

**COMITÉ SECTORIAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DEL SECTOR GESTIÓN PÚBLICA
ACTA Nro. 04 de 2021**

SESIÓN ORDINARIA

FECHA: 21 de septiembre de 2021
HORA: 9:00 a.m. a 11:40 a.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
Bibiana Cardozo Peña	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación (E)	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		
Mema Carrillo	Alcaldesa Local de Rafael Uribe Uribe (E)	Secretaría Distrital de Gobierno	X		
Laura Inés Oliveros Amaya	Veedora Delegada para la Eficiencia	Veeduría Distrital	X		

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
	Administrativa y Presupuestal				
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	
Slendy Contreras Amado	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	X		
Gina Paola Silva Vásquez	Subdirectora Técnico Jurídica del Servicio Civil Distrital	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	X		
José Agustín Hortúa Mora	Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	X		
Karol Nerieth León	Subdirectora de Gestión Corporativa y Control Disciplinario (E)	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	X		
Jorge Eliecer Gómez	Jefe de la Oficina de Control Interno	Secretaría General	X		
Luisa Fernanda Ortega Galeano	Asesora 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		
Álvaro Arias Cruz	Director Distrital de Archivo	Secretaría General	X		
Cristina Venegas	Contratista de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		

TOMA DE DECISIONES

Icono	Decisión
	<p>Aprobación de la modificación de los productos de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano</p> <p>Síntesis: Se presentaron y aprobaron las modificaciones a los productos: 2.2.2 Programa de movilidad laboral. 2.1.2 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y actualización de plantas de personal de las entidades del Distrito. 3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital.</p>
	<p>Aprobación de la modificación del compromiso de la Política Pública LGTBI</p> <p>Síntesis: Se aprueba la modificación del compromiso “2.5. Poner a disposición de la entidades y organismos distritales los contenidos del curso con temáticas relacionadas con PPLGBT” respecto a realizar el cambio de la entidad que recibiría el curso pasando de la Secretaría Distrital de Planeación al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.</p>

COMPROMISOS

En el desarrollo de este Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública no se establecieron compromisos.

CONCLUSIONES

- Se presentaron y aprobaron las modificaciones de los productos de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano así:
 - 2.2.2 Programa de movilidad laboral.
 - 2.1.2 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y actualización de plantas de personal de las entidades del Distrito.
 - 3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital.
- Se aprobó la modificación de responsable del compromiso “2.5. Poner a disposición de la entidades y organismos distritales los contenidos del curso con temáticas relacionadas con PPLGBT” de la Política Pública LGTBI.
- Se presentó el avance en la gestión de talento humano en el marco del Plan Distrital de Desarrollo.
- Se presentó el seguimiento a los compromisos que se suscriben en las negociaciones sindicales de la Secretaría General y del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Se presentó el avance en el fenecimiento de la cuenta Entidades Distritales.
- Se presentó el avance en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Se presentó el avance en la estrategia de Formación Virtual.

Proyecto de inversión	Programación 2021	Ejecución	Avance
7870 Servicio a la ciudadanía, moderno, eficiente y de calidad	100%	100%	56.83%
7871 Construcción de Bogotá-Región como territorio de paz para las víctimas y la reconciliación	100%	98.87%	84.81%
7872 Transformación digital y gestión TIC	100%	100%	63.01%
7873 Fortalecimiento de la capacidad institucional	100%	97.76%	63.66%

Corte: 31 de agosto de 2021

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 79.85% entre funcionamiento e inversión, señala que la ejecución de los recursos de funcionamiento se encuentra en un 71.10% y los recursos de inversión en un 89.83% con corte al 17 de septiembre 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.

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

12. Varios

- La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, indica que se realiza el lanzamiento del “Premio Distrital a la Gestión” para las entidades y organismos del distrito el cual incluirá dos categorías: Gestión pública y Gobierno abierto. En el mes de noviembre se evaluarán las propuestas recibidas y en diciembre se realizará la premiación respectiva.
- La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, indica que el 1 de octubre de 2021 se conmemora el “Día del Servidor Público en el Distrito Capital” en la cual se realizará el reconocimiento a 7 categorías entre las que se encuentran: Innovación, Cultura ciudadana, Competencias digitales, Acciones afirmativas con enfoque de género, y acciones ambientales.
- La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, informa que en el marco de los Juegos deportivos distritales, en el mes de noviembre se realizará la Carrera atlética 5K en el Parque Metropolitano Simón Bolívar.

