seguimiento de metas e indicadores de los 7 proyectos de inversión de la Secretaría General.

Para cada uno de los proyectos de inversión se presenta el nivel de cumplimiento del objetivo general, de los objetivos específicos y de las metas de proyectos y metas sectoriales asociadas:

Proyecto de inversión	Programación 2021	Cumplimiento al corte (mayo)	Avance vigencia 2021
7867 Generación de los lineamientos de comunicación del Distrito para construir ciudad y ciudadanía	100%	100%	39,83%
7868 Desarrollo Institucional para una Gestión Pública Eficiente	100%	99,78%	28,93%
7869 Implementación del Modelo de Gobierno Abierto, Accesible e Incluyente de Bogotá	100%	100%	31,00%
7870 Servicio a la ciudadanía, moderno, eficiente y de calidad	100%	100%	27,42%

Proyecto de inversión	Programación 2021	Cumplimiento al corte (mayo)	Avance vigencia 2021
7871 Construcción de Bogotá-Región como territorio de paz para las víctimas y la reconciliación	100%	118,77%	78,18%
7872 Transformación digital y gestión TIC	100%	100%	34,86%
7873 Fortalecimiento de la capacidad institucional	100%	99,67%	28,98%

Corte: 31 de mayo de 2021 de 2021

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point anexa al acta.

12. Varios

No se presentaron en esta sesión del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública.

CONTINUACIÓN EN SESIÓN ASINCRÓNICA DEL 2 DE JULIO DE 2021

Conforme a lo definido en la sesión ordinaria virtual del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública, se realizó la sesión asincrónica para la revisión y aprobación de la modificación del producto 3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano.

Mediante correo electrónico enviado por la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el 24 de junio de 2021 indicó a la Secretaría técnica de la instancia: "(...) En atención a que en la sesión virtual del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño Sector Gestión Pública, realizada el pasado 15 de junio, en cuanto a la modificación del producto "3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital", se estableció que se incluiría al Archivo Distrital como responsable del mismo, se han venido adelantando reuniones con ellos para determinar la forma en que se establecerá el cumplimiento de la meta. Teniendo en cuenta que es un tema nuevo para el Archivo Distrital y que se está analizando de manera conjunta la propuesta para ser presentada en Comité, de manera atenta se solicita el aplazamiento de la sesión virtual asincrónica para el próximo 2 de julio de 2021" (...).

A partir de lo anterior el 2 de julio de 2021 la Oficina Asesora de Planeación, Secretaría técnica del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública, envía correo electrónico a los integrantes e invitados del comité para participar de la sesión asincrónica indicando que en la misma se revisará y se someterá a aprobación el cambio del producto "3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital" asociado a la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano durante el horario de 2:00 p.m a 4:00 p.m.




Se presenta la modificación de la anualización de la meta así:

	Porcentaje de avance en la Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital	
	Programación actual	Modificación solicitada
2021	30%	0
2022	50%	40%
2023	70%	60%
2024	80%	70%
2025	90%	80%
2026	95%	90%
2027	100%	95%
2028	0	100%

El documento de justificación de la modificación se encuentra anexo al acta.

Durante el horario de desarrollo del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública asincrónico solo se recibió la votación de aprobación de la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Teniendo en cuenta lo anterior, no se aprueba la modificación al 3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano.

TOMA DE DECISIONES

Icono	Decisión
	Aprobación de la modificación de los productos de la Política Pública de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción Síntesis: se presentó y aprobó la modificación a los productos: "1.2.3 Línea Única Distrital de Salud (Callcenter) que incorpore el enfoque poblacional diferencial" y "1.2.2. Promover la inscripción de trámites y OPA en el SUIT".
	Aprobación de documento de la Política Pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá. Síntesis: se presentó y aprobó el documento de la Política Pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá en el cual se incluyen los niveles de articulación, las fases del ciclo y los recursos.
	Aprobación de la modificación de los productos de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano Síntesis: Se presentaron y aprobaron las modificaciones a los productos: 1.1.2 Banco de Proveedores "Talento no Palanca" para candidatos a celebrar contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el Distrito Capital. 1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito. 2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital.

Icono	Decisión
	<p>2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.</p> <p>3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano.</p> <p>3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital.</p> <hr/> <p>Se retiró la solicitud de aprobación de la modificación del producto: 2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado.</p> <hr/> <p>En sesión virtual y asincrónica del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño no se aprobó la modificación del producto: 3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital.</p>

COMPROMISOS

Solicitar ante la Oficina Asesora Jurídica de la Secretaría General el concepto jurídico respecto a la obligatoriedad o no de implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la Agencia Analítica de Datos (AGATA). Responsable: Oficina Asesora de Planeación.

CONCLUSIONES

- Se presentaron y aprobaron las modificaciones de los productos de la Política Pública de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción así:
 - 1.2.3 Línea Única Distrital de Salud (Callcenter) que incorpore el enfoque poblacional diferencial.
 - 1.2.2. Promover la inscripción de trámites y OPA en el SUIT.
- Se presentó y aprobó la propuesta de documento de la Política Pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá.
- Se presentaron y aprobaron las modificaciones de los productos de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano así:
 - 1.1.2 Banco de Proveedores “Talento no Palanca” para candidatos a celebrar contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el Distrito Capital.
 - 1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito.
 - 2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital.
 - 2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.
 - 3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano.
 - 3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital.
- Se retiró la solicitud de aprobación de la modificación del producto de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano: 2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado.
- No se aprobó la modificación del producto de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano: 3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital conforme a resultado del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño asincrónico.

- Se presentó el seguimiento al Plan Estratégico Sectorial 2020-2024 con corte a 31 de mayo de 2021.
- Se presentó el avance en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del Sector Gestión Pública y de las entidades que lo conforman.
- Se presentó el avance en la estrategia de Formación Virtual.
- Se presentó el avance en el Modelo de Gobierno Abierto: plataforma de gobierno abierto y Laboratorio de Innovación Pública de Bogotá.
- Se presentó el avance de acciones para dirigir y articular a las entidades del sector administrativo en la operación de las políticas de gestión y desempeño: Gobierno y Seguridad Digital.
- Se presentó el seguimiento a metas de los proyectos de inversión y a la ejecución presupuestal de la Secretaría General y del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

CIERRE DE LA SESIÓN

Siendo la 1:30 p.m. del 15 de junio de 2021 se da por concluida la sesión ordinaria del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública y el 2 de julio de 2021 a las 4:00 p.m se da por finalizada la sesión asincrónica de esta instancia.

CONVOCATORIA: la próxima sesión ordinaria del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública será en septiembre de 2021.

En constancia firman,

PRESIDENTE
Patricia Rincón
Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento
Institucional

SECRETARÍA TÉCNICA
Alexandra Rivera Pardo
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

Anexos: convocatoria del comité, presentaciones power point, documentos soporte y registro virtual de asistencia.

Proyectó: Yenny Patricia Bohórquez Leal, contratista de la Oficina Asesora de Planeación
Revisó: Marcela Andrea García Guerrero, contratistas de la Oficina Asesora de Planeación
Doris Bibiana Cardozo Peña, asesora de la Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Alexandra Cecilia Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

**COMITÉ SECTORIAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DEL SECTOR GESTIÓN PÚBLICA
ACTA Nro. 03 de 2021**

SESIÓN ORDINARIA

FECHA: 15 de junio de 2021 y 02 de julio de 2021
HORA: 9:00 a.m. a 1:30 p.m y 2:00 p.m a 4:00 p.m

LUGAR: Virtual a través de Microsoft Teams y asincrónico

INTEGRANTES DE LA INSTANCIA

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Patricia Rincón Mazo	Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 001 de 2019, artículo 5° Integrantes, se delega en la Subsecretaria Técnica de la Secretaría General la presidencia de esta sesión.
Nidia Rocío Vargas	Directora	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	X		Ninguna

SECRETARÍA TÉCNICA

Nombre	Cargo	Entidad
Alexandra Rivera Pardo	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

INVITADOS PERMANENTES

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Leonardo Arturo Pazos Galindo	Director Jurídico	Secretaría Distrital de Hacienda	X		
Mónica Maloof Arias	Directora de Planeación	Secretaría Distrital de Planeación	X		
William Alejandro Rivera Camero	Alcalde Local de Rafael Uribe Uribe	Secretaría Distrital de Gobierno		X	



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

OTROS ASISTENTES A LA SESIÓN

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Yiyola Yamile Peña Rios	Directora de Análisis de Entidades Públicas Distritales del Sector Salud	Secretaría Distrital de Salud	X		
Jayne Elvira Urrego Sutachan	Profesional Dirección de Planeación Institucional y Calidad	Secretaría Distrital de Salud	X		
Juan Carlos Jaramillo Correa	Profesional Dirección de Planeación Institucional y Calidad	Secretaría Distrital de Salud	X		
Miguel Angel Cruz Maldonado	Profesional Dirección de Planeación Institucional y Calidad	Secretaría Distrital de Salud			
Rino Acero Camacho	Jefe Oficina Asesora de Planeación	Veeduría Distrital	X		
María José Reyes Bustamante	Contratista - Veeduría Distrital	Veeduría Distrital	X		
Marco Antonio Machado Blandón	Subdirector de Gestión Corporativa y Control Disciplinario	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	X		
Gina Paola Silva Vásquez	Subdirectora Técnico Jurídica del Servicio Civil Distrital	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	X		

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Slendy Contreras Amado	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	X		
José Agustín Hortúa Mora	Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	X		
María Constanza Romero Oñate	Asesora	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	X		
Carlos Vladimir Rodríguez Valencia	Alto Consejero de Paz, Víctimas y Reconciliación	Secretaría General	X		
Ana Carolina Escobar Barrera	Contratista Alta Consejería Distrital de TIC	Secretaría General	X		
Nicolás Sánchez Barrera	Contratista Alta Consejería Distrital de TIC	Secretaría General	X		
Juan Carlos Parada Gallardo	Asesor Alta Consejería Distrital de TIC	Secretaría General	X		
Oscar Guillermo Niño	Director Distrital de Desarrollo Institucional	Secretaría General	X		
Alexandra Arévalo Cuervo	Subdirectora Técnica de Desarrollo Institucional	Secretaría General	X		
Fredy Alexander Martínez	Asesor de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Doris Bibiana Cardozo Peña	Asesora de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Cristina Venegas	Contratista de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Diana Carolina Mora Betancourt	Contratista de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Oscar David Garzón Alfaro	Contratista de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Marcela García	Contratista de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Yenny Bohórquez	Contratista de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		

CITACIÓN

El 11 de junio de 2021, mediante correo electrónico, la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, en ejercicio de la Secretaría Técnica del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública, convocó a sesión ordinaria virtual, a través de Microsoft Teams, programada para el martes 15 de junio de 2021 a partir de las 9:00 a.m.

ORDEN DEL DIA:

- Bienvenida y verificación de quórum.
- Seguimiento a compromisos sesión anterior.
- Modificación de la Política Pública de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción.
- Propuesta de documento de la Política Pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá
- Modificación de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano.
- Seguimiento el Plan Estratégico Sectorial 2020-2024
- Avance en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Avance en la estrategia de Formación Virtual.
- Avance en el Modelo de Gobierno Abierto: plataforma de gobierno abierto y Laboratorio de Innovación Pública de Bogotá.
- Avance de acciones para dirigir y articular a las entidades del sector administrativo en la operación de las políticas de gestión y desempeño: Gobierno y Seguridad Digital.
- Seguimiento a metas de los proyectos de inversión y a la ejecución presupuestal.

DESARROLLO

1. Bienvenida y verificación de quórum

La Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, da la bienvenida a los asistentes al Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública iniciando de esta manera la sesión.

Así mismo, en ejercicio de la Secretaría Técnica del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública, verifica el quórum, encontrándose presentes los integrantes e invitados conforme a lo señalado anteriormente. Una vez verificado el quórum, se inicia la sesión y se solicita permiso para realizar la grabación del Comité; seguido a ello, da lectura al orden del día el cual se aprueba.

Finalmente, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 5° del Acuerdo 001 de 2019 “Por el cual se adopta el Reglamento Interno del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector

Gestión Pública”, se informa que la presidencia de esta instancia se delega en la Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General.

2. Seguimiento a compromisos sesión anterior

La Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, indica que no se fijaron compromisos en la sesión del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública del 24 de marzo de 2021.

3. Modificación de la Política Pública de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción – PPTINTC

a. Secretaría de Salud: Dirección de Análisis de Entidades Públicas Distritales del Sector Salud

La Dra. Yiyola Yamile Peña Ríos, Directora de Análisis de Entidades Públicas Distritales del Sector Salud, presenta la solicitud de modificación de la ficha técnica para el indicador “1.2.3 Línea Única Distrital de Salud (Callcenter) que incorpore el enfoque poblacional diferencial”.

Indica que la justificación se enmarca en: a) la implementación de la línea única distrital se realizó en la primera fase, b) se debe dar continuidad de la operación del servicio y no en la implementación, a través de un operador que proporciona la infraestructura tecnológica y el recurso humano para la operación de la línea y c) se alineó con el Plan de Desarrollo cambiando el nombre del eje y programa asociado.

Considerando lo anterior, se presenta la propuesta de cambio:

	Actual	Modificación solicitada
Nombre	Porcentaje de avance en la implementación de Línea Única Distrital de Salud (Callcenter)	Porcentaje de continuidad de la operación de la Línea Única Distrital (Contact Center)
Fórmula	(Sumatoria de fases ejecutadas de implementación de Línea Única Distrital de Salud (Callcenter) / Sumatoria de fases programadas de implementación de Línea Única Distrital de Salud (Callcenter))*100	(Sumatoria de meses de operación de la Línea Única Distrital de Salud (Contact Center) / Sumatoria de meses de operación programados de la Línea Única Distrital de Salud (Contact Center))*100
Meta	100%	100%

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, pregunta por qué se cambia en la fórmula del indicador de “fases” a “meses”.

La Dra. Yiyola Yamile Peña Ríos, Directora de Análisis de Entidades Públicas Distritales del Sector Salud, indica que se hablaba de “fases” porque se trataba primero de asignación de citas de medicina general y posteriormente la asignación de cita especializada, y se cambia a “meses” porque solo se requiere mantener la implementación de asignación de las citas.

A partir de lo anterior, la Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, pregunta si las fases de implementación finalizaron, y si existe un indicador que mida la oportunidad de atención de los usuarios y su satisfacción. Además, propone para la fórmula que se mida en horas y no en meses.

La Dra. Yiyola Yamile Peña Ríos, Directora de Análisis de Entidades Públicas Distritales del Sector Salud, señala respecto al primer interrogante, que las fases están implementadas y que se requiere es la continuidad de la línea única distrital de salud. Respecto al segundo interrogante, informa que existen varios indicadores respecto a la oportunidad y satisfacción de los pacientes. Agrega que la línea única distrital de salud garantiza la continuidad de la prestación del servicio público esencial, sin embargo, es importante mencionar que la responsabilidad recae sobre las IPS (Subredes Integradas de Salud). Por tanto, lo que se hace desde la Secretaría Distrital de Salud es aportar una estrategia que permita que los usuarios puedan tener una mayor facilidad en la asignación de las citas.

La Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, indica estar de acuerdo en modificar la unidad de la fórmula del indicador y sugiere que sea en términos de “horas de operación” de la línea única distrital de salud.

En ese sentido, la Dra. Yiyola Yamile Peña Ríos, Directora de Análisis de Entidades Públicas Distritales del Sector Salud, presenta a consideración el cambio del indicador con la siguiente fórmula:

- Nombre del indicador: Porcentaje de continuidad de la operación de la Línea Única Distrital (Contact Center)
- Fórmula: $(\text{Sumatoria de horas de operación de la Línea Única Distrital de Salud (Contact Center)} / \text{Sumatoria de horas de operación programadas de la Línea Única Distrital de Salud (Contact Center)}) * 100$

A partir de la presentación del ajuste solicitado, la Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, somete a aprobación de los integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública lo expuesto.