Descripción de la meta	Programación 2021	Cumplimiento al corte	Avance al corte
Ejecutar y hacer 4 seguimientos anuales a las políticas, planes, proyectos y programas de las diferentes áreas	4	3	75%
Adelantar 2 acciones anuales para la implementación del sistema de gestión documental	2	1,47	71%
Implementar 1 modelo integral de atención a la ciudadanía incorporando el enfoque poblacional, diferencial	0,2	0,15	75%
Desarrollar 1 estrategia de gobierno abierto y transparencia en el DASCD	0,2	0,13	65%

Corte: 31 de agosto de 2021

- Metas sectoriales:

Descripción de la meta	Programación 2021	Cumplimiento al corte	Avance al corte
496 Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital	50	50.1	100.2%
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	33.4	120%

Corte: 31 de mayo 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

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 con corte a 31 de agosto de 2021.

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	Ejecución	Avance
7867 Generación de los lineamientos de comunicación del Distrito para construir ciudad y ciudadanía	100%	85.48%	54.32%
7868 Desarrollo Institucional para una Gestión Pública Eficiente	100%	99.53%	51.92%
7869 Implementación del Modelo de Gobierno Abierto, Accesible e Incluyente de Bogotá	100%	100%	63.92%

Descripción de la meta	Programación 2021	Cumplimiento al corte	Avance al corte
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 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	16	89%
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%
Implementar en 52 entidades y organismos distritales la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y meritocrático de la administración pública distrital	52	52	100%
Capacitar a 25000 colaboradores y colaboradoras vinculados al distrito capital con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD	6.000	4.960	83%
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	0.47	62%
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	20.921	130%

Corte: 31 de agosto 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	2	50%

Objetivos estratégicos	Magnitud programada 2021	Avance al corte
la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano Para generar valor público creando confianza y legitimidad en su actuar.		
Implementar estrategias y acciones que aporten a la construcción de la paz, la reparación, la memoria y la reconciliación en Bogotá.	100%	48.49%
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%	41.08%
Promover procesos de transformación digital mediante la articulación distrital que permitan impulsar una Bogotá territorio inteligente.	100%	70.46%
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%	68.71%

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

11. Seguimiento a las metas y ejecución presupuestal del Plan Distrital de Desarrollo

a. Por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

La Dra. Karol Nerieth León, Subdirectora de Gestión Corporativa y Control Disciplinario (E) del Departamento Administrativo del Servicio Civil, señala que en relación con los recursos de apropiación disponible, y corte al 16 de septiembre de 2021, la entidad presenta una ejecución presupuestal del 68% para recursos de funcionamiento y un 97% 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%

- Diorama de Integridad: se llevó a cabo el taller para creación de una representación visual para vincular a la ciudadanía y a los servidores públicos en la lucha contra la corrupción (diorama de integridad) a partir del cual las entidades públicas están desarrollando campañas de comunicación hasta el 01 de octubre.

Índice de Gestión Pública

Conforme a lo establecido en el Acuerdo 772 de 2020 por el cual se crea el Índice de Gestión Pública que permite medir los resultados de la gestión de las entidades, instituciones y organismos de la Administración Distrital, se presentan los resultados obtenidos en las entidades distritales para la vigencia 2020.

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

9. 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 11.007 servidores capacitados así: 7.558 servidores formados por los programas ofrecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y 3.449 servidores formados por los programas ofrecidos por la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General.

El Dr. José Agustín Hortúa Mora, Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño 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.

10. Seguimiento el Plan Estratégico Sectorial

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 30 de junio 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	100%	87.93%

Generalidades del modelo:

- Se desarrollaron 15 sesiones sectoriales de presentación de los resultados del FURAG, identificación de áreas de oportunidad y recomendaciones generales.
- Se presentaron los informes sectoriales que recopilan los resultados asociados a la gestión y el desempeño institucional de cada sector administrativo.
- Se presentaron los informes que consolidan las recomendaciones asociadas a cada política (15 informes) para la definición de acciones para su mejora.
- Se desarrolló la segunda sesión de la Comisión Intersectorial de Gestión y Desempeño como la instancia que promueve la mejora institucional y toma determinaciones en torno al fortalecimiento organizacional.

Fortalecimiento de la Gestión del Riesgo

Se realizaron las sesiones de acompañamiento a las entidades Distritales para la optimización de la gestión del riesgo.

- Primera jornada: análisis del contexto, capacidades institucionales e identificación de riesgos (233 asistentes; 56 entidades).
- Segunda jornada: análisis de Riesgos y evaluación de riesgos (191 asistentes; 56 entidades).
- Tercera jornada: estrategias para combatir el riesgo, monitoreo y revisión, política de la gestión del riesgo (222 asistentes; 55 entidades).

Gestión del conocimiento

- Se ha ejecutado la estrategia “Cumbre de Conocimiento” la cual segmenta el esquema de acompañamiento a las entidades distritales en cuatro grupos de acuerdo con el avance en términos de gestión del conocimiento: Alpinistas (1 entidad), Escaladores (11 entidades), Senderistas (14 entidades) y Caminantes (33 entidades).
- Se elaboró el documento “Rutas del conocimiento” como herramienta de apoyo a las entidades en la gestión del conocimiento tácito, explícito y ausente.