Al respecto, la Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública manifiestan su voto de la siguiente manera:

Producto	Solicitud	Decisión
11.2.3 Línea Única Distrital de Salud (Callcenter) que incorpore el enfoque poblacional diferencial	Cambio del nombre del indicador y la fórmula.	Aprobado

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point anexa al acta.

b. Secretaría General: Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, concede el uso de la palabra a Alexandra Arévalo Cuervo, Subdirectora Técnica de Desarrollo Institucional quien presenta la solicitud de cambio de responsable del producto "1.2.2. Promover la inscripción de trámites y OPA en el SUIT". El responsable actual del producto es la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General.

La justificación de la solicitud de cambio del producto para pasar de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General a la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía de la misma Entidad se fundamenta en:

- Es función de la Subsecretaría de Servicio a la ciudadanía "Articular y acompañar a las entidades y organismos distritales en la racionalización de trámites para facilitar el acceso de los ciudadanos a sus derechos, reduciendo costos, tiempos, documentos, procesos y pasos en su interacción con las entidades públicas ¹
- Considerando la racionalización como un proceso, es determinante incorporar en éste la inscripción y registro de trámites.
- Generar estrategias para la dinamización en las entidades de la inscripción de nuevos trámites u Opas.
- Armonizar la información en la Guía de Trámites y Servicios del distrito y el Sistema único de Trámites, así como el planteamiento estratégico de racionalización en el mediano y largo plazo.

Finalmente, informa que se han realizado mesas técnicas con la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía para entregar de manera armónica y que las entidades continúen con el acompañamiento desde la inscripción.

A partir de la presentación de la solicitud de modificación de responsable, la Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, somete a aprobación de los integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública lo expuesto.

Al respecto, la Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora

¹ Decreto 140 de 2021 "Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C", Artículo 28º- Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía, numeral 12.

del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública manifiestan su voto de la siguiente manera:

Producto	Solicitud	Decisión
1.1.2 Promover la inscripción de trámites y OPA en el SUIT	Cambio de responsable del producto	Aprobado

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point anexa al acta.

4. Propuesta de documento de la Política Pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá

El Dr. Carlos Vladimir Rodríguez Valencia, Alto Consejero de Paz, Víctimas y Reconciliación de la Secretaría General, presenta el documento de Política Pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá, y señala que este nombre recoge el análisis realizado para la construcción de la política.

Procede a mencionar que después de 30 años de promulgación de la Constitución Política de Colombia y solo hasta la firma del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, se estableció una hoja de ruta con el objetivo de alcanzar el derecho a la Paz consagrado en el artículo 22 de la Constitución Nacional y la promulgación a través de los Actos Legislativos 01 y 02 de 2017.

En este sentido, el distrito capital recoge esta apuesta y la implementa en el Plan Distrital de Desarrollo bajo el logro de Ciudad número 21 en el propósito 3, y a partir de integrarla en el Plan Distrital de Desarrollo en 5 de sus artículos los cuales fueron concertados con la bancada de paz, bancada de víctimas del Concejo de Bogotá, y con los grupos focales, la administración empezó el diseño y puesta en marcha de diferentes instrumentos que contribuyen en la materialización de este propósito, como es el caso de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial PDET Bogotá-Región; la implementación de estrategias para la reconciliación; la estrategia de apropiación social de la memoria para la paz y la reconciliación; la mesa intersectorial de seguimiento a la implementación del acuerdo de paz, las rutas para la territorialización de acciones que le aporten a la construcción de verdad, justicia, reparación y no repetición.

En este contexto señala, que alineado a lo establecido por el Concejo de Bogotá a través de la aprobación del Acuerdo 809 de 2021², dichas acciones reflejan tanto la intención de implementar el Acuerdo de Paz en Bogotá con un enfoque territorial, así como el fortalecimiento de las medidas adoptadas en el marco de la Ley 1448 de 2011³ para la contribución a una reparación adecuada, diferenciada y efectiva de las víctimas en Bogotá.

² "Por medio del cual se reforma el acuerdo distrital 017 de 1999, se armoniza normativamente y se reactiva el consejo distrital de paz, reconciliación, convivencia y transformación de conflictos".

³ "Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones".

En ese sentido, agrega que la Alcaldesa y la Secretaria General han orientado la estrategia de Bogotá – Región, para avanzar en la construcción de paz, reconciliación, no estigmatización y la transformación de conflictos, por lo cual expone la necesidad de formular una política pública que se constituya como una apuesta de carácter distrital, para desarrollar acciones propias y fortalecimiento de la interlocución con los diferentes niveles de gobierno.

Agrega que la problemática identificada parte de comprender que existe una insuficiencia en la orientación estratégica para la construcción de paz en Bogotá-Región en los procesos de derechos de las víctimas, memoria, paz territorial y reconciliación, debido no solo a las diferencias en las interpretaciones de las entidades distritales sino debido a la ausencia de un marco jurídico y político que a nivel nacional establezca pautas para territorializar los diferentes planes, programas, proyectos y acciones en torno a la población víctima del conflicto armado.

Además, señala que esta problemática deriva en unos efectos relevantes en términos fiscales y jurídicos para el distrito, por cuanto no hay competencias institucionales concretas en cada sector y esto permite que la construcción de una cultura de paz sea el resultado más contingente e interpretativo en la aplicación de las políticas sociales y derechos humanos del distrito, que afecta la confianza de la sociedad civil y la legitimidad de la institucionalidad.

Teniendo en cuenta lo expuesto, indica que estas problemáticas deben reconocer el rol de las personas que han sido víctimas del conflicto armado y el de los excombatientes, así como la relación de ambos con la sociedad civil y las comunidades con las que interactúan en Bogotá en el proceso de construcción de paz territorial, para lo cual, la presente política pública debe Orientar la estrategia de Bogotá Región para avanzar en la construcción de paz, reconciliación, no estigmatización y la transformación de conflictos.

Informa que el ciclo de la política que se presenta a consideración en esta instancia surte las cuatro fases de los ciclos de política pública, entendiendo que se identifican los niveles de articulación para el proceso de formulación e implementación:

- Nivel Nacional: se requiere la coordinación cercana con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, la Unidad Nacional para la Atención a la Población Víctima del conflicto armado, el Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y Garantía de No repetición y las entidades que lo conforman, la Alta Consejería Presidencial para la Estabilización y la Agencia para la Reincorporación y la Normalización ARN.
- Nivel Distrital: la Secretaría General (Oficina de Alta Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación), la Secretaría Distrital de Planeación, y la Secretaría Distrital de Hacienda.
- Nivel Local: Alcaldías locales.

Así mismo, presenta las cuatro fases de la política pública y el presupuesto planeado:

- Fase 1. Preparatoria
 - Conformación del equipo formulador de política pública.
 - Diálogos ciudadanos acerca de las necesidades de política pública.

- Elaboración de propuesta para la estructuración de política pública.
- Presentación y aprobación por el Comité Sectorial.
- Presentación y viabilidad de la propuesta para la construcción de la política por parte del CONPES DC.
- Fase 2. Agenda pública
 - Estrategia territorial de participación ciudadana
 - Construcción de diagnóstico y alcance conceptual
 - Construcción y lectura colectiva sobre la construcción de paz, memoria y reconciliación
 - Proceso de participación ciudadana
- Fase 3. Formulación
 - Resultados de la información obtenida del proceso de participación.
 - Identificación y descripción de puntos críticos.
 - Análisis de la estructura jurídica vigente en Colombia.
 - Abordaje de enfoques de derechos humanos, género, poblacional-diferencial, territorial y ambiental.
 - Análisis de incidencia y manejo de actores y posiciones.
 - Consolidación documento de diagnóstico.
 - Formulación objetivo general y los objetivos específicos y estructura del documento.
 - Estructura de la política.
 - Consolidación Plan de Acción.
 - Estimación los costos indicativos de los productos.
 - Asociación de las metas y productos definidos en el plan de acción con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
 - Estructuración y proyección del Documento CONPES.
 - Revisión CONPES DC.
- Fase 4. Implementación
 - Implementación de la política.

Finalmente, presenta el esquema de participación ciudadana y explica la agenda pública, los participantes y los ámbitos temáticos, así como el alcance y el nivel de incidencia. La agenda pública indica es una construcción de lectura colectiva con ciudadanos y ciudadanas de los territorios de Bogotá – región, con los que se han adelantado los programas con desarrollo de enfoque territorial, así como las agendas territoriales de paz.

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, consulta si dentro de la fase de agenda pública se están vinculando en la participación a colaboradores y colaboradoras del distrito capital.

El Alto Consejero de Paz, Víctimas y Reconciliación, Carlos Vladimir Rodríguez Valencia, indica que sí y aclara que a nivel distrital en la fase de formulación participativa y agenda pública, el sector Gestión Pública, la Secretaría Distrital de Planeación y la Secretaría Distrital de Hacienda,

son las entidades que tienen la responsabilidad de la formulación directa e implementación de la política pública. Señala que las siguientes entidades también están involucradas: Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, Secretaría Distrital del Hábitat, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría Distrital de Educación, Secretaría Distrital de Integración Social, Secretaría de la Mujer, entre otras.

La Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, somete a aprobación de los integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública la propuesta de Política Pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá.

Al respecto, la Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, y la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública manifiestan su voto de la siguiente manera:

Política	Solicitud	Decisión
Política pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá	Propuesta de documento de Política Pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá.	Aprobado

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point, anexa al acta y en los documentos adjuntos.

5. Modificación de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, presenta la solicitud de modificación de productos de la política pública de Gestión Integral de Talento Humano, de la siguiente manera:

a. Producto 1.1.2 Banco de Proveedores "Talento no Palanca" para candidatos a celebrar contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el Distrito Capital

Señala que en el 2020 se celebraron 6.179 contratos de prestación de servicios y/o de apoyo a la gestión a través del uso del Banco de Hojas de Vida de Bogotá, DC, "Talento No Palanca" superando de esta manera la meta para la vigencia 2029. La solicitud de modificación de este producto se relaciona con:

	Actual	Modificación solicitada
Tipo de indicador	Creciente	Se mantiene
Costo estimado	\$770 millones	\$867 millones

	Actual	Modificación solicitada
Tiempo de implementación	Fecha de inicio 2020. Fecha de finalización 2029.	Fecha de inicio 2020. Fecha de finalización 2030.
Programación	2020: 4.000 2021: 4.400 2022: 4.600 2023: 4.800 2024: 5.000 2025: 5.200 2026: 5.400 2027: 5.600 2028: 5.800 2029: 6.000 2030: 0	2020: 6.000 2021: 10.700 2022: 15.400 2023: 20.100 2024: 22.100 2025: 24.100 2026: 26.100 2027: 28.100 2028: 30.100 2029: 32.100 2030: 34.000
Metodología de medición	Se mide a partir del reporte efectuado por las entidades y organismos distritales según procedimiento establecido por el DASCD, mediante el diligenciamiento de un formato en línea diseñado para estos fines	Se medirá a partir del reporte efectuado por las entidades y organismos distritales en la plataforma creada y nombrada como "Talento No Palanca".

b. Producto 1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito

Informa que la motivación para realizar los ajustes corresponde a precisar los alcances en la ejecución de las actividades propuestas en la estrategia, así como las responsabilidades de las entidades responsable (Veeduría Distrital) y corresponsable (DASCD). En este sentido se presenta el ajuste a las siguientes actividades:

No.	Descripción actual	Modificación solicitada
1	La Veeduría adelantará un programa de sensibilización con jornadas pedagógicas dirigido a todas las personas vinculadas a las entidades distritales y ciudadanía, sobre los diferentes mecanismos de participación y control social contemplados en la normatividad vigente de los que pueden hacer uso	Se solicita eliminar la palabra todas en la descripción de la actividad, considerando que no hay manera de corroborar la participación de todas las personas vinculadas a la entidad objeto de sensibilización.
2	El DASCD elaborará un lineamiento dando las instrucciones para la inclusión en las jornadas de rendición de cuentas un capítulo de talento humano.	Se mantiene.
3	Cada unidad de talento humano debe preparar el respectivo informe para la rendición de cuentas y coordinar con las unidades responsables en cada	La veeduría y el DASCD elaborarán una circular conjunta en la que se indique a las entidades del distrito que deben preparar el respectivo informe para la rendición de

No.	Descripción actual	Modificación solicitada
	sector para llevar a cabo esta acción dentro de esta jornada	cuentas incluyendo los temas de talento humano antes mencionados.
4	Las unidades de personal deben participar en las ferias de servicio de sus sectores e informar a la ciudadanía temas como: Servicio y empleo público, el ingreso al servicio público a través de los concursos, empleos vacantes entre otros	El DASCD en coordinación con las entidades y organismos distritales difundirá la información relacionada con las convocatorias de empleo público distrital realizadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil y socializará esta información en las ferias de servicio a la ciudadanía a las que sea invitado, o en otros espacios de difusión (presenciales o virtuales). La Veeduría Distrital en el ejercicio de sus competencias hará seguimiento a la difusión de las convocatorias.
5	Las unidades de personal a través de sus programas de bienestar deben generar actividades que promuevan comportamientos éticos y de valores dirigidos a todas las personas vinculadas a la entidad	El DASCD promoverá a través de lineamientos, que los programas de bienestar que sean acogidos por las entidades distritales generen actividades que promuevan comportamientos éticos y de valores en los servidores públicos. La Veeduría Distrital en el ejercicio de sus competencias hará seguimiento que las Entidades y organismos Distritales promuevan comportamientos éticos y de valores en los servidores públicos a partir de los lineamientos impartidos.
6	El DASCD en conjunto con la Veeduría desarrollarán el Curso de Control Social al Empleo Público y estará disponible en Plataforma de Aprendizaje Organizacional - PAO	Se mantiene.

Respecto al tipo de indicador, costo estimado y tiempo de implementación de este producto, no se presentan ajustes.

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, pregunta respecto a la solicitud de modificación de la actividad 1, el por qué eliminar la palabra "todas".

A partir de lo anterior, El Dr. Rino Acero Camacho, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Veeduría Distrital, indica que al revisar la ficha del producto, la unidad de medida son las 50 personas correspondientes a la meta del 2021.

c. Producto 2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital

La motivación para realizar estos ajustes se enmarca en:

AV

- El desarrollo de dos tableros de control en el año 2020 ocasionó que se fusionaran parte de las actividades de la fase de diseño, conceptual y desarrollo del módulo del tablero, originó la necesidad de reformular las ampliar las fases que se habían concebido inicialmente.
- Se requiere la armonización con la programación de la meta 9: “Efectuar la estructuración de un (1) sistema de información con requerimientos funcionales y análisis de datos para la puesta en funcionamiento del Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio de Bogotá D.C.” del proyecto de inversión 7670 “Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI”.
- Se requiere adelantar la ejecución del producto con la articulación de la Secretaría de Gobierno como corresponsable, lo cual ha demandado mayor tiempo en el desarrollo.

En ese sentido, los ajustes corresponden a:

	Actual	Modificación solicitada
Tipo de indicador	Suma	Creciente
Costo estimado	233 millones	289 millones
Número de fases anuales	3	5
Tiempo de implementación	inicio 2020 finalización 2022	inicio 2020 finalización 2024

Año	Fases programadas	Programación actual	Fases solicitadas para el ajuste a partir del 2021	Programación solicitada
2020	F1. Diseño conceptual y metodológico del modelo de datos y variables que debe contener el Tablero de Control.	40%	F1. Diseño conceptual y metodológico del modelo de datos y variables que debe contener el Tablero de Control.	40%
2021	F2. Desarrollo módulo del Tablero de Control.	40%	F2. Concreción del diseño conceptual y metodológico.	65%
2022	F3. Puesta en operación del Tablero de Control.	20%	F 3. Culminación de funcionalidades necesarias en SIDEAP.	75%
2023			F4. Puesta en Operación del Tablero.	90%
2024			F5. Manteamiento y Actualización del Tablero de Control.	100%

d. Producto 2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amoroso y seguros

Indica que se requiere armonizar la programación de la meta 8: “Asistir y apoyar a 52 entidades, organismos, y dependencias para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en las entidades distritales” del proyecto de inversión 7670 “Implementación de acciones

efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI” con la anualización del indicador