Avances en Transparencia

Se realizaron las sesiones de para la socialización de las herramientas disponibles para la rendición de cuentas con enfoque diferencial:

- Primera jornada (junio 2021): socialización sectorial de rendición de cuentas con enfoque diferencial.
- Segunda jornada (agosto 2021): ruta de acompañamiento en rendición de cuentas.

Integridad

Como parte de la estrategia Senda de Integridad se realizó:

- Acuerdos de comportamiento: Se socializó e implementó la metodología para elaborar acuerdos de comportamiento con participación ciudadana, como resultado 30 entidades publicaron los resultados en diferentes canales de comunicación.
- Transparencia que deja huella: en articulación con la estrategia distrital de conflicto de interés liderada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se promovió la declaración de más de 8.000 servidores públicos en el nuevo módulo del SIDEAP.

organización sindical se adelantó la misma para el mes de junio, contando con el apoyo del Ministerio del Trabajo y la asistencia de ocho (8) servidores(as).

h. Temática: Seguimiento, consideraciones generales

- El Acuerdo Laboral fue depositado en el Ministerio del Trabajo el día 02 de septiembre de 2020, en cumplimiento del numeral 19 del acuerdo y lo dispuesto en el parágrafo del artículo 2.2.2.4.12. del Decreto Nacional 1072 de 2015.
- El porcentaje de avance en el cumplimiento del Acuerdo Laboral 2020 y los 19 puntos acordados se obtiene que:
 - 13 puntos han sido cumplidos al 100%.
 - 6 puntos en cumplimiento permanente
 - A partir de ello se obtiene un porcentaje de avance del 90%

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

7. Proyecto fenecimiento de la cuenta Entidades Distritales

El Dr. Jorge Eliecer Gómez, Jefe de la Oficina de Control Interno de la Secretaría General, presenta la información correspondiente el proyecto de fenecimiento de la cuenta en las Entidades del distrito indicando que 48 entidades del distrito son objeto de auditoría de regularidad, por parte de la Contraloría de Bogotá, y con corte a 20 de septiembre de 2021 se obtiene que:

- En 31 entidades del distrito (65%) se obtuvo el fenecimiento de la cuenta.
- En 2 entidades del distrito (4%) no se obtuvo el fenecimiento de la cuenta: caja de vivienda popular y secretaría distrital de educación.
- 14 entidades del distrito (29%) se encuentran en proceso de auditoría.
- 1 entidad del distrito (2%) será auditada en el último trimestre de la vigencia 2021: Instituto Distrital de Turismo.

Finalmente, se presenta el comportamiento comparativo de fenecimiento de la Cuenta en el Distrito Capital, correspondiente a los años 2012 a 2020, en el cual se evidencia que a partir de la gestión realizada por la Secretaría General se logró que de 15 entidades del distrito que no tenían fenecimiento de cuentas a la fecha sólo 2 se encuentren pendientes lo que representa un 86% de disminución.

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

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

La Dra. Alexandra Arévalo Cuervo, Subdirectora Técnica de Desarrollo Institucional, presenta el siguiente avance en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):

Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP sobre formas alternativas de compensación de permiso académico. De conformidad con lo dispuesto por el Convenio Interadministrativo de Delegación 096 de 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública remitió la solicitud al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, quien dio respuesta mediante oficio radicado bajo el No. 1-2021-9627 del 25 de marzo de 2021.

- El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital concluyó que el empleado público debe compensar el tiempo que utilice para adelantar estudios de posgrado, siendo requisito legal que en el acto administrativo mediante el cual se otorgue el permiso, se indique el modo en que se efectuará la compensación del tiempo y la modificación de la jornada laboral para el beneficiario a que haya lugar, y que no es viable la compensación del tiempo otorgado como permiso para estudio mediante otras figuras como la asignación de trabajos en el marco de sus funciones para ser realizados ocasionalmente en el domicilio del trabajador.

e. Temática: Horario laboral

- El proyecto de acto administrativo por el cual se adopta la modalidad de flexibilidad laboral en la Entidad fue remitido vía correo electrónico a Sintradistritales para recepción de comentarios y observaciones, previas a la expedición.

f. Temática: Seguridad y salud en el trabajo

- La Secretaría General continúa cumpliendo sus deberes y responsabilidades como empleador en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; para ello, desde la Dirección de Talento Humano con el apoyo de la ARL POSITIVA, y en cumplimiento del protocolo de bioseguridad de la Secretaría General, se dispuso la compra de los insumos bajo el contrato de compraventa No. 1344 de la vigencia 2020 y el contrato de compraventa No. 884 de la vigencia 2021
- Se establece para el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021, la actividad de suministro y entrega de elementos de protección personal, con una periodicidad bimestral, de conformidad con la matriz de EPP y las necesidades. Se continúa con la entrega periódica de los elementos de protección personal a los(as) servidores(as), de conformidad con sus funciones.
- Desde la Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía se efectuó la entrega de ciento noventa y siete (197) chaquetas a los(as) servidores(as) que prestan sus servicios en la Red CADE.
- De otra parte, la Oficina Consejería de Comunicaciones ha efectuado la entrega de setecientos treinta y un (731) chaquetas institucionales a servidores(as) de diferentes dependencias de la Entidad.