	Actual	Modificación solicitada
Programación	2020: 5	2020: 5
	2021: 10	2021: 18
	2022: 15	2022: 31
	2023: 20	2023: 44
	2024: 25	2024: 52
	2025: 30	2025: 52
	2026: 35	2026: 52
	2027: 42	2027: 52
	2028: 49	2028: 52
	2029: 52	2029: 52
	Total: 52	Total: 52

Respecto al tipo de indicador, costo estimado y tiempo de implementación de este producto, no se presentan ajustes.

e. Producto 2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado

Informa que considerando que los resultados obtenidos en el año 1 (2019) y el año 2 (2020) superaron las expectativas en relación con los colaboradores del distrito beneficiados de las alianzas estratégicas, nace la necesidad de aumentar la meta del producto. Teniendo en cuenta que las cifras reportadas corresponden al número de beneficios que han obtenido los colaboradores del Distrito Capital, se requiere modificar la unidad de medida del producto pasando de personas a beneficios otorgados, así:

	Actual	Modificación solicitada
Nombre del Indicador	Número de colaboradores del Distrito Capital beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas	Número de beneficios otorgados a los colaboradores del Distrito Capital con las alianzas estratégicas formalizadas
Descripción del indicador	El indicador mide el número de Servidores Públicos y Colaboradores del Distrito que se han beneficiado con las alianzas realizadas desde el DASCD como ente rector del talento humano distrital para compartir buenas prácticas en la GETH. El indicador pretende mostrar el aumento de los beneficiarios con las diversas alianzas estratégicas formalizadas	El indicador mide el número de beneficios otorgados a los Servidores Públicos y Colaboradores del Distrito con las alianzas realizadas desde el DASCD como ente rector del talento humano distrital para compartir buenas prácticas en la GETH. El indicador pretende mostrar el aumento de los beneficios otorgados con las diversas alianzas estratégicas formalizadas



	Actual	Modificación solicitada
Fórmula del indicador	Sumatoria del número de colaboradores del Distrito Capital beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas en un periodo	Sumatoria del número de beneficios otorgados a los colaboradores del Distrito Capital con las alianzas estratégicas formalizadas por cada periodo
Programación	Línea base: 3.300 2019: 6.300 2020: 9.300 2021: 12.300 2022: 15.300 2023: 18.300 2024: 22.300 2025: 26.300 2026: 30.300 2027: 34.300 2028: 38.300 2029: 43.300 2030: 48.300 Total: 48.300	Línea base: 3.300 2019: 12.569* 2020: 18.370 2021: 27.370 2022: 36.470 2023: 45.670 2024: 54.970 2025: 64.370 2026: 73.870 2027: 83.470 2028: 93.170 2029: 102.970 2030: 112.870 Total: 112.870

*Este dato corresponde al resultado obtenido en el periodo

Respecto al tipo de indicador y tiempo de implementación de este producto, no se presentan ajustes.

La Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, sugiere mantener el indicador actual respecto al número de colaboradores del Distrito Capital beneficiados con las alianzas estratégicas formalizadas, y crear un nuevo indicador relacionado con los beneficios otorgados.

La Dra. Slendy Contreras Amado, Jefe de Oficina Asesora de Planeación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, indica que la propuesta se hizo porque el distrito se encuentra realizando alianzas y que conforme al indicador actual no es posible visualizar estas gestiones.

Interviene el Dr. Omar Tarcisio Cañas Carrillo de la Veeduría Delegada para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal, y señala que, es importante tener las tres mediciones: cuántas personas, cuántos beneficios y el promedio.

Por su parte, el Dr. José Agustín Hortúa Mora, Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño de Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, señala que el programa va más allá de una cuantificación de beneficiarios, lo que se está buscando es abrir puertas a una población de contratistas y a los familiares de los servidores.

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, está de acuerdo con la propuesta e informa que se revisará un nuevo planteamiento para

presentarlo en una próxima sesión del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño Sector Gestión Pública. Por esta razón, solicita no someter a aprobación la modificación inicialmente presentada para el producto 2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado.

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, está de acuerdo con lo planteado.

f. Producto 3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano

Señala que se identificó la necesidad de desarrollar algunas fases adicionales a las inicialmente planteadas, con el fin de garantizar que el sistema de indicadores cumpliera con criterios de calidad, oportunidad y pertinencia de la información presentada. Las fases identificadas fueron: 1. Análisis de resultados de los indicadores de línea base; 2. Análisis, comprensión y ajustes de los indicadores nuevos; 3. Levantamiento de información para el cálculo del indicador; 4. Análisis de la información recolectada y cálculo de resultados del indicador; 5. Consolidación de hoja de vida del indicador; 6. Visualización en herramienta Power Bi de los resultados del indicador; y 7. Publicación de los indicadores en un tablero de control.

Las modificaciones requeridas corresponden a:

	Actual	Modificación solicitada
Costo estimado	5.029 Millones	1.442 Millones
Programación	Línea base 2019: 5 2020: 12 2021: 24 2022: 30 2023: 36 2024: 36 2025: 36 2026: 36 2027: 36 2028: 36 2029: 36 2030: 36	Línea base 2019: se mantiene 2020: se mantiene 2021: 12 2022: 18 2023: 24 2024: 30 2025: 36 2026: se mantiene 2027: se mantiene 2028: se mantiene 2029: se mantiene 2030: se mantiene

g. Producto 3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital

Las motivaciones para realizar los ajustes se basan en:

- Con corte 30 de septiembre de 2020 se reportó la ejecución de 22 funcionalidades.
- Que, una vez revisados los módulos y funcionalidades a desarrollar en el cronograma Fortalecimiento SIDEAP-2021 se evidencia que las 22 funcionalidades requieren en el tiempo, mantenimiento, soporte y optimización.



- Para la vigencia 2021, se tiene previsto el desarrollo de 5 funcionalidades o desarrollos nuevos: Trabajo en casa – alternancia, Certificaciones en línea, Módulo de SELECCIÓN de talentos, Módulo de enfoque poblacional, y Módulo de reportes dinámicos.

	Actual	Modificación solicitada
Tipo de indicador	Creciente	Se mantiene
Costo estimado*	\$6.138 millones	\$6.947 millones
Tiempo de implementación	Línea Base 2019 y Finalización 2030	Se mantiene
Programación	2019: 12 2020: 14 2021: 16 2022: 18 2023: 20 2024: 22 2025: 22 2026: 22 2027: 22 2028: 22 2029: 22 2030: 22	2019: se mantiene 2020: se mantiene 2021: 27 2022: 29 2023: 29 2024: 29 2025: 29 2026: 29 2027: 29 2028: 29 2029: 29 2030: 29

*Cifras en millones de pesos

h. Producto 3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital

- Se requiere ampliar el tiempo de ejecución del producto e iniciar su implementación en la vigencia 2022, esto atendiendo que se han presentado dificultades en el recaudo de la información para determinar el estado del arte y para la búsqueda de experiencias de otras entidades públicas y algunas empresas del sector privado que hayan implementado Expedientes Laborales.
- Es necesario adelantar la gestión de coordinación para la ejecución del producto con otras entidades y organismos del Distrito que tengan afinidad con la búsqueda de soluciones para el manejo idóneo de los documentos de archivo, su organización, conservación y custodia dentro del marco legal y técnico.

	Actual	Modificación solicitada
Tipo de indicador	Creciente	Se mantiene
Costo estimado*	\$240 millones	Se mantiene
Tiempo de implementación	Fecha de inicio 2021 Fecha de finalización 2027	Fecha de inicio 2022 Fecha de finalización 2028
Programación	2021: 30% 2022: 50%	2021: 0 2022: 30%

	Actual	Modificación solicitada
	2023: 70%	2023: 50%
	2024: 80%	2024: 70%
	2025: 90%	2025: 80%
	2026: 95%	2026: 90%
	2027: 100%	2027: 95%
	2028: 0	2028: 100%

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, solicita evaluar la pertinencia de disminuir la programación de la vigencia 2021 (de 30% a 0%) teniendo en cuenta que han transcurrido 6 meses de la vigencia. Por otra parte, solicita evaluar aumentar el porcentaje propuesto programado para la vigencia 2024 a un 75% teniendo en cuenta que corresponde al año de finalización del Plan Distrital de Desarrollo.