g. Temática: Garantías sindicales

- Se expidió la Circular No. 004 de 2021, firmada por la Subsecretaria Corporativa y radicada bajo el No. 3-2021-8575 del 11 de marzo de 2021, con el asunto: "Contribución voluntaria".
- Se realizó la capacitación denominada "Derecho de asociación y negociación colectiva" el 22 de octubre de 2020 y asistieron siete (7) servidores(as). Para la vigencia 2021 se tenía planeado realizar esta capacitación en el mes de octubre; sin embargo, por solicitud de la

Organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.” y Decreto Distrital 141 del 14 de abril de 2021, “Por medio del cual se modifica la Planta de Empleos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.”

El proceso adelantado se socializó con Sintra distritales en reunión del Comité de Seguimiento al acuerdo laboral, realizada el 28 de enero de 2021, la cual se suspendió y continuó el 12 de febrero del presente año.

- En la vigencia 2020 se diseñó la estrategia para la aplicación de las acciones afirmativas en el marco de las listas de elegibles que prevé el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, teniendo en cuenta el orden de prelación previsto para tales fines y de conformidad con las normas del empleo público, para lo cual la Dirección de Talento Humano solicitó información a los(as) servidores(as) y construyó una base de datos contentiva de la información de los(as) servidores(as) que se encuentran en estabilidad laboral reforzada.

Se adoptaron los lineamientos contenidos en la Circular Conjunta No. 003 de 2020, expedida por la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

d. Temática: Bienestar social e incentivos

Durante la vigencia 2020 se realizaron las acciones relacionadas a continuación:

- Acompañamiento a los(as) servidores(as) que se encuentran a corto plazo para retiro laboral, con acompañamiento del DASCD, en las siguientes 5 temáticas: i) Mi marco de acción y conocimiento, ii) diálogo conmigo, iii) mi yo creativo, iv) mi prototipo de vida y, v) mi material complementario.
- Acompañamiento a los(as) servidores(as) que se encuentran a mediano plazo para retiro laboral, con las siguientes temáticas: i) Motivación al cambio, ii) administrando mi futuro, iii) recordando mi vida con gratitud y, iv) mi sistema familiar.
- Acompañamiento en el tema financiero y legal a los(as) servidores(as) de la Entidad con asesoramiento de fondo privado y público de pensiones.

Durante la vigencia 2021 se han realizado las acciones relacionadas a continuación:

- El DASCD ha acompañado a los(as) servidores(as) que están a 9 años o menos de cumplir la edad de pensión, uno de los requisitos para el reconocimiento de esta prestación. El día 21 de septiembre se llevará a cabo una nueva reunión con servidores(as) interesados en participar de estas actividades, dado el requisito de voluntariedad para la participación en las mismas.
- Para aquellos servidores(as) a quienes les falta entre 10 y 19 años para cumplir la edad de pensión, la Secretaría General realizó acompañamiento entre el 17 y el 26 de agosto, a partir de 4 talleres en las siguientes temáticas: i) El tiempo en la mano, ii) El poder del ahora, iii) Hábitos de vida saludable y, iv) Edificando mis finanzas.
- Para los demás servidores(as), el día 16 de marzo se realizó una actividad de asesoría y acompañamiento sobre el régimen privado y el régimen de prima media con prestación definida.
- Mediante oficio radicado bajo el No. 2-2021-4541 del 09 de febrero de 2021, suscrito por la doctora María Clemencia Pérez Uribe, Subsecretaria Corporativa, se elevó consulta al

a. Temática: Derechos laborales y condiciones de empleo:

- Se continúa implementando la estrategia “Día para escuchar y crecer juntos” con las dependencias de la Secretaría General, la cual quedó incluida dentro del Plan de Bienestar e Incentivos 2021, de manera bimestral. Durante la vigencia del acuerdo laboral se han llevado a cabo las jornadas del "Día para escuchar y crecer juntos" en las dependencias: Subdirección Financiera, Oficina de Alta Consejería Distrital de Tecnologías de Información y Comunicaciones, Dirección de Talento Humano, Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía (Líderes de punto), y Dirección Distrital de Archivo de Bogotá
- En la vigencia 2020 se organizó y realizó el taller de capacitación en el tema de acoso laboral, el día 06 de octubre, el cual estuvo dirigido a los directivos y jefes inmediatos de la Entidad. Al taller asistieron delegados(as) de la junta directiva de Sintradistritales. En la vigencia 2021 se realizó una charla sobre acoso laboral, el día 30 de agosto, que tuvo como facilitador al Ministerio del Trabajo. A esta actividad, se invitó a los directivos de la entidad y miembros del sindicato, asistieron 51 personas.
- Mediante la Resolución No. 160 del 22 de abril de 2021, se modificó el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. Esta modificación se socializó con las organizaciones sindicales con servidores(as) de este organismo afiliados(as).

b. Temática: Capacitación y formación

- Se definió que el objetivo del Concurso de Innovación y Transformación 2021 tendría como objetivo fortalecer y potenciar en las dependencias de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., el desarrollo de la creatividad y la ideación, para el diseño de soluciones que se ajusten a las necesidades, problemas de la administración pública, derechos de los grupos de valor, así como temáticas relacionadas con el cuidado y protección del ambiente. Sin embargo, sólo se presentó un proyecto relacionado con el cuidado y protección del medio ambiente, formulado desde la Subdirección de la Imprenta Distrital, el cual no superó la primera fase del concurso por falencias en su formulación. Se recomendó el ajuste de este y su presentación en la vigencia 2022.
- La Dirección Administrativa y Financiera, en el marco del Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA de la vigencia 2020, realizó actividades en gestión de residuos, mitigación y adaptación al cambio climático, y movilidad sostenible, entregando estímulos.
- Dentro de las actividades programadas en el PIC 2021, se ejecutó la siguiente capacitación en competencias blandas: Compromiso con la Organización, Trabajo en Equipo, Orientación a Resultados, Aprendizaje Continuo, Creatividad e Innovación y Disciplina, Habilidades de Negociación. A la fecha se encuentra en ejecución la capacitación en Liderazgo para Directivos y a partir del 28 de septiembre de 2021 se realizará la capacitación en Liderazgo para futuros líderes.

c. Temática: Organización y estructura administrativa

- Durante el segundo semestre de la vigencia 2020 se adelantaron los estudios técnicos para la modificación de la estructura orgánica de la Secretaría y para la actualización de la planta de personal, que concluyeron con la expedición de los siguientes actos administrativos: Decreto Distrital 140 del 14 de abril de 2021, “Por medio del cual se modifica la Estructura

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

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

a. Respecto a los compromisos que se suscriben en las negociaciones sindicales en el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

El Dr. José Agustín Hortúa Mora, Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital presenta los principales avances en el seguimiento al Acuerdo Laboral Distrital 2020 -2021 el cual incluye 68 puntos:

- El porcentaje de avance acumulado del Acuerdo Laboral Distrital de un 73,38%.
- Se instalaron las mesas de trabajo para los puntos: Vivienda para el bienestar, Trabajo decente, Nivelación salarial, Formación y capacitación, Equidad de género, Seguimiento y cumplimiento a los acuerdos laborales vigentes 2017 y 2018, y Mesa bipartita de los sindicatos firmantes de la submesa de Salud y funcionarios del área de vigilancia sanitaria y ambiental.
- Se presentan los logros en términos de: Juegos Deportivos Distritales, Fondo Educativo para Empleados Públicos del Distrito Capital, Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados –FEDHE, Vivienda para el Bienestar, Formación y capacitación, Capacitación y negociación colectiva, Empleo público y el trabajo decente, Equidad de género, Prevención y atención de acoso laboral y sexual, Alianzas especiales para servidores y servidoras públicas, Alianzas con instituciones, Semana del derecho de asociación sindical, Fomento del Teletrabajo, y Nivelación salarial.
- Se han expedido los actos administrativos en los que se menciona a las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo 2020, para impartir lineamientos a las entidades que permitan dar cumplimiento a lo pactado entre la administración distrital y las organizaciones sindicales.

b. Respecto a los compromisos que se suscriben en las negociaciones sindicales en la Secretaría General

La Directora de Talento Humano de la Secretaría General, Dra. Ennis Esther Jaramillo Morato, informa que se presentará el seguimiento al Acuerdo Laboral 2020, el cual fue suscrito el 24 de agosto de 2020 entre la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y Sintradistritales. Este acuerdo tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021 y fue depositado en el Ministerio del Trabajo el 2 de septiembre de 2020.