Al respecto la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, indica que se revisarán las solicitudes y que se requiere involucrar a la Dirección Distrital de Archivo de Bogotá de la Secretaría General teniendo en cuenta el apoyo técnico en gestión documental que se requiere para este producto.

En ese sentido se identifica la necesidad de adicionar como responsable en este producto a la Distrital de Archivo de Bogotá de la Secretaría General.

Teniendo en cuenta las observaciones realizadas se determina que se realizará Comité Sectorial de Gestión y Desempeño Sector Gestión Pública, virtual y asincrónico, el 24 de junio de 2021 para la aprobación de este producto. El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital remitirá la información correspondiente para ser enviada a los integrantes e invitados del comité.

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, y la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, están de acuerdo con lo propuesto.

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point, anexa al acta y en los documentos adjuntos.

Decisiones:

A partir de la presentación de las 8 solicitudes de modificación a los productos de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano, la Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, somete a aprobación de los integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública lo expuesto.

Al respecto, la Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, y la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo



del Servicio Civil Distrital, integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública manifiestan su voto de la siguiente manera:

Producto	Solicitud	Decisión
1.1.2 Banco de Proveedores "Talento no Palanca" para candidatos a celebrar contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el Distrito Capital	Modificación de costo estimado, tiempo de implementación, programación y metodología de medición de acuerdo con lo expuesto.	Aprobado
1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito	Modificación en los alcances en la ejecución de las actividades Nros. 1, 3, 4 y 5 así como las responsabilidades de las entidades responsable (Veeduría Distrital) y corresponsable (DASCD) de acuerdo con lo expuesto.	Aprobado
2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital	Modificación de tipo de indicador, costo estimado, número de fases anuales y tiempo de implementación de acuerdo con lo expuesto.	Aprobado
2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros	Modificación de la programación anual de acuerdo con lo expuesto.	Aprobado
2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado	Modificación del nombre del indicador, descripción del indicador, meta y programación anual de acuerdo con lo expuesto.	Se retira la solicitud de aprobación de la modificación conforme a lo argumentado en la reunión.
3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano	Modificación del costo estimado y de la programación de acuerdo con lo expuesto.	Aprobado
3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital	Modificación del costo estimado y de la programación de acuerdo con lo expuesto.	Aprobado
3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital	Se solicita ampliar el tiempo de implementación que inicie su ejecución en el año 2022, e incluir como responsable al Archivo Distrital de Bogotá	Aplazada. La aprobación de este producto se realizará de manera virtual y asincrónica el 24 de junio de 2021.

6. Seguimiento el Plan Estratégico Sectorial 2020-2024

Diana Carolina Mora Betancourt, contratista de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, informa que el Plan Estratégico Sectorial se mide a través del cumplimiento de indicadores sectoriales, indicadores de metas trazadoras e indicadores de proyectos de inversión. Además, el cálculo para estimar el cumplimiento de cada objetivo estratégico es un promedio ponderado de los indicadores que le conforman.

En ese sentido, presenta el avance del Plan Estratégico Sectorial con corte a 31 de marzo de 2021 a partir del cual no se identifican alertas:

Objetivos estratégicos	Magnitud programada 2021	Avance al corte
Proporcionar las herramientas para gestionar el potencial de los funcionarios y colaboradores a través de la implementación de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano Para generar valor público creando confianza y legitimidad en su actuar.	100%	75,02%
Implementar estrategias y acciones que aporten a la construcción de la paz, la reparación, la memoria y la reconciliación en Bogotá.	100%	37,37%
Posicionar un modelo de gobierno abierto y una gestión pública efectiva que permitan la generación de valor público, el fortalecimiento desarrollo de capacidades y un mejor relacionamiento entre la ciudadanía y la administración.	100%	23,05%
Promover procesos de transformación digital mediante la articulación distrital que permitan impulsar una Bogotá territorio inteligente.	100%	55,31%
Fortalecer la prestación del servicio a la ciudadanía con oportunidad, eficiencia y transparencia, a través del uso de la tecnología y la cualificación de los servidores.	100%	18,83%

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point, anexa al acta y en los documentos adjuntos.

7. Avance en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

a. Secretaría General: Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, presenta los resultados de Medición de Desempeño Institucional FURAG - 2020, así:

- El Índice de Desempeño Institucional del Sector Gestión Pública pasó de 91,1 puntos (vigencia 2019) a 94,4 puntos (vigencia 2020), incrementando en 3.3 puntos.

- El Índice de Desempeño Institucional de la Secretaría General fue de 97,7 puntos y para el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital fue de 91,2 puntos.
- La Secretaría General se ubica en el top 5 de los puntajes más altos de la categoría “Grandes municipios – Categoría especial y 1era Categoría”.

Informa que como Sector Gestión Pública en cada una de las políticas se tienen muy buenas calificaciones, sin embargo, se deben fortalecer los puntajes más bajos de las políticas de gestión y desempeño relacionadas con: planeación institucional, seguimiento y evaluación del desempeño institucional, racionalización de trámites, integridad y defensa jurídica. Finalmente, presenta el comparativo del Índice de desempeño Institucional 2019–2020 para los sectores de la administración.

La Dra. Alexandra Arévalo Cuervo, Subdirectora Técnica de Desarrollo Institucional, presenta la priorización de acciones de acuerdo con los puntajes obtenidos para las siguientes políticas de gestión y desempeño priorizadas para el Sector Gestión Pública:

Integridad:

- Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés.

Racionalización de trámites

- Reducir los requisitos de los trámites u otros procedimientos administrativos, mediante las acciones de racionalización implementados por la entidad.
- Aumentar los mecanismos y controles para evitar posibles riesgos de corrupción, mediante las acciones de racionalización implementados por la entidad.

Seguimiento y evaluación del desempeño institucional:

- Diseñar los indicadores para medir las características y preferencias de los ciudadanos en la medición y seguimiento del desempeño en el marco de la política de servicio al ciudadano de la entidad.

Defensa Jurídica

- Diseñar las políticas generales que orientan la defensa técnica de los intereses de la entidad.
- Adoptar formalmente una metodología para el cálculo de la provisión contable.
- Contar con un plan y/o programa de entrenamiento y/o actualización para los abogados que llevan la defensa jurídica.

Planeación Institucional

- Implementar estrategias a través de diversos medios digitales para que los grupos de interés participen en el proceso de producción normativa.

La Dra. Alexandra Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, señala que conforme a concepto jurídico se identificó que por la naturaleza de la Agencia Analítica de Datos (AGATA) no está obligada a implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), sin embargo, se recomendó su implementación. Al respecto la Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, solicita realizar nuevamente la consulta jurídica.

El detalle de la información se encuentra anexa a esta acta.

b. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, presenta los resultados históricos (2017 a 2020) de la entidad en la medición del Índice de Desempeño Institucional. De igual forma, presenta los resultados comparativos de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) así como de las políticas de gestión y desempeño.

Finalmente, presenta las siguientes reflexiones:

- A pesar del desafío de enfrentar la emergencia sanitaria COVID19 durante la vigencia 2020, el resultado obtenido en la medición FURAG demuestra que el DASCD cuenta con un equipo comprometido que ha logrado sobrepasar las dificultades y ha orientado sus esfuerzos a alcanzar sus objetivos para asegurar que la prestación del servicio responda a las necesidades y problemas de nuestros usuarios y grupos de interés.
- El resultado de la medición FURAG 2020 deja en evidencia un nuevo reto para la entidad, y es seguir mejorando la calificación, es por esta razón que la entidad se encuentra analizando las recomendaciones de mejora por cada una de las Políticas, así como los informes de auditoría y el informe de Veeduría, para potencializar el Plan de implementación y plan de mantenimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la vigencia 2021.

El detalle de la información se encuentra anexa a esta acta.

c. Secretaría General: Oficina Asesora de Planeación

Marcela Andrea García Guerrero, contratista de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, presenta el comparativo del Índice de Desempeño Institucional de la Secretaría General (2018 a 2020) en la cual se evidencia un incremento de 0.9 puntos entre los resultados de la vigencia 2020 y 2019. Así mismo, presenta los resultados comparativos de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y de los resultados de las políticas de gestión y desempeño.