En ese sentido, se presenta el avance de cada una de las temáticas y puntos acordados:

Permanentes, 625 empleos temporales, 133 empleos de trabajador oficial, 10 empleos transitorios (creados en cumplimiento de fallos judiciales).

c. Creación de nuevas entidades

- Acorde con el artículo 132 del Acuerdo Distrital 761 del 2020, la Alcaldía Mayor de Bogotá expidió el acto administrativo por medio del cual se crea la Agencia Distrital para la Educación Superior la Ciencia y la Tecnología “ATENEA”
- En cumplimiento del artículo 15 del Decreto 273 del 2020, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital da viabilidad técnica a la Secretaría de Educación del Distrito para la modificación de las funciones de la Dirección de Educación Media y de la Dirección de Relaciones con los Sectores de Educación Superior y Educación para el Trabajo y para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- En cumplimiento del artículo 15 del Decreto 273 del 2020, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital da viabilidad técnica a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico para adecuar la estructura organizacional en el sentido de transformar la actual Subdirección de Ciencia, Tecnología e Innovación en la Subdirección de Innovación y Productividad, y para la modificación del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

d. Talento No Palanca

Se presenta la información respecto a:

- 3.172 personas contratadas a través de Talento No Palanca conforme a lo reportado por 36 entidades distritales. De éstas, el 57,7% corresponde a mujeres y el 42,3% corresponde a hombres.
- 26.107 hojas de vida consultadas y 3.416 entrevistas adelantadas.

e. Concursos Meritocráticos

- Por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC se adelanta el concurso “DISTRITO IV” en el cual participan 32 entidades del distrito y se ofertan 1.123 empleos con 2.020 vacantes.
- Por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital se adelanta la “Selección de talentos” para la Secretaría de Gobierno (248 empleos temporales) y los Jefes de Control Interno de las entidades del distrito (47 empleos de periodo fijo).

f. Teletrabajo

- Se cuenta con el desarrollo al 100% en el SIDEAP de la “Funcionalidad de Teletrabajo” que permite registrar por parte de las áreas de Talento Humano el registro de los funcionarios que se encuentra en la modalidad Teletrabajo, con el fin de que la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía de Bogotá, tenga acceso a la información recolectada y pueda realizar el análisis de los datos registrados y seguimiento del personal en teletrabajo.

mismo sino el cambio de la entidad responsable de la recepción del curso para que el Distrito pueda disfrutar de los contenidos del curso con temáticas relacionadas con LGBT.

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, manifiesta que el Departamento estaría en capacidad de recibir este curso para promoverlo e instalar competencias en las entidades del distrito.

En ese sentido se establece que no se aprueba la eliminación del compromiso “2.5. Poner a disposición de la entidades y organismos distritales los contenidos del curso con temáticas relacionadas con PPLGBT” de la Política Pública LGTBI, sino realizar el cambio de la entidad que recibiría el curso pasando de la Secretaría Distrital de Planeación al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

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 aprobación.

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

La Dra. Gina Paola Silva, Subdirectora Técnica Jurídica del Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, presenta el avance en la gestión de talento humano en el marco del Plan Distrital de Desarrollo en lo correspondiente a:

a. Modificación de estructuras organizacional

- Se realizaron modificaciones en las entidades del distrito: Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Orquesta Filarmónica de Bogotá, Empresa Metro de Bogotá, Secretaría Distrital de Movilidad, Instituto de Desarrollo Urbano.
- Se creó la Oficina de Control Interno Disciplinario en las siguientes entidades del distrito: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial, Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud, Instituto Distrital del Patrimonio Cultural, Lotería de Bogotá, Instituto para la Economía Social, Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, Secretaría Distrital de la Mujer, Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, Instituto Distrital de las Artes, Caja de Vivienda Popular, Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C, Secretaría Distrital del Hábitat, Secretaría Distrital de Ambiente, Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio S.A.

b. Empleos creados

- Con corte al 31 de agosto de 2021 se han creado 1.156 empleos, se han suprimido 24 empleos lo cual corresponde a una creación efectiva de 1.132 empleos: 364 Empleos

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	Decisión
2.2.2 Programa de movilidad laboral	Aprobado
2.1.2 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y actualización de plantas de personal de las entidades del Distrito	Aprobado
3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital	Aprobado

4. Solicitud de eliminación del compromiso “2.5. Poner a disposición de la entidades y organismos distritales los contenidos del curso con temáticas relacionadas con PPLGBT” de la Política Pública LGTBI

La Dra. Alexandra Arévalo, Subdirectora Técnica de Desarrollo Institucional, indica que la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional tiene a cargo el compromiso de poner a disposición de la entidades y organismos distritales los contenidos del curso con temáticas relacionadas con LGBT en el marco de la Política Pública LGTBI. En el marco de este compromiso, se actualizó el contenido del curso y se adelantaron las reuniones y consultas jurídicas y contractuales para concretar los mecanismos de entrega por parte de la Secretaría General y recepción por parte de la Secretaría Distrital de Planeación del mencionado curso.

Como resultado de esta revisión y aunque se adelantó la documentación requerida para realizar la entrega del curso, el 14 de julio de 2021 la Secretaría Distrital de Planeación informó la no recepción de este debido a la carencia de capacidad tecnológica para su uso y reproducción. En ese sentido, se presenta al Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública la aprobación de la eliminación de este compromiso.

La Dra. Nidia Rocío Vargas, Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, pregunta sobre los recursos que se han invertido en el marco de este compromiso, ante lo cual la Dra. Alexandra Arévalo, Subdirectora Técnica de Desarrollo Institucional, indica que ascienden a \$44.162.070.

La Dra. Patricia Rincón Mazo, Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General, aclara que en el marco de este compromiso sí se actualizó el contenido del curso y lo que se solicita es eliminar la actividad de entrega a otra entidad.

La Dra. Slendy Contreras Amado, Jefe de Oficina Asesora de Planeación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, señala que teniendo en cuenta que las actividades programadas del producto iniciaron en el año 2018 y se ha reportado avance en su ejecución tanto física como presupuestal en las herramientas, se sugiere considerar la no eliminación del

	Actual	Modificación solicitada
Responsable	DASCD	Responsable: ARCHIVO DISTRITAL Corresponsable: DASCD
Descripción del indicador	Se mide a partir del reporte de cumplimiento de actividades programadas para la implementación del producto según el cronograma y plan de acción adoptado por el DASCD	Se mide a partir del reporte de cumplimiento de actividades programadas para la implementación del producto según el cronograma y plan de acción adoptado por el ARCHIVO DISTRITAL y el DASCD
Metodología de medición	Anualmente la Subdirección Técnico Jurídica del DASCD, revisará el porcentaje de avance según cronograma aprobado en el Plan de Acción Anual del DASCD, dado el peso porcentual de cada actividad y los hitos identificados para la ejecución del proyecto.	Anualmente el Archivo Distrital y la Subdirección Técnico Jurídica del DASCD, revisarán el porcentaje de avance según cronograma establecido en el Plan de Acción para la ejecución del producto, dado el peso porcentual de que determine para cada actividad.
Fase 1. Estudio Técnico para la Implementación del Expediente Único Laboral	30%	15%
Fase 2. Definición Modelo Integral de Gestión del Expediente Único Laboral	10%	35%
Fase 3. Implementación del Modelo Integral de Gestión del Expediente Único Laboral	60%	50%
Programación	2021: 30% 2022: 50% 2023: 70% 2024: 80% 2025: 90% 2026: 95% 2027: 100% 2028: 0	2021: 15% 2022: 35% 2023: 50% 2024: 70% 2025: 80% 2026: 90% 2027: 95% 2028: 100%

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

Decisiones:

A partir de la presentación de las 3 solicitudes de modificación a los productos de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano, la Dra. Bibiana Cardozo Peña, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación (E) de la Secretaría General, somete a aprobación de los integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública lo expuesto.

	Actual	Modificación solicitada
	número de conceptos técnicos favorables o desfavorables emitidos para efectos de preparar el informe anualizado contemplado en la Fase I. Adicionalmente, solicitará a la Secretaría Distrital de Hacienda el reporte de conceptos de viabilidad presupuestal para la ampliación de plantas de personal o ajustes de estructura organizacional y, a cada una de las entidades distritales, el reporte de los actos administrativos de estructura y planta de personal vigentes, contrastando dicha información con la obtenida en la Fase I, para efectos de establecer la relación entre estudios técnicos presentados y, reformas efectivas. El porcentaje de cumplimiento de la segunda fase se calculará con la siguiente fórmula (sumatoria de conceptos técnicos emitidos a escala distrital sobre estructura organizacional y planta de personal / actos administrativos de entidades y organismos distritales sobre estructura organizacional y planta de personal debidamente perfeccionados).	actividades pertinentes en cada una de las fases que materializarán el producto. La medición del porcentaje de avance del programa se calculará a partir la ejecución de las actividades anuales de cada una de las fases.

c. Producto 3.1.12 Implementación del Expediente Único Laboral Distrito Capital

La motivación para realizar estos ajustes se enmarca en:

- Se requiere ampliar el tiempo de ejecución del producto hasta el 2028 y redistribuir las metas anualizadas, teniendo en cuenta 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.
- Se modifica la descripción del indicador y la metodología de medición teniendo en cuenta que se incluye al Archivo Distrital en la ejecución del programa.
- De conformidad con las mesas de trabajo realizadas con el Archivo Distrital, se hace necesario modificar los porcentajes de las fases definidas en el producto de acuerdo con las actividades que se plantea desarrollar en cada una de ellas para darle un mayor peso porcentual a la Definición del Modelo de Gestión del Expediente Único Laboral.

En ese sentido, los ajustes corresponden a:

	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 2021 Fecha de Finalización 2028

3. Modificación de productos 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 2.2.2 Programa de movilidad laboral

Señala que con el fin de guardar coherencia con el tipo de indicador y con las metas anualizadas para este programa se requiere cambiar la palabra “Sumatoria” por la palabra “Acumulado” de la fórmula de medición del indicador definido para este producto. La solicitud de modificación de este producto se relaciona con:

	Actual	Modificación solicitada
Tipo de indicador	Creciente	Se mantiene
Fórmula de Indicador	Sumatoria de colaboradores que se beneficien del Programa de Movilidad Laboral (Año 1 + Año 2 + Año 3 + Año 4 +... Año 10)	Acumulado de colaboradores que se beneficien del Programa de Movilidad Laboral (Año 1 + Año 2 + Año 3 + Año 4 +... Año 10)

b. Producto 2.1.2 Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y actualización de plantas de personal de las entidades del Distrito

Informa que la motivación de la solicitud corresponde a modificar el nombre del indicador del producto debido a que en la ficha quedó registrado el nombre del indicador de resultado. De igual forma, se requiere modificar la metodología de medición, para que el porcentaje de avance del programa se calcule a partir la ejecución de las actividades anuales de cada una de las fases. En este sentido se presenta el ajuste a las siguientes actividades:

	Actual	Modificación solicitada
Tipo de indicador	Creciente	Se mantiene
Nombre del Indicador	Porcentaje de ciudadanos encuestados que consideran estar satisfechos con los trámites y servicios brindados por las entidades distritales, en la ciudad de Bogotá D.C..	Porcentaje de Implementación del Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito.
Fórmula de Indicador	((Porcentaje de Cumplimiento Fase 1 * 30%) + (Porcentaje de Cumplimiento Fase 2 * 70%))	Se mantiene
Metodología de Medición	La Subdirección Técnico Jurídica del DASCD deberá generar reportes anuales sobre el número de entidades y organismos distritales que han presentado estudios técnicos ante el DASCD y cruzar dicha información con el	La Subdirección Técnico Jurídica del DASCD deberá formular un plan plurianual, en el que se proyecte la programación de las

La Dra. Bibiana Cardozo Peña, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación (E) 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. Bibiana Cardozo Peña, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación (E) de la Secretaría General, indica que en la sesión del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública del 15 de junio de 2021 se estableció como compromiso 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).

Ante ello, la Oficina Asesora de Planeación solicitó el respectivo concepto jurídico el 30 de junio de 2021 (memorando 3-2021-17608), el cual tuvo respuesta por parte de la Oficina Asesora Jurídica el 30 de julio de 2021 (memorando 3-2021-20480) y se indica que:

“(...) se concluye que la Agencia de Analítica de Datos “Ágata” es una entidad descentralizada del orden distrital, que de acuerdo con los aportes y la participación previstos en el artículo 4 del Decreto Distrital 272 de 2020 y el artículo 8 del Acta de Constitución, tiene una participación del Distrito Capital inferior al 90%, por lo que en los términos dispuestos por el Decreto Nacional 1083 de 2015 y el Decreto Distrital 807 de 2019, no está obligada a implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Sin embargo, como mecanismo de control administrativo de tutela y atendiendo las funciones que desarrolla dicha entidad, su vinculación al sector gestión pública y a la habilitación contenida en el parágrafo 2 del artículo 7 del Decreto Distrital 807 de 2019, Ágata podrá implementar voluntariamente este modelo, con miras al fortalecimiento de su gestión, de la confianza ciudadanay en procura de la generación de resultados con valor público. (...)

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
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 Guerrero	Contratista de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		
Yenny Bohórquez Leal	Contratista de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General	X		

CITACIÓN

El 10 de septiembre 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 21 de septiembre de 2021 a partir de las 9:00 a.m.

ORDEN DEL DIA:

1. Bienvenida y verificación de quórum.
2. Seguimiento a compromisos sesión anterior
3. Modificación de productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano
4. Eliminación del compromiso "2.5. Poner a disposición de la entidades y organismos distritales los contenidos del curso con temáticas relacionadas con PPLGBT" de la Política Pública LGTBI
5. Avance en la gestión de talento humano en el marco del Plan Distrital de Desarrollo
6. Seguimiento a los compromisos que se suscriben en las negociaciones sindicales
7. Proyecto fenecimiento de la cuenta Entidades Distritales
8. Avance en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
9. Avance en la estrategia de Formación Virtual
10. Seguimiento al Plan Estratégico Sectorial
11. Seguimiento a las metas y ejecución presupuestal del Plan Distrital de Desarrollo
12. Varios.

DESARROLLO

1. Bienvenida y verificación de quórum

- Se presentó el seguimiento al Plan Estratégico Sectorial 2020-2024.
- 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 11:40 a.m. del 21 de septiembre de 2021 se da por concluida la sesión ordinaria del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública.

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

En constancia firman,



PRESIDENTE
Patricia Riñón
Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento
Institucional



SECRETARIA TÉCNICA
Bibiana Cardozo Peña
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación (E)

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

Proyectó: Marcela Andrea García Guerrero, contratista de la Oficina Asesora de Planeación
Revisó: Bibiana Cardozo Peña, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación (E)
Aprobó: Bibiana Cardozo Peña, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación (E)