Finalmente señala que se están revisando las recomendaciones definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, respecto a los resultados obtenidos, con el propósito de definir acciones y a partir de ello actualizar el Plan de ajuste y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la vigencia 2021.

El detalle de la información se encuentra anexa a esta acta.

8. Avance en la estrategia de Formación Virtual

La Dra. Alexandra Arévalo Cuervo, Subdirectora Técnica de Desarrollo Institucional, indica que respecto al consolidado de formación virtual a los servidores del distrito se cuenta con 6.383 servidores capacitados así: 4.128 servidores formados por los programas ofrecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y 2.255 servidores formados por los programas ofrecidos por la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General.

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, presenta el Plan de formación y capacitación del departamento para la vigencia 2021 informando las gestiones adelantadas en términos de: Comunicación efectiva, Inteligencia colectiva, REC, Escuela virtual, Política de innovación, Competencias digitales y Competencias técnicas.

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point anexa al acta.

9. Avance en el Modelo de Gobierno Abierto: plataforma de gobierno abierto y Laboratorio de Innovación Pública de Bogotá

Fredy Alexander Martínez García, Asesor de la Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, presenta el avance en el Modelo de Gobierno Abierto, a partir de la puesta en marcha de un modelo que contribuya a mejorar la relación entre la Administración Distrital y la ciudadanía, a partir de factores como la transparencia y la democracia.

En este sentido, presenta el avance de las metas, actividades y presupuesto del proyecto de inversión 7869 "Implementación del modelo de Gobierno Abierto, accesible e incluyente de Bogotá" así:

Meta 1: Implementar 20% del modelo de Gobierno Abierto accesible e incluyente a todos los sectores territoriales, poblacionales y diferenciales:

Actividades:

- Desarrollar el modelo de Gobierno Abierto con articulación y coordinación interinstitucional.
- Socializar el modelo de Gobierno Abierto para su posicionamiento y apropiación interinstitucional.
- Realizar estudios para el análisis y monitoreo del modelo de Gobierno Abierto.

Meta 2: Implementar el 40% de la plataforma virtual de Gobierno Abierto con parámetros de accesibilidad e inclusión:

Actividad:

- Diseñar y poner en funcionamiento la plataforma virtual de Gobierno Abierto accesible e incluyente a los grupos poblacionales y diferenciales.

Meta 3: Implementar el 20% de las estrategias para la inclusión, cualificación y el fortalecimiento de la ciudadanía en Gobierno Abierto.

Actividades:

- Desarrollar procesos de cualificación y pedagogía ciudadana para la generación de capacidades en pilares de Gobierno Abierto.
- Realizar acciones de difusión y socialización a la ciudadanía del modelo de Gobierno Abierto de Bogotá.
- Implementar una agenda para el desarrollo de actividades de vinculación ciudadana a procesos de transparencia, rendición de cuentas, participación y colaboración.

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point anexa al acta.

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

Juan Carlos Parada Gallardo, Asesor de la Alta Consejería Distrital de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, presenta el cumplimiento de las políticas de Gobierno y Seguridad Digital y cómo han avanzado los habilitadores de gobierno digital a nivel distrital. Destaca que en el componente "Impulso en el desarrollo de territorio y ciudades inteligentes" obtuvo la menor calificación en las entidades del distrito con 62.6 puntos.

A partir de lo anterior, presenta las recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de Función Pública, respecto a lo que se debe trabajar en el distrito. Entre estas se encuentran:

- Documentar e implementar un plan de continuidad de los servicios tecnológicos mediante pruebas y verificaciones acordes a las necesidades de la entidad.
- Adoptar en su totalidad el protocolo IPV6 en la entidad.
- Elaborar un plan de contingencias para la adopción del Protocolo de Internet versión 6 (IPV6) en la entidad.
- Elaborar un documento de diseño detallado de la implementación del Protocolo de Internet versión 6 (IPV6) en la entidad.
- Fortalecer las capacidades en seguridad digital de la entidad a través de convenios o acuerdos de intercambio de información para fomentar la investigación, la innovación y el desarrollo de temas relacionados con la defensa y seguridad nacional en el entorno digital.
- Fortalecer las capacidades en seguridad digital de la entidad a través de ejercicios de simulación de incidentes de seguridad digital al interior de la entidad.
- Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la guía para la identificación de infraestructura crítica cibernética.



Finalmente, presenta el esquema de acompañamiento a las entidades distritales para la implementación de las políticas de Gobierno y Seguridad digital.

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point anexa al acta.

11. Seguimiento a metas de los proyectos de inversión y a la ejecución presupuestal

a. Por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

El Dr. Marco Machado, Subdirector de Gestión Corporativa y Control Disciplinario del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, señala que en relación con los recursos de apropiación disponible, y corte al 11 de junio de 2021, la entidad presenta una ejecución presupuestal del 50% para recursos de funcionamiento y un 85% para recursos de inversión. A su vez detalla la ejecución presupuestal para los dos proyectos de inversión de la entidad.

La Dra. Slendy Contreras Amado, Jefe de Oficina Asesora de Planeación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital presenta el avance en las metas del Plan Distrital de Desarrollo en el marco de los proyectos de inversión de la entidad:

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

Descripción de la meta	Programación 2021	Cumplimiento al corte	Avance al corte
Asistir técnicamente a 52 entidades y organismos del D.C. en el rediseño institucional, la estandarización de sus estructuras organizacionales, actualización de plantas de personal y/o manuales específicos de funciones y competencias laborales.	18	1	5,6%
Asistir técnicamente a 52 entidades y organismos distritales en la implementación de acciones que contribuyan a la gestión estratégica de su talento humano.	52	52	100,0%
Implementar en 52 entidades y organismos distritales la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y meritocrático de la administración pública distrital.	52	51	98%
Capacitar a 25.000 colaboradores y colaboradoras vinculados al distrito capital con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD	6.000	2.214	37%
Asistir y apoyar la implementación de 2 sistemas de gestión del rendimiento y la productividad distrital y del programa de selección y formación de jefes de talento humano en el distrito capital.	0,75	0,4	58%

Descripción de la meta	Programación 2021	Cumplimiento al corte	Avance al corte
Contar con 58000 beneficiarios de los programas de bienestar desarrollados, que generen sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y organismos distritales.	16.000	10.605	66,3%
Asistir y apoyar a 52 entidades, organismos y dependencias para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en las entidades distritales.	18	14	77,7%
Actualizar 1 sistema poniendo en operación nuevas funcionalidades en el sistema de información distrital del empleo y la administración pública (SIDEAP), que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la gestión del talento humano en el distrito capital.	0,35	0,2	45,7%
Efectuar la estructuración técnica, de 1 sistema de información con sus requerimientos funcionales y el análisis de datos para la puesta en funcionamiento del tablero de control del talento humano en el territorio de Bogotá d.c.	0,35	0,1	31%
Consolidar 1 batería de indicadores diseñados e implementados sobre la gestión del talento humano del sector público de Bogotá, D.C.	0,35	0,1	34%

Corte: 30 de abril de 2021

- Proyecto de inversión 7567 “Modernización de la arquitectura institucional del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital”:

Descripción de la meta	Programación 2021	Cumplimiento al corte	Avance al corte
Racionalizar 16 procesos y procedimientos de la entidad	4,0	0,0	0,00%
Ejecutar y hacer 4 seguimientos anuales a las políticas, planes, proyectos y programas de las diferentes áreas	4,0	2,0	50,00%
Adelantar 2 acciones anuales para la implementación del sistema de gestión documental	2,0	0,69	34%
Implementar 1 modelo integral de atención a la ciudadanía incorporando el enfoque poblacional, diferencial	0,2	0,089	44%
Desarrollar 1 estrategia de gobierno abierto y transparencia en el DASCD	0,2	0,054	27%

Corte: 30 de abril de 2021

- Metas sectoriales:

Descripción de la meta	Programación 2021	Cumplimiento al corte	Avance al corte
520 Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el periodo 2020 – 2024	27,68	25,95	92%
496 Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital	50	36,3	72,6%

Corte: 31 de marzo de 2021.

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point anexa al acta.

b. Por parte de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

Oscar David Garzón Alfaro, contratista de la Oficina Asesora de Planeación, presenta el informe de ejecución presupuestal de la Secretaría General con una ejecución del 64,81% entre funcionamiento e inversión, señala que la ejecución de los recursos de funcionamiento se encuentra en un 59,27% y los recursos de inversión en un 71,13% con corte al 11 de junio de 2021; a su vez detalla la ejecución por cada proyecto de inversión de la Secretaría General.

En términos de reservas presupuestales se ha girado el 72,07%, la ejecución de los recursos de funcionamiento se encuentra en un 96,94% y los recursos de inversión en un 66,21% con corte al 11 de junio de 2021. Finalmente detalla la ejecución de las reservas por cada proyecto de inversión de la Secretaría General.

Diana Carolina Mora Betancourt, contratista de la Oficina Asesora de Planeación, informa que la Secretaría General no tiene alertas en el seguimiento de metas e indicadores de los 7 proyectos de inversión de la Secretaría General.

Para cada uno de los proyectos de inversión se presenta el nivel de cumplimiento del objetivo general, de los objetivos específicos y de las metas de proyectos y metas sectoriales asociadas:

Proyecto de inversión	Programación 2021	Cumplimiento al corte (mayo)	Avance vigencia 2021
7867 Generación de los lineamientos de comunicación del Distrito para construir ciudad y ciudadanía	100%	100%	39,83%
7868 Desarrollo Institucional para una Gestión Pública Eficiente	100%	99,78%	28,93%
7869 Implementación del Modelo de Gobierno Abierto, Accesible e Incluyente de Bogotá	100%	100%	31,00%
7870 Servicio a la ciudadanía, moderno, eficiente y de calidad	100%	100%	27,42%

Proyecto de inversión	Programación 2021	Cumplimiento al corte (mayo)	Avance vigencia 2021
7871 Construcción de Bogotá-Región como territorio de paz para las víctimas y la reconciliación	100%	118,77%	78,18%
7872 Transformación digital y gestión TIC	100%	100%	34,86%
7873 Fortalecimiento de la capacidad institucional	100%	99,67%	28,98%

Corte: 31 de mayo de 2021 de 2021

El detalle de la información se encuentra en la presentación power point anexa al acta.

12. Varios

No se presentaron en esta sesión del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública.

CONTINUACIÓN EN SESIÓN ASINCRÓNICA DEL 2 DE JULIO DE 2021

Conforme a lo definido en la sesión ordinaria virtual del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública, se realizó la sesión asincrónica para la revisión y aprobación de la modificación del producto 3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano.

Mediante correo electrónico enviado por la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el 24 de junio de 2021 indicó a la Secretaría técnica de la instancia: "(...) En atención a que en la sesión virtual del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño Sector Gestión Pública, realizada el pasado 15 de junio, en cuanto a la modificación del producto "3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital", se estableció que se incluiría al Archivo Distrital como responsable del mismo, se han venido adelantando reuniones con ellos para determinar la forma en que se establecerá el cumplimiento de la meta. Teniendo en cuenta que es un tema nuevo para el Archivo Distrital y que se está analizando de manera conjunta la propuesta para ser presentada en Comité, de manera atenta se solicita el aplazamiento de la sesión virtual asincrónica para el próximo 2 de julio de 2021" (...).

A partir de lo anterior el 2 de julio de 2021 la Oficina Asesora de Planeación, Secretaría técnica del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública, envía correo electrónico a los integrantes e invitados del comité para participar de la sesión asincrónica indicando que en la misma se revisará y se someterá a aprobación el cambio del producto "3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital" asociado a la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano durante el horario de 2:00 p.m a 4:00 p.m.




Se presenta la modificación de la anualización de la meta así:

Porcentaje de avance en la Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital		
	Programación actual	Modificación solicitada
2021	30%	0
2022	50%	40%
2023	70%	60%
2024	80%	70%
2025	90%	80%
2026	95%	90%
2027	100%	95%
2028	0	100%

El documento de justificación de la modificación se encuentra anexo al acta.

Durante el horario de desarrollo del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública asincrónico solo se recibió la votación de aprobación de la Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Teniendo en cuenta lo anterior, no se aprueba la modificación al 3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano.

TOMA DE DECISIONES

Icono	Decisión
	Aprobación de la modificación de los productos de la Política Pública de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción Síntesis: se presentó y aprobó la modificación a los productos: "1.2.3 Línea Única Distrital de Salud (Callcenter) que incorpore el enfoque poblacional diferencial" y "1.2.2. Promover la inscripción de trámites y OPA en el SUIT".
	Aprobación de documento de la Política Pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá. Síntesis: se presentó y aprobó el documento de la Política Pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá en el cual se incluyen los niveles de articulación, las fases del ciclo y los recursos.
	Aprobación de la modificación de los productos de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano Síntesis: Se presentaron y aprobaron las modificaciones a los productos: 1.1.2 Banco de Proveedores "Talento no Palanca" para candidatos a celebrar contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el Distrito Capital. 1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito. 2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital.

Icono	Decisión
	<p>2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.</p> <p>3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano.</p> <p>3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital.</p> <hr/> <p>Se retiró la solicitud de aprobación de la modificación del producto: 2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado.</p> <p>En sesión virtual y asincrónica del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño no se aprobó la modificación del producto: 3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital.</p>

COMPROMISOS

Solicitar ante la Oficina Asesora Jurídica de la Secretaría General el concepto jurídico respecto a la obligatoriedad o no de implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la Agencia Analítica de Datos (AGATA). Responsable: Oficina Asesora de Planeación.

CONCLUSIONES

- Se presentaron y aprobaron las modificaciones de los productos de la Política Pública de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción así:
 - 1.2.3 Línea Única Distrital de Salud (Callcenter) que incorpore el enfoque poblacional diferencial.
 - 1.2.2. Promover la inscripción de trámites y OPA en el SUIT.
- Se presentó y aprobó la propuesta de documento de la Política Pública de paz, reconciliación, convivencia y no estigmatización en Bogotá.
- Se presentaron y aprobaron las modificaciones de los productos de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano así:
 - 1.1.2 Banco de Proveedores “Talento no Palanca” para candidatos a celebrar contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en el Distrito Capital.
 - 1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito.
 - 2.1.3 Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital.
 - 2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.
 - 3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano.
 - 3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital.
- Se retiró la solicitud de aprobación de la modificación del producto de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano: 2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado.
- No se aprobó la modificación del producto de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano: 3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital conforme a resultado del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño asincrónico.

- Se presentó el seguimiento al Plan Estratégico Sectorial 2020-2024 con corte a 31 de mayo de 2021.
- Se presentó el avance en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del Sector Gestión Pública y de las entidades que lo conforman.
- Se presentó el avance en la estrategia de Formación Virtual.
- Se presentó el avance en el Modelo de Gobierno Abierto: plataforma de gobierno abierto y Laboratorio de Innovación Pública de Bogotá.
- Se presentó el avance de acciones para dirigir y articular a las entidades del sector administrativo en la operación de las políticas de gestión y desempeño: Gobierno y Seguridad Digital.
- Se presentó el seguimiento a metas de los proyectos de inversión y a la ejecución presupuestal de la Secretaría General y del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

CIERRE DE LA SESIÓN

Siendo la 1:30 p.m. del 15 de junio de 2021 se da por concluida la sesión ordinaria del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública y el 2 de julio de 2021 a las 4:00 p.m se da por finalizada la sesión asincrónica de esta instancia.

CONVOCATORIA: la próxima sesión ordinaria del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública será en septiembre de 2021.

En constancia firman,


PRESIDENTE
Patricia Rincón
Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento
Institucional


SECRETARÍA TÉCNICA
Alexandra Rivera Pardo
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

Anexos: convocatoria del comité, presentaciones power point, documentos soporte y registro virtual de asistencia.

Proyectó: Yenny Patricia Bohórquez Leal, contratista de la Oficina Asesora de Planeación
Revisó: Marcela Andrea García Guerrero, contratistas de la Oficina Asesora de Planeación
Doris Bibiana Cardozo Peña, asesora de la Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Alexandra Cecilia Rivera Pardo, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación