

COMITÉ SECTORIAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DEL SECTOR GESTIÓN PÚBLICA
ACTA Nro. 04 de 2025

SESIÓN ORDINARIA

FECHA: 30 de septiembre de 2025
HORA: 2: 00 p.m. a 4: 15 p.m.
LUGAR: Virtual a través de Microsoft Teams

INTEGRANTES DE LA INSTANCIA

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Alejandra Rodas Gaiter	Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		Delegada del Secretario General
Slendy Contreras Amado	Subdirectora de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano Distrital	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	X		Delegada de la Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Santiago Amador	Gerente General	Agencia Analítica de Datos	X		

SECRETARÍA TÉCNICA

Nombre	Cargo	Entidad
Héctor Julián Silva González	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

INVITADOS PERMANENTES

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Olga Liliana Sandoval Rodríguez	Subsecretaria de Despacho	Secretaría Distrital de Hacienda	X		
Rocío Gómez Rodríguez	Subsecretaria de Gestión Institucional	Secretaría Distrital de Planeación	X		
Laura Inés Oliveros Amaya	Veedora delegada para la Eficiencia Administrativa y Presupuestal	Veeduría Distrital	X		

OTROS ASISTENTES A LA SESIÓN

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Omar Tarcisio Cañas Carrillo	Profesional Especializado	Veeduría Distrital	X		
Juan Camilo Giraldo Zuluaga	Director Distrital de Desarrollo Institucional	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		
Guiomar Adriana Vargas Tamayo	Subsecretaria de Servicio a la Ciudadanía	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		
Felipe Valencia Serrano	Asesor Oficina Consejería Distrital de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		
David Alejandro Huertas Erazo	Contratista – Dirección Distrital de Desarrollo Institucional	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		
Milton Eduardo Virviescas Moreno	Profesional Especializado Dirección Distrital de Desarrollo Institucional	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		
Nubia Santofimio Camacho	Contratista – Subsecretaría de Servicio a la Ciudadano	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		
Francy Alba A.	Veeduría Distrital	Veeduría Distrital	X		

Nombre	Cargo	Entidad	Asiste		Observaciones
			Sí	No	
Luz Dary Suárez Enciso	Profesional Universitario Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		
Linda Mirielly Joanne Reales Magdaniel	Profesional Especializado Dirección Distrital de Desarrollo Institucional	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		
Ricardo Lombana Moscoso	Agencia Analítica de Datos	Agencia Analítica de Datos	X		
Hilda Lucero Molina Velandia	Contratista Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		
Cindy Lorena Rodríguez Parra	Contratista Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		
Cristian Ronaldo Murillo Carreño	Contratista Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		
Yury Andrea Torres Guarín	Contratista Oficina Asesora de Planeación	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		
Geraldine Natalia Peralta Rivera	Contratista Oficina Consejería Distrital de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X		
Juan F. Gómez	Veeduría Distrital	Veeduría Distrital	X		

CITACIÓN

El 19 de septiembre de 2025, mediante la plataforma de Microsoft Teams, 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 la plataforma Teams, programada para el 30 de septiembre de 2025 a partir de las 2:00 p.m.

ORDEN DEL DIA:

1.Verificación del quorum

2. Temas objeto de seguimiento y/o aprobación:

- 2.1. Avance en la Gestión del Talento Humano en el marco del Plan Distrital de Desarrollo. *(Secretaría General – Dirección Distrital de Desarrollo Institucional).*
- 2.2. Avance en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG *(Secretaría General – Dirección Distrital de Desarrollo Institucional).*
- 2.3. Avance en la Estrategia de Formación Virtual. *(Secretaría General – Dirección Distrital de Desarrollo Institucional y Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital).*
- 2.4. Avance en el Modelo de Gobierno Abierto: plataforma de gobierno abierto, Laboratorio de Innovación Pública de Bogotá y analítica de datos. *(Secretaría General – Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional).*
- 2.5. Seguimiento al Plan Estratégico Sectorial 2024-2027. *(Secretaría General - Oficina Asesora de Planeación).*
- 2.6. Seguimiento a las metas y ejecución presupuestal de la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. *(Secretaría General - Oficina Asesora de Planeación, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital).*
- 2.7. Aprobación - Fase Formulación de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía. *(Secretaría General – Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía).*
- 2.8. Aprobación - Ajustes al Plan de Acción de la Política Bogotá Territorio Inteligente. *(Secretaría General – Oficina Consejería Distrital de Tecnología de la Información y las Comunicaciones).*

3. Varios:

- 3.1. Aprobación – Ajustes Indicadores de Resultados de la Política Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción. *(Secretaría General – Dirección Distrital de Desarrollo Institucional).*
- 3.2. Aprobación – Ajustes de los productos de la Política de Gestión Integral del Talento Humano. *(Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital).*

DESARROLLO

1. Verificación del quorum

El Dr. Héctor Julián Silva González, Secretario Técnico del comité, realiza la apertura de la cuarta sesión del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública, vigencia 2025, indica que el orden del día a tratar corresponde al comunicado en la convocatoria realizada el 19 de septiembre a través de la plataforma Teams, y solicita permiso para realizar la grabación de la sesión del Comité.

Seguidamente, procede a verificar el quorum, encontrándose presente los tres (3) integrantes del comité, con los cuales se confirma el quorum, conforme a lo señalado en el artículo 9 del Acuerdo 001 de 2024 *"Por el cual se actualiza el Reglamento Interno del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública"*.

Verificado el quorum se inicia la sesión y se continúa con el orden del día.

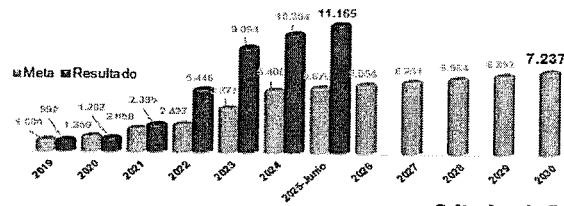
2. Temas objeto de seguimiento y/o aprobación:

2.1. Avance en la Gestión del Talento Humano en el marco del Plan Distrital de Desarrollo.

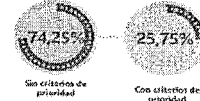
La Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General, presenta los avances en la Gestión del Talento Humano en el marco del Plan Distrital de Desarrollo.

Presenta los avances alcanzados en Teletrabajo Distrital a junio de 2025:

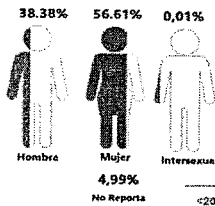
- Entidades con teletrabajadores: 58
- Total Fichas Teletrabajables: 9.176
- Teletrabajadores activos en 2025: 7.530
- Meta Acumulada: 11.165



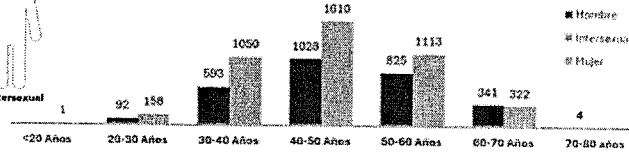
Criterios de Prioridad



Distribución por Sexo



Distribución etaria por sexo



Fichas Teletrabajables Jun 2025



Teletrabajadores activos 2025

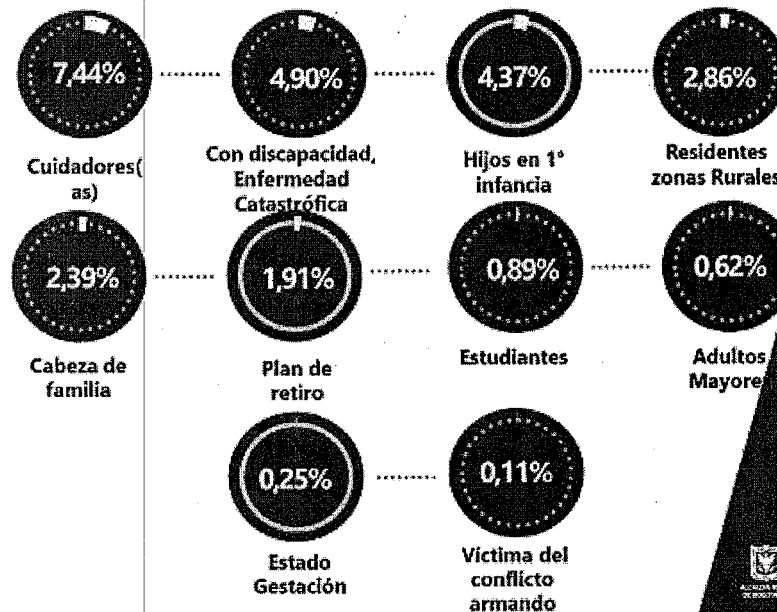


Meta acumulada



Respecto a la meta proyectada de teletrabajadores activos para a 2030 era de 7.237 teletrabajadores, sin embargo, como se observa en la gráfica esta meta fue superada, alcanzando un total de 7.530 teletrabajadores activos en el distrito a junio de 2025 de un total de 9.176 fichas teletrabajables.

Por otro lado, el porcentaje de distribución etaria por sexo evidencia que sigue siendo más amplio el número de mujeres entre los 40 y 50 años, representado en un 56,6% que se benefician con el teletrabajo y de las cuales el 7,44% corresponden a cuidadores de familiares con algún tipo de discapacidad, enfermedad catastrófica o con hijos de primera infancia, un 2,86% son residentes en zonas rurales, 2,39% son cabeza de familia y en un porcentaje inferior a 2% corresponden a personas en plan de retiro, estudiantes, adultos mayores, estado de gestación y víctimas del conflicto armado.



En cuanto a los avances en el tema de Teletrabajo Distrital, se destaca las siguientes actividades en sostenibilidad, seguimiento y medición del teletrabajo:

- Se realizaron 7 asistencias técnicas a directivos, equipos técnicos de apoyo y teletrabajadores, de igual manera se alcanzó una participación de 131 servidores(as) a nivel distrital.
- Durante el primer trimestre de 2025 se ofrecieron cursos en la plataforma SOY10, en los cuales se aprobaron 1232 servidores(as) y 62 jefes y Directivos.
- Bajo la Plataforma Aulas del Saber Distrital, se inscribieron 609 participantes de entidades y organismos distritales, donde se logró certificar 316 servidores(as) en el segundo trimestre de 2025.
- Se llevó a cabo la encuesta de percepción de teletrabajo dirigida a los teletrabajadores y jefes, en la cual se midió el cumplimiento de las expectativas emocionales, profesionales y personales, logrando un incremento del 1,9% pasando de 90.9% en 2024 a 92.8% en 2025. En cuanto a la satisfacción con el teletrabajo se obtuvo en promedio el 98.6% de satisfacción, conservando las cifras respecto de la vigencia 2024.
- El 86% de los jefes consideraron que la productividad de los teletrabajadores se mantuvo, la encuesta arrojó como resultado que el clima laboral ha mejorado según el 25% de los jefes, y se ha mantenido estable para el 65%.
- En temas ambientales y de calidad de vida, se detallan a continuación:

Medición huellas ambientales y de calidad de vida de Teletrabajo . Indicador

Medición 2024
(3.442 encuestados)

HUELLA DE CARBONO: Co2 dejado de emitir mensualmente

104 toneladas, equivalente a la siembra mensual de más de 1.337 árboles.

HUELLA DE ENERGÍA: Combustible mensual dejado de usar

Se dejaron de utilizar 3.982 galones mensuales por los viajes desde y hacia el trabajo.

HUELLA DE CALIDAD DE VIDA
Ahorro promedio en horas diarias en desplazamientos.

Un teletrabajador se ahorra en promedio 2 horas y 27 minutos diarios en desplazamientos desde y hacia el trabajo.

HUELLA DE EQUIDAD: Dinero en promedio, que se ahorra por gastos en transporte, alimentación y parqueadero, entre otros consumos.

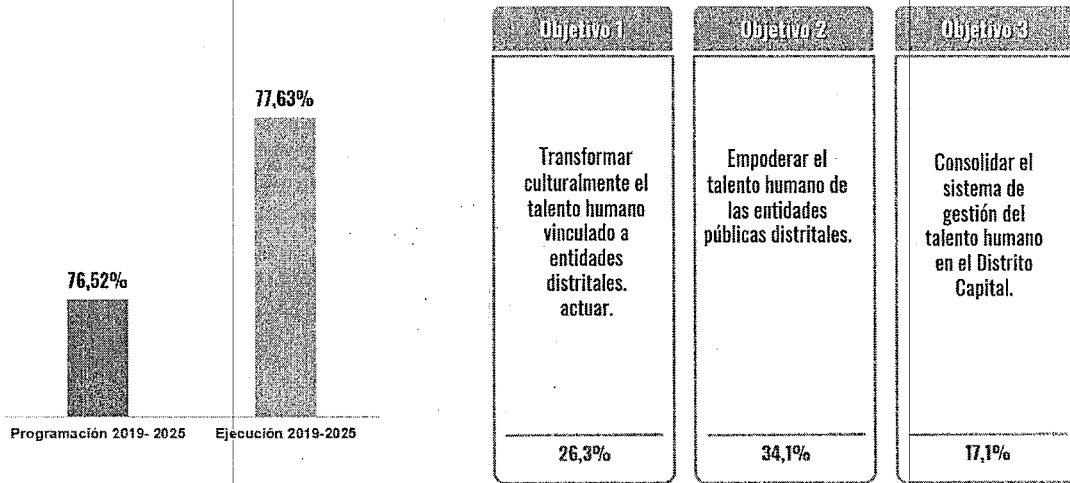
Un teletrabajador ahorra más de \$663.617 mensuales, en promedio.

Para finalizar, se presentaron algunos retos identificados y junto con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD se trabajará en el cierre de algunas brechas, especialmente con los reportes de SIDEAP donde se reportan solo 2691 registros de servidores, frente a los 7.530 activos, para lo cual se ha establecido realizar mesas de trabajo para revisar el tema y algunos cambios que se vienen realizando como la integración de empresas industriales y comerciales del estado en el reporte de teletrabajadores, algunas necesidades de capacitación para los jefes y mejorar la forma en que se está realizando la supervisión al seguimiento por parte de los jefes.

2.1. Avance en la Política Pública de la Gestión del Talento Humano en el marco del Plan Distrital de Desarrollo.

El *Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital*, inicia presentando un contexto general de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, mencionando que la cantidad total de productos son treinta y nueve (39), de los cuales están en ejecución treinta y uno (31) en esta vigencia; las once (11) entidades aliadas para la ejecución de la política y los objetivos de la política, tanto general como específicos.

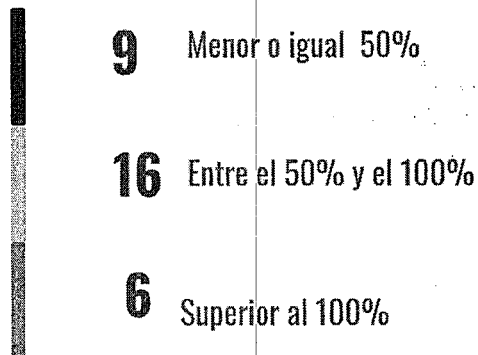
Seguidamente presenta el avance general del 77,63% de la política y el avance por cada uno de los objetivos de la política, con corte a junio de 2025:



Fuente: Matriz seguimiento Política Pública Distrital de GITH. Corte junio del 2025

Así mismo continúa con la ejecución de los productos de la política de GITH, presentando los avances obtenidos de los productos con corte a junio de 2025; precisando los cumplimientos satisfactorios entre los que se destacan:

Ejecución de los productos de la Política de GITH- Corte Junio 2025



Fuente: Matriz seguimiento Política Pública Distrital de GITH. Corte junio del 2025

Se destacan los cumplimientos en los productos de:

- 1.1.2 Banco de Proveedores
- 1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales
- 2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales
- 2.2.2 Programa de movilidad laboral
- 2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital
- 2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital

Continuando con la presentación, se comparte el Tablero de Seguimiento a la Política Pública que contiene el seguimiento específico de cada uno de los productos en el cual se muestra cómo va su ejecución, el avance histórico desde el 2019 a 2025 y el detalle del comportamiento de cada producto.

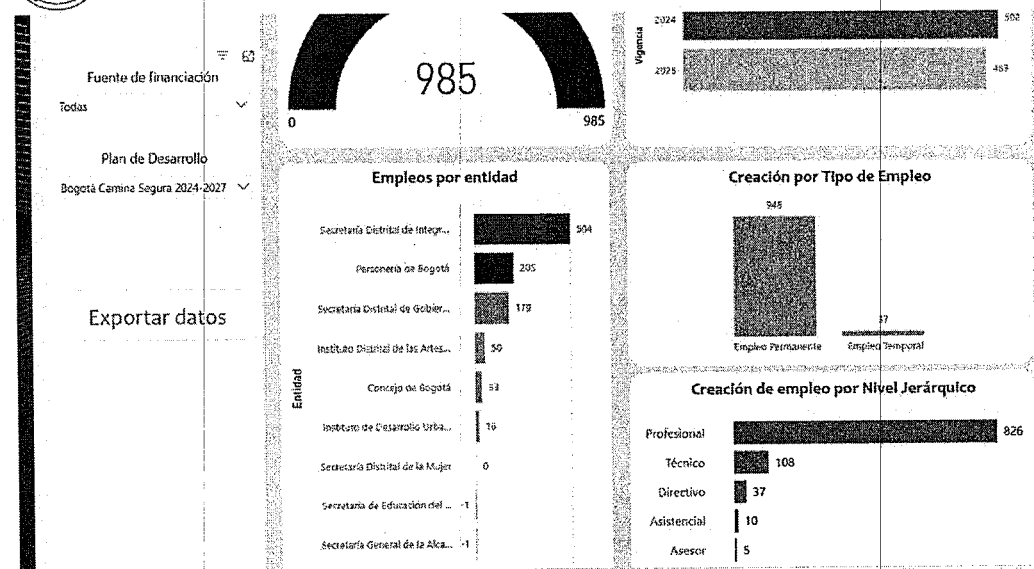


<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/politicas-publicas/Seguimiento-CIII>

Se diseñó el tablero de control y seguimiento a la PPGIH así como el portal de información de la Política en la que se presenta el avance de los 39 productos de la Política Pública se publica informes de avance y el de Evaluación de "producto – Resultado" realizado en el 2023



Tablero de Control
EMPLEOMETRO



Adicionalmente, se informó que en la página web también se creó un espacio específico para hacerle seguimiento al Plan de Formalización Laboral que contiene el diseño del plan de formalización, versiones del Plan de Acción y un tablero de control denominado Seguimiento al Plan de Acción donde se muestra cada uno de los objetivos con sus respectivos avances y en relación con la provisión de empleos muestra el cumplimiento de cada uno de los indicadores, para ello se destacó la encuesta que permitió identificar las problemáticas de las provisiones de los empleos de carrera a fin de evaluar la posibilidad de construir estrategias jurídicas que mejoraran la provisión y en este indicador, el distrito ya alcanzó el 100%.



Parcho Distrito



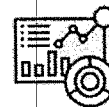
Concephtia



Plan de Formalización Laboral
Distrital 2024-2027



Banco de Proveedores



Presentación

Socializado lo anterior, dejan planteado para consulta del comité y para revisar punto a punto cada uno de los indicadores que hacen parte del Plan de Formalización Laboral y tener a la mano la herramienta de seguimiento a la creación de empleos a nivel distrital.

2.2. Avance en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

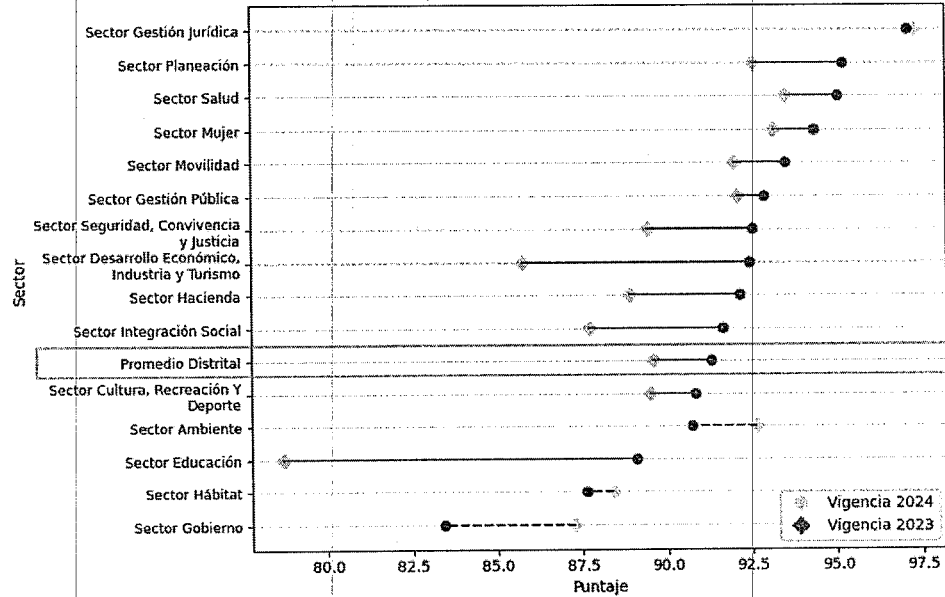
La Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General, presenta los avances en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Se inicio con la presentación del resultado del Índice de Desempeño Institucional vigencia 2024, la Alcaldía Mayor de Bogotá obtuvo un puntaje general del 97,2% del consolidado de las 15 Secretarías, el promedio del Distrito 91,3 superó el promedio obtenido por Nación que fue del 86,5. Se evidencia una mejora de 2 puntos para el sector respecto de la medición de la vigencia 2023. En cuanto a la medición del desempeño de las políticas también se observa mejoras, sin embargo, la Política de trámites aún presenta rezago.

Desempeño de los sectores

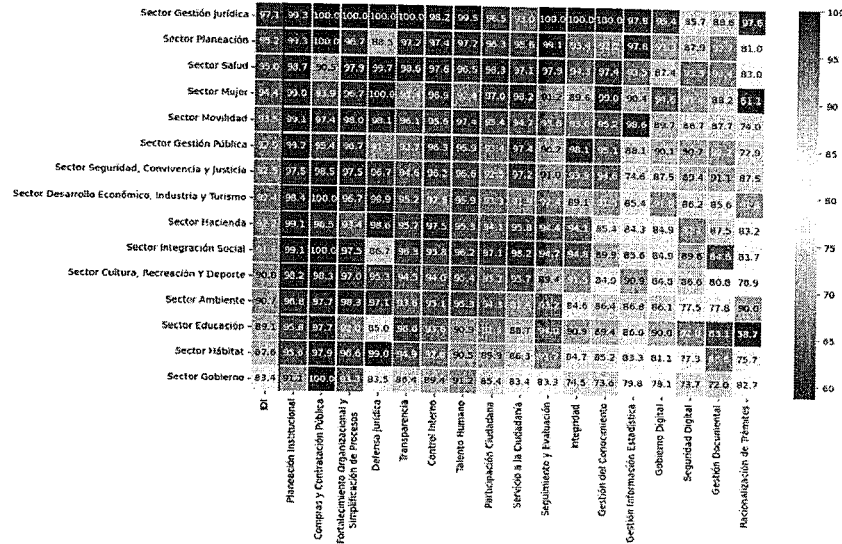
Comparación IDI entre 2023 y 2024

Evolución del desempeño en el Índice de Desempeño Institucional por sectores



Desempeño del Distrito en las políticas

Comportamiento por política y sector 2024



En el mapa de calor se presentó las variaciones por sector y política, los colores más cálidos de la imagen representan los sectores y políticas donde hay más necesidades de mejora y de esta manera los líderes de política o cabeza de sector pueden empezar a profundizar en cada uno de los indicadores para determinar dónde tomar acciones para el cierre de brechas.

Para concluir se socializó el desempeño por entidades, donde se listaron las variaciones más altas y más bajas:

Entidades con variaciones más altas en el IDI

Entidad	Puntos
Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología "ATENEA"	▲ 15.85
Instituto para la Economía Social de Bogotá	▲ 11.29
Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico	▲ 10.80
Instituto Distrital De Turismo	▲ 8.01
Secretaría de Hacienda de Bogotá	▲ 7.50

Entidades con variaciones más bajas en el IDI

Entidad	Puntos
Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público	▼ 10.13
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	▼ 5.41
Canal Capital	▼ 3.17
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos	▼ 3.14
Instituto Distrital De Gestión de Riesgos y Cambio Climático	▼ 2.16

Dentro de las políticas que retrocedieron en su calificación respecto de la vigencia 2023 tenemos:

- Política de Defensa Jurídica: con la gestión de la acción de repetición y gestión del conocimiento jurídico.
- Política de Gestión del Conocimiento: con la generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación; Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación y la Generación y producción del conocimiento.

De igual manera, los índices de las políticas con menores desempeños se encuentran:

- Política de Racionalización de Trámites
- Política de Gobierno Digital.
- Política de Seguridad Digital
- Política de Gestión Documental.

2.3. Avance en la Estrategia de Formación Virtual.

La Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General, presenta los avances en la Estrategia de Formación Virtual, donde se muestra lo que fue la migración de la oferta académica Soy10 Aprende al Aula Saber Distrital:

- Para el primer trimestre de 2025 se brindó la oferta académica a través de la plataforma de la Secretaría General, donde se inscribieron 4.359 personas y 2.222 aprobados.
- Se migraron 14 cursos: 5 propios de la Subdirección de Inspección y Vigilancia (1), Dirección de Talento Humano (1), Secretaría Jurídica Distrital (6) y Secretaría Distrital de Ambiente (1).
- Migración a 1 de septiembre/2025: se han inscrito 3.344 personas y 1.422 han aprobado los cursos ofertados, los cursos permanecerán abiertos de forma permanente hasta el 31 de diciembre de 2025.

Dentro de los pasos a seguir en la migración de la oferta académica se tiene:

- La cesión de los derechos patrimoniales por parte de la Secretaría General que se encuentra en la etapa de definición a través del Comité de Sostenibilidad Financiera.
- La liquidación del convenio entre la Secretaría General-Secretaría Jurídica Distrital-Secretaría Distrital de Ambiente.
- Culminación de la actualización de 11 cursos de oferta propia, para que sean puestos a disposición de servidores(as) y contratistas del Distrito en el Aula Saber.
- El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital continuará brindando la oferta académica Soy10 Aprende.

Dando continuidad al tema, el *Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD*, presenta los avances en la Estrategia de Formación Virtual, manifestando que se continuará consolidando en el Aula del Saber Distrital los cursos que se encontraban en SOY10, lo cual se ha convertido en un reto importante para el DASCD para cumplir en los tiempos establecidos y poder tener consolidada la oferta de capacitación que se ofrece para el distrito.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital viene ofreciendo una oferta de cursos en competencias digitales con un avance de 4.984 participantes, en temas de innovación pública 67 participantes, en la red de formación virtual se ha contado con 2.691 participantes, en Seguridad y Salud en el trabajo 39 participantes, Formación Jefes de Talento Humano 67 participantes y en capacitación en competencias comportamentales 1.883 participantes.

Se tenía unas metas de avance de inversión por Funcionamiento de 1.200 y a la fecha se ha alcanzado 199 correspondiente al 17% y por Inversión se tenía una meta de 8.400, a la fecha se tiene un avance de 9.442, equivalente al 112%.

2.4. Avance en el Modelo de Gobierno Abierto: plataforma de Gobierno Abierto, Laboratorio de Innovación Pública de Bogotá y Analítica de Datos.

La *Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional de la Secretaría General*, presenta los avances en el Modelo de Gobierno: plataforma de Gobierno Abierto, Laboratorio de Innovación Pública de Bogotá y Analítica de Datos.

Se presenta inicialmente el avance del Modelo de Estado Abierto con la estrategia de Datos para la Transparencia donde se presentan retos del acceso, uso y aprovechamiento de la información, con lo que, no solo se busca la publicación de unos tableros, si no la búsqueda de cómo abordar los temas de transparencia, participación y colaboración entre diferentes entidades.

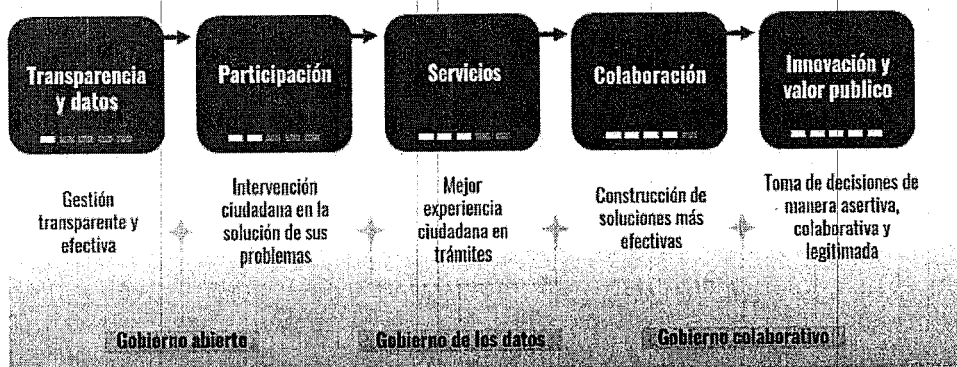
Seguidamente, se presentan los dos objetivos estratégicos para fortalecer la confianza entre la ciudadanía y el gobierno:



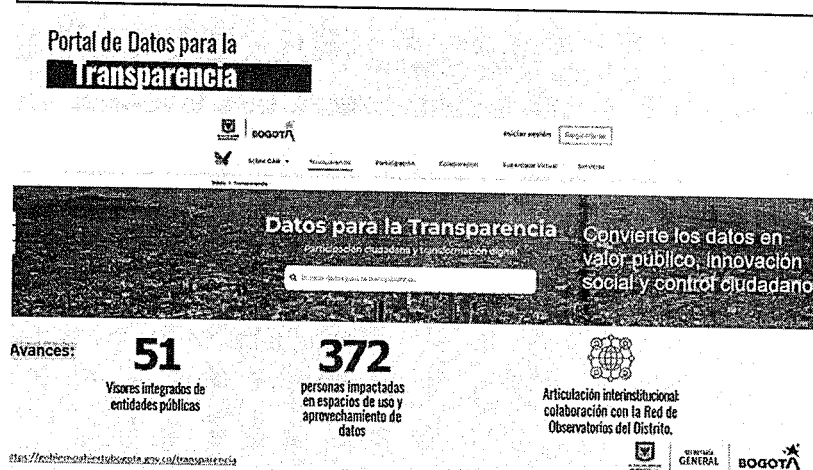
La Subsecretaria enfatiza que esta plataforma lo que pretende es que el acceso a los tableros sea más fácil y con contenido de calidad que promueva el aprovechamiento y participación ciudadana. Adicionalmente manifiesta que las entidades cuentan con planes y están obligados a hacerlos, pero lo que se pretende realmente es que sean incidentes y que lleven a unos cambios tanto con academia, ciudadanía, veedurías, para ello se han realizado alianzas con diferentes observatorios del distrito, universidades y muy de la mano con la Secretaría de Gobierno, con el fin de hacer uso de los planes de aprovechamiento con las alcaldías locales.

En cuanto a los Datos para la Transparencia, se busca escalar el valor de lo que se tiene en este momento y llevarlo a otros niveles, primero, transparencia y datos con la publicación y buscando la participación donde se lleve a un gobierno abierto, pero también realizar todo un proceso con los servicios que se tienen en el distrito. Así mismo, los datos para mejorar la experiencia ciudadana en trámites, que cuente con toda la información disponible para llevarla más allá de la participación a una colaboración en construcción de soluciones efectivas que permitan la innovación y el valor público, que es la meta hacia donde se espera llegar para generar alertas, toma de decisiones colaborativas y legítimas con la ciudadanía, en procesos de cocreación, que finalmente permita contar con la información llevándolo al todo el ciclo que se tiene con el gobierno abierto.

Escala de valor Datos para la Transparencia



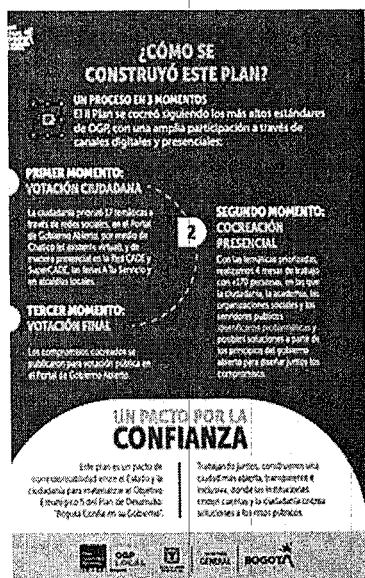
Por otro lado, en el portal de datos para la transparencia que se encuentra publicado desde el mes de marzo, el ciudadano encuentra la integración de 51 visores actualizados con información de las últimas semanas, con los que se ha impactado 372 personas en espacios de uso y aprovechamiento de datos, esto se ha logrado gracias a las alianzas realizadas con otras entidades. De igual manera, se ha venido realizando una articulación interinstitucional en colaboración con la Red de Observatorios del Distrito.



Otra de las herramientas que contiene este portal de datos es que está enlazado con la misionalidad de la Subsecretaría, donde contiene el Sistema de Alertas Tempranas en Integridad – SATI, adicionalmente está disponible toda la información sobre la contratación pública distrital.

Otro aspecto importante dentro de los avances de Gobierno Abierto, se encuentra la materialización de la alianza para Gobierno Abierto a nivel local en el que ya se culminó la etapa de la cocreación del Plan de Acción de Estado Abierto, en donde se tiene un pacto de corresponsabilidad gobierno - ciudadanía. Aquí también, es importante informar que Bogotá es la primera ciudad de América Latina que tiene un plan de acción de Estado Abierto, donde se ha logrado incorporar a otros actores fundamentales como la Veeduría, el Consejo y la Contraloría Distrital. A través del proceso de cocreación, se trabajaron tres momentos para la construcción del plan:

- Primer momento: votación ciudadana
- Segundo momento: cocreación presencial
- Tercer momento: votación final



Proceso de Cocreación

Priorización digital y presencial

17 temáticas propuestas
+10.200 votos ciudadanos en el portal de gobierno abierto y en la Red CADE
6 temas seleccionados

Mesas de Cocreación

Encuentros presenciales
Diálogo multiactor +200 líderes, ciudadanía, academia
10 propuestas por temática +90 propuestas de compromisos

Votación Final en el portal de gobierno abierto

11 iniciativas a votación
9 compromisos seleccionados

Resultado de las mesas de cocreación, se obtuvieron seis compromisos de las entidades distritales donde fueron priorizados temas como salud, seguridad, bogotaneidad, mujer y otros temas relevantes para los ciudadanos; por ejemplo, se empezó a hacer un proceso de apertura de una de las iniciativas relevantes como lo son las mesas de movilidad que tiene impacto en de sus actuaciones en las alcaldías y localidades, con las que se buscó con gobierno abierto justamente que fueran participativas y permitieran la cocreación, igualmente pasó con educación y seguridad con los entornos seguros de las escuelas en los cuales se tuvo en cuenta también a los docentes, padres de familia y a los mismos estudiantes. De igual manera, se logró la unión a nivel local, Veeduría, Consejo, Contraloría de Bogotá, donde se consiguió incluir prácticas de gobierno abierto, por ejemplo, Contraloría de Bogotá inicia con su observatorio donde publicará datos abiertos que permitan ser usables.

En cuanto al proceso de laboratorio de innovación, se muestran en términos de las metas del proyecto de inversión 8117:

- Meta 1: Diseño del modelo de 2 servicios de Innovación pública que contiene: la sensibilización del modelo de servicios, incorporación de aliados y validación y ajuste de servicios.
- Meta 2: Un evento de innovación pública para fortalecer la cultura de innovación pública en la ciudad que contiene: conceptualización, alianzas, FestiBO, documentación y lecciones aprendidas.
- Meta 3: Tres sesiones IBO ampliado y un Dashboard metas entidades IBO ampliado.
- Meta 4: Cinco Entidades distritales con capacidades de intraemprendimiento en innovación pública dirigida a servidores públicos.

- Meta 5: Dos prototipos que contiene: Creación célula de innovación, Entendimiento, Redefinición del reto, Ideación enriquecida, Prototipado ágil, implementación.

Terminada la presentación con los avances del Modelo de Gobierno Abierto, el doctor Santiago Amador, gerente de ÁGATA, pide la palabra para comentar que desde la Agencia se han iniciado conversaciones con la Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional, para empezar un proceso de construcción de un indicador o índice de madurez digital de las entidades públicas con base en una herramienta de autodiagnóstico con el objeto de establecer el estado de las entidades en el tema de inteligencia artificial. De igual manera, incorporar gobernanza de datos, infraestructura de formación digital con el fin de que se aplique en las diferentes entidades y realizar inicialmente una primera medición en una o dos de estas. En ese mismo sentido, para la próxima vigencia o incluso si se logra que con recursos de esta, antes del 8 de noviembre fuera posible sumar otras entidades para poder aplicar la herramienta de autodiagnóstico para establecer los dos años que quedan de administración.

Adicionalmente, manifiesta que su intervención la trajo a lugar como parte del avance del tema expuesto y para socializar como la agencia ha ido llevando este proceso de la mano con la Subdirección Distrital de Fortalecimiento Institucional.

Dando continuidad a los avances presentados, la doctora Laura Oliveros de la Veeduría Distrital, interviene diciendo que para articular lo dicho por la Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional y por AGATA, en relación a la medición del Índice de Innovación Pública, la Veeduría finalizó hace un par de meses dicha medición y estarán invitando el próximo 21 de octubre a la socialización de los resultados. La Veeduría realizó un primer diagnóstico en relación a la utilización de herramientas como inteligencia artificial para el uso al interior de las entidades y considera que es un buen insumo para lo que plantea hacer AGATA finalizando este año, en consecuencia, la Veeduría pone a disposición los resultados con el fin de fortalecer la herramienta de medición y el ecosistema de innovación.

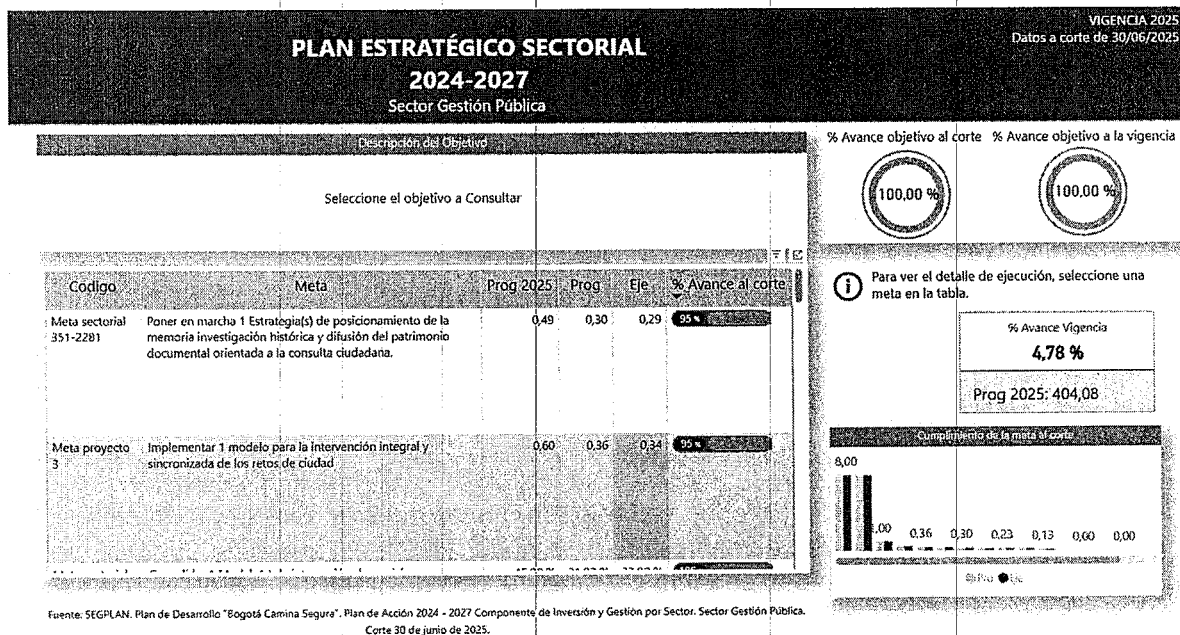
En respuesta al ofrecimiento realizado por la Veeduría Distrital, el Dr. Santiago Amador, gerente de AGATA, refiere que, para esta herramienta de diagnóstico, la agencia en primer lugar tomará un avance realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo en cooperación técnica, más la política pública de transformación digital y del conocimiento de innovación como insumo para construir esas herramientas de autodiagnóstico. Dicho lo anterior, informa que se pondrá en contacto con la Veeduría Distrital para integrar los resultados en un solo instrumento de medición.

2.5. Seguimiento al Plan Estratégico Sectorial 2024-2027.

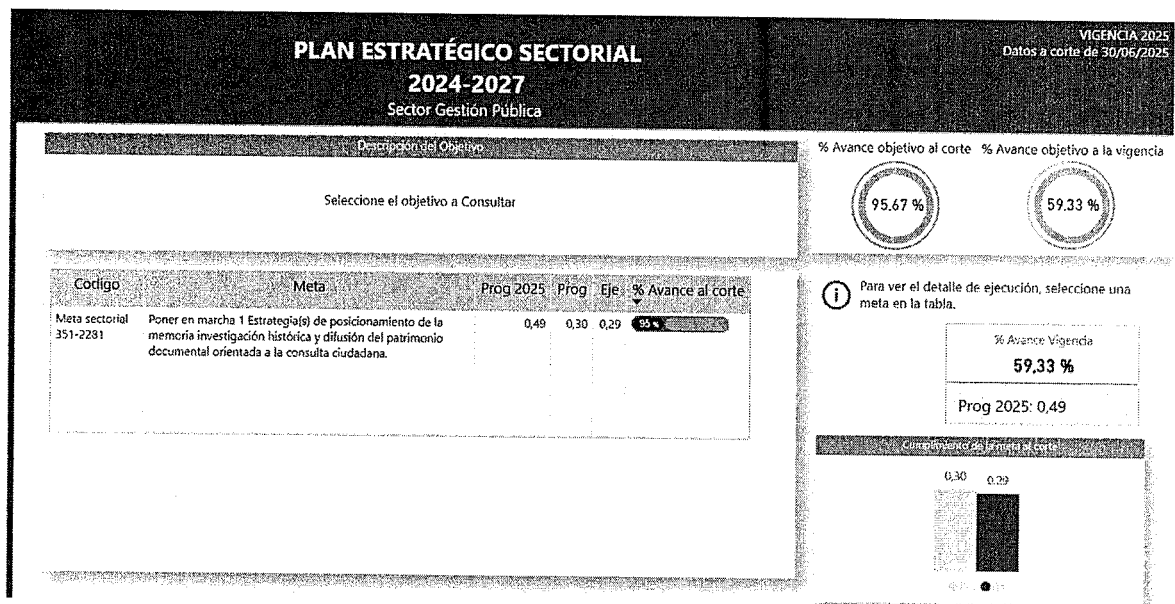
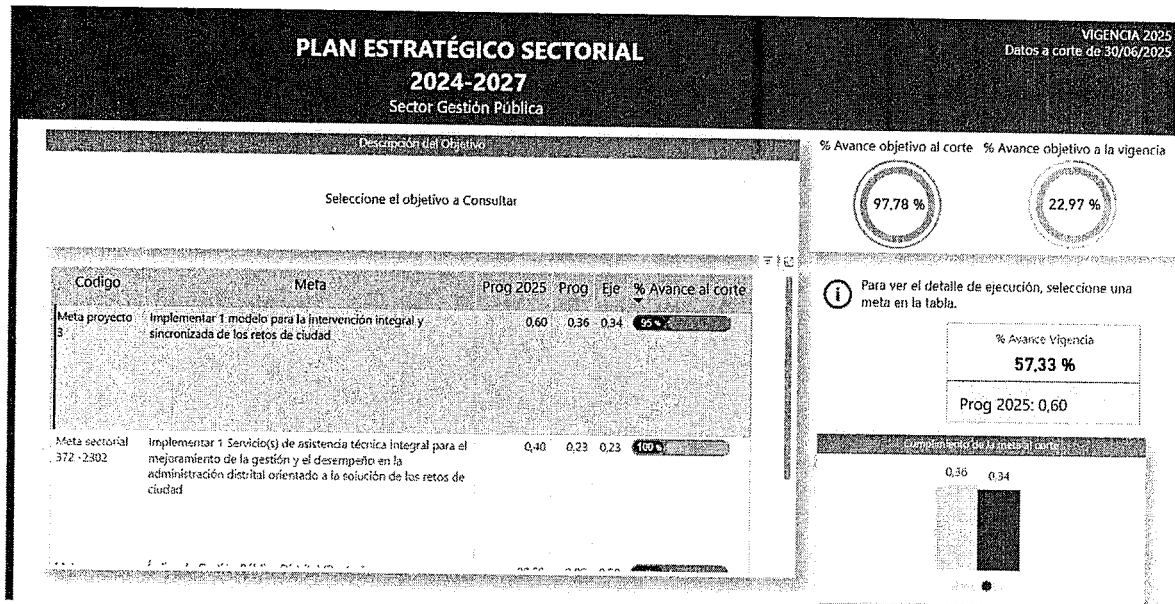
La Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría General, presenta el seguimiento al plan estratégico sectorial 2024-2027, con corte a junio de 2025, desde Power BI; herramienta que

permite visibilizar de una forma dinámica el avance del plan estratégico sectorial por objetivo estratégico.

Frente a los resultados de avance se informa que, los ocho (8) objetivos estratégicos corte a 30 de junio se tiene un avance del 99% y con corte a la vigencia se tiene un avance promedio del 37,54% al revisar la programación que se tenía y a junio se debería estar en un avance para la vigencia del 37.84%; sin embargo, se está por debajo un 0,3% que no es una diferencia considerable, esto debido a 2 metas que presentaron rezago del objetivo estratégico 6. al proyecto de inversión 8111 de Fortalecimiento Institucional.



En las imágenes compartidas, se muestra el retraso del proyecto de inversión 8111 de Fortalecimiento Institucional, el cual se debió a que no se había avanzado con el proceso de elaboración del estudio técnico para la actualización de la estructura de la organización de la administración distrital y la otra meta que presenta retraso y que afecta el promedio de los 8 objetivos es una meta del proyecto 8118 del Archivo Distrital, sin embargo a la fecha ya se ha venido superando este rezago por algunas acciones que se desarrollaron, queda pendiente que se supere el inconveniente con el avance en la elaboración e implementación del Plan de Preservación de documentos del Archivo Distrital y la actualización del portafolio de servicio de Imprenta Distrital, que son los que están afectando el porcentaje de avance.



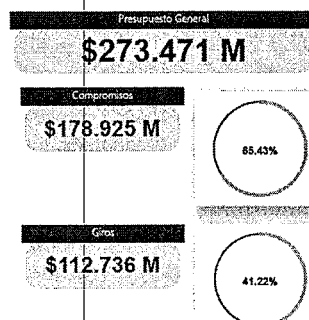
Dando continuidad a los avances obtenidos a junio de 2025 se detalla el porcentaje de cumplimiento por objetivo estratégico:

Objetivo estratégico	Cumplimiento
1. Fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano a través del desarrollo de capacidades servidoras, servidores, colaboradoras y colaboradores de la administración distrital para que diseñen e implementen soluciones a los problemas públicos donde el eje fundamental sea la ciudadanía y, de esta manera, recobrar su confianza en las entidades públicas distritales.	N.A
2. Promover la paz y la reconciliación en Bogotá a través de la integración local de las poblaciones afectadas por el conflicto armado, para contribuir a la superación de condiciones de vulnerabilidad y la reconstrucción del tejido social en la ciudad.	106%
3. Mejorar el uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC de las entidades distritales que generan valor público y confianza digital.	100%
4. Desarrollar y consolidar la arquitectura institucional, los instrumentos de política pública y las alianzas estratégicas necesarias para posicionar a Bogotá como una ciudad globalmente accesible y abierta al mundo.	100%
5. Mejorar la calidad del servicio que las entidades distritales prestan a la ciudadanía con el fin de aumentar la confianza y la satisfacción ciudadana.	100%
6. Consolidar una gestión pública eficiente, mediante la solución de los retos de ciudad, el mejoramiento de la gestión y desempeño de las entidades distritales, para la generación de valor público	95%
7. Fortalecer el modelo de gobierno abierto con el fin de promover la confianza de la ciudadanía en la gestión pública.	100%
8. Posicionar la memoria histórica de Bogotá a través de la investigación y la difusión del patrimonio documental, para facilitar el acceso y la consulta por parte de la ciudadanía.	95%

2.6. Seguimiento a las metas y ejecución presupuestal de la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

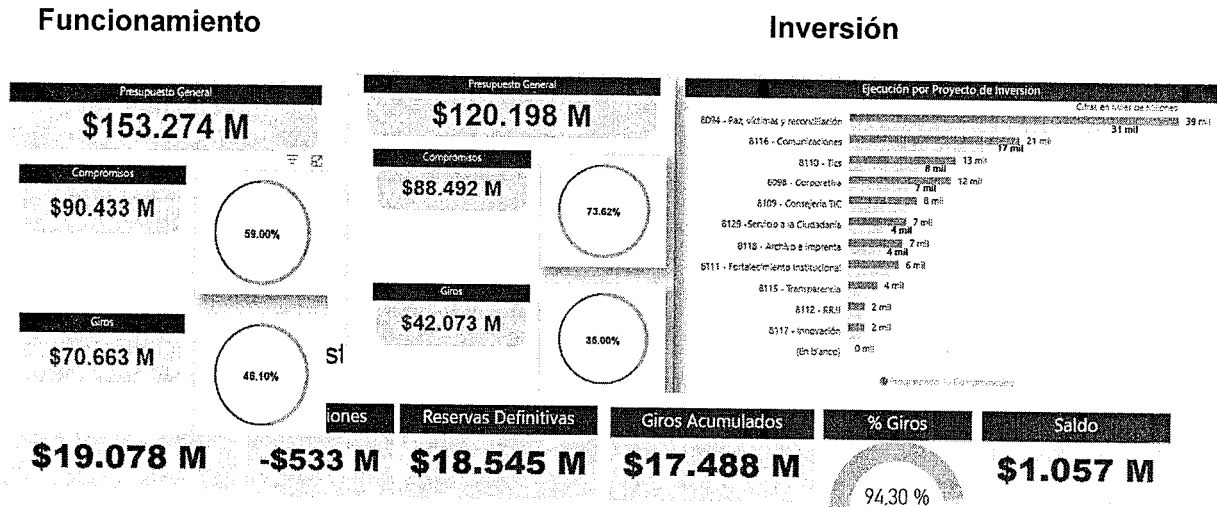
La *Oficina Asesora de Planeación* de la Secretaría General, presenta el seguimiento a la ejecución presupuestal, desde la herramienta de Power BI, a través de la cual se centraliza y organiza la información presupuestal, segmentada por tipo de rubro, por proyecto de inversión, por gerencia de proyectos y por responsables del presupuesto. Los resultados se presentan de la siguiente manera:

- Ejecución general del presupuesto con corte al 31 de agosto de 2025:



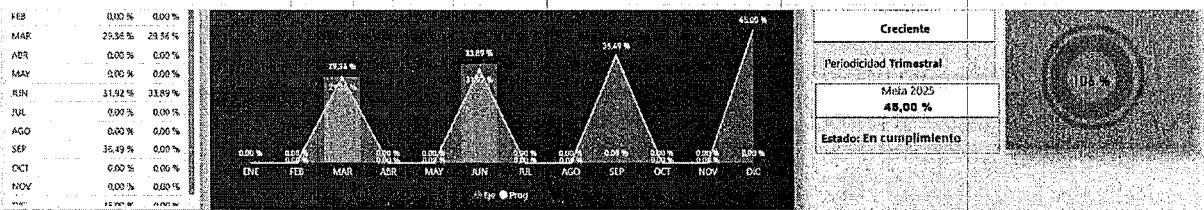
- Ejecución por gastos de funcionamiento, gastos de inversión y por cada uno de los once (11) proyectos de inversión, con corte al 31 de agosto de 2025:

Respecto al presupuesto general de \$273.471 millones, muestra que 153.274 millones hacen parte del presupuesto de funcionamiento y \$120.198 millones son del presupuesto de inversión; así mismo presenta los compromisos y giros por cada uno de estos rubros, y por cada proyecto de inversión:



Posteriormente presenta desde la herramienta Power BI, el seguimiento a las metas de los proyectos de inversión de la Secretaría General, con corte al 31 de agosto de 2025; se hace una presentación general para recordar cómo se realiza la consulta en la herramienta, en la cual da cuenta del avance de ejecución de cada una de las metas de los proyectos, de las metas sectoriales del plan distrital de desarrollo y el avance de los productos MGA.

Frente al balance del cumplimiento de las metas sectoriales, la Secretaría General tiene a cargo 23 metas plan de desarrollo de las cuales 22 están programadas para la presente vigencia, así mismo, 19 metas tienen a 31 de agosto un 100% de cumplimiento, una meta está por encima del 100%, dado que se adelantó una de las acciones programadas para último trimestre, la cual se realizó en junio y se tienen 2 metas por debajo del 50% con algunos rezagos que se presenta en el proyecto 8118, que ya fueron mencionados anteriormente en el plan estratégico sectorial y que terminaron afectando también el promedio de las metas en su cumplimiento y 1 acción del proyecto de comunicación que está adelantando para ser presentada con corte a septiembre y se trata de una acción innovadora para la comunicación pública del Distrito a través de alianzas con un externo que permita aumentar el nivel, canales de difusión de los mensajes de la administración distrital.

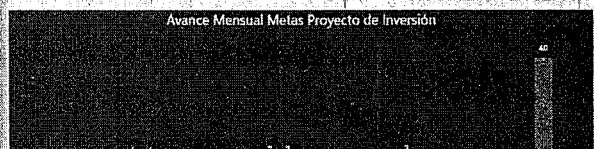


"Al corte del 31 de agosto la meta tenía una programación de 31,92%, y se reportó un avance de 33,89%, generándose una sobreejecución de 1,97% debido a los avances en la fase de implementación del modelo que estaba programada para el mes de septiembre. Se destacan dos logros principales: i) el desarrollo de un proceso participativo donde las comunidades priorizaron sus necesidades territoriales, y ii) la articulación intersectorial para formular técnicamente programas y proyectos que respondan a dichas prioridades. Se recomienda verificar la programación de acuerdo, con el comportamiento de las tareas con el fin de identificar de manera oportuna las acciones requeridas para no sobre ejecutar las actividades del proyecto y la meta plan de desarrollo."

Se recomienda verificar la programación de acuerdo, con el comportamiento de las tareas con el fin de identificar de manera oportuna las acciones requeridas para no sobre ejecutar las actividades del proyecto y la meta plan de desarrollo.

AVANCE METAS PROYECTO

Mes	Prog	Eje
ENE	3.00	3.00
FEB	3.00	3.00
MAR	6.48	6.48
ABR	3.00	3.00
MAY	3.00	3.00
JUN	6.65	6.70
JUL	3.00	3.00



Actualización
Constante

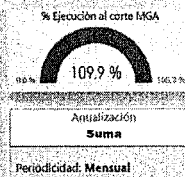
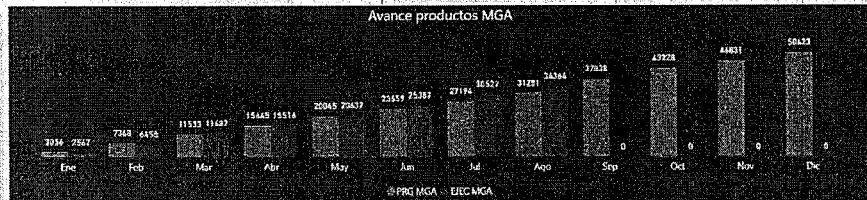
Periodicidad Anual

Meta 2025
40,30

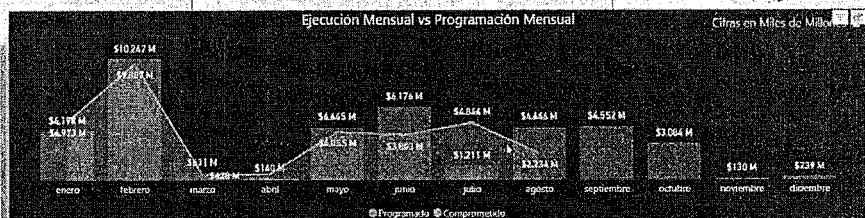


AVANCE PRODUCTOS MGA

Mes	Prog	Eje
Ene	3.056.00	2.587.00
Feb	7.366.00	6.450.00
Mar	11.533.00	11.582.00
Abr	15.645.00	15.516.00
May	20.045.00	20.432.00
Jun	23.456.00	23.587.00
Jul	27.194.00	30.527.00
Agosto	31.287.00	34.364.00

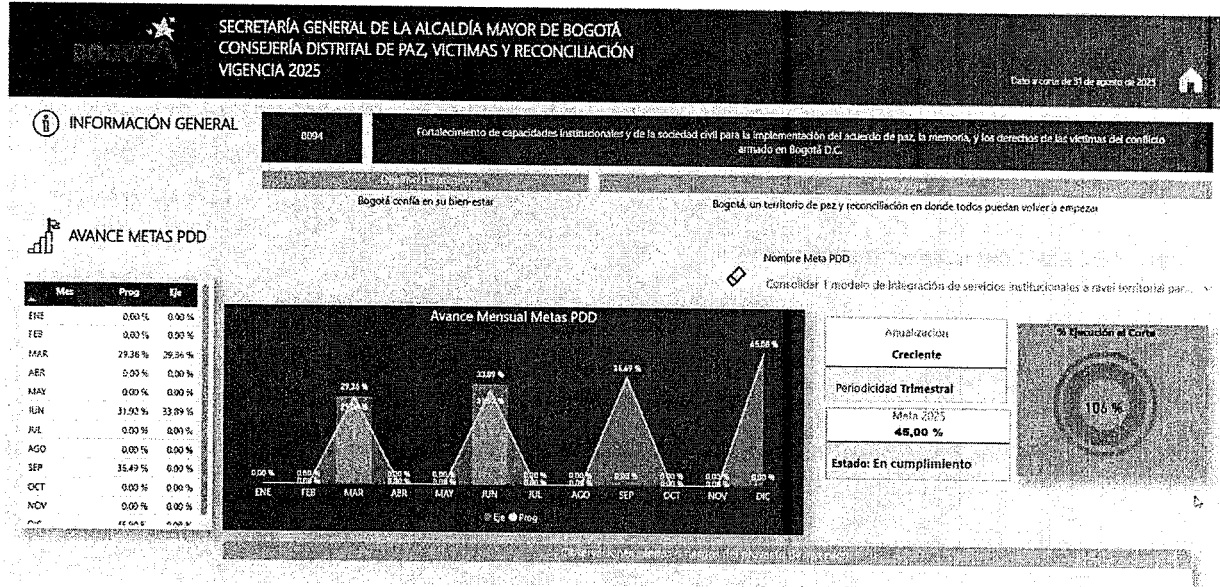


EJECUCIÓN PRESUPUESTAL



De otro lado, en lo que tiene que ver con las metas proyecto de inversión, la Secretaría General formuló 60 metas de las cuales 1 meta finalizó por cumplimiento y corresponde al proyecto de atención del servicio a la ciudadanía; las 59 metas restantes con programación a 2025 y de ellas 52 tienen un cumplimiento del 100%, 3 metas superan el 100% también por acciones adelantadas en el primer trimestre, 4 están por debajo del 100%, con corte a agosto 31. Se

espera en el seguimiento de septiembre, subsanar los rezagos mencionados para estar en cumplimiento de las 59 metas programadas para la vigencia 2025.



El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, presenta con corte al 31 de agosto de 2025 la ejecución presupuestal, resaltando que no se han constituido pasivos exigibles.

	Apropiación disponible	Total comprometido	Total girado
Vigencia	\$25.802.344.000	\$17.771.021.040	\$14.323.964.942
	Reserva constituida	Reserva definitiva	Total girado
Reservas 2024	\$1.173.428.208	\$1.144.037.211	\$1.122.773.543
Pasivos exigibles*	\$0	\$0	\$0

- * Corte: 31 de Agosto de 2025
- Cifras en pesos corrientes

En cuanto a la ejecución presupuestal por los rubros de funcionamiento e inversión, presenta una ejecución total de \$17.771.021.040 equivalente al (69%), discriminada de la siguiente manera:

Rubro	Apropiación disponible	Total comprometido	% compromisos
Funcionamiento	\$20.830.879.000	\$13.571.165.401	65%
Inversión	\$4.971.465.000	\$4.199.855.639	85%
Pasivos exigibles*	\$0	\$0	-

- Corte: 31 de Agosto de 2025
- Cifras en pesos corrientes
- *La Entidad no ha constituido pasivos exigibles

De igual manera, presenta el avance de la ejecución presupuestal por cada uno de los dos (2) proyecto de inversión (Proyecto misional-7971 y Proyecto interno – 7891), indicando que los valores coinciden con la programación establecida para esta vigencia en el plan anual de adquisiciones y en el plan anual de caja.

Proyecto	Apropiación	Total comprometido	% compromisos
7971 / 0147 Desarrollo de Capacidades para una Gestión Innovadora e Incluyente del Talento Humano, Fortaleciendo la Confianza Ciudadana en el Gobierno de Bogotá D.C.	\$3.830.392.874	\$3.215.326.177	84%
7891 / 0177 Fortalecimiento Institucional del DASCD: Hacia una gestión pública centrada en la ciudadanía. Bogotá D.C.	\$1.141.072.126	\$984.529.462	86%
Total	\$4.971.465.000	\$4.199.855.639	85%

- Corte: 31 de Agosto de 2025
- Cifras en pesos corrientes

Finalmente, presenta el avance de las metas de los dos proyectos de inversión con corte al 31 de julio de 2025; el proyecto 7891 de fortalecimiento institucional que tiene una ejecución del 86% y el 7971 cuenta con una ejecución del 84%. Se ha realizado un seguimiento detallado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del DASCD en el que se identificó las metas que aún no han superado el 50% y de las cuales se encuentran elaborando las justificaciones correspondientes que serán reportadas en el SEGPLAN.

7891: “Fortalecimiento institucional del DASCD: Hacia una gestión pública centrada en la ciudadanía. Bogotá D.C

No Meta proyecto	Descripción meta proyecto de inversión	Tipo de meta	Magnitud programada 2025	Magnitud Ejecutada	Presupuesto programado 2025	Presupuesto Comprometido
1	Implementar el 100% de las acciones de adecuación y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) para mejorar la prestación de servicios a la ciudadanía y grupos de valor del DASCD	Constante	100%	39,28%	\$ 569.662.683,00	\$ 365.570.170,00
2	Desarrollar 1 plataforma digital que integre y optimice los procedimientos y servicios del proceso de Gestión del Talento Humano del DASCD	Creciente	0,35	0,125	\$ 62.000.000,00	\$ 55.800.000,00
3	Adecuar 7 procedimientos del proceso Gestión Documental a través de medios electrónicos y digitales	Suma	2	0,5	\$ 52.700.000,00	\$ 52.700.000,00
4	Renovar el 70% de la infraestructura tecnológica de la entidad para garantizar un entorno operativo eficiente y efectivo	Creciente	30%	10,95%	\$ 92.083.648,00	\$ 91.542.888,00
5	Desarrollar y optimizar 7 módulos para fortalecer el aplicativo Gestiona 360 del DASCD adoptando nuevas tecnologías	Suma	2	1,22	\$ 114.400.000,00	\$ 108.000.000,00
6	Implementar 1 estrategia para fomentar la transparencia, participación ciudadana, y mejora del servicio a la ciudadanía y a los grupos de valor del DASCD	Creciente	0,5	0,32	\$ 250.225.795,00	\$ 243.481.836,00

• Fuente: DASCD, Corte 31 de julio del 2025

7971: Desarrollo de capacidades para una gestión innovadora e incluyente del talento humano, fomentando la confianza ciudadana en el gobierno de Bogotá D.C

No Meta proyecto	Descripción meta proyecto de inversión	Tipo de meta	Magnitud programada 2025	Magnitud Ejecutada	Presupuesto programado 2025	Presupuesto Comprometido
1	Elaborar (4) instrumentos con lineamientos jurídicos en temas de empleo público y/o temas de competencia del DASCD dirigidos a las entidades y organismos Distritales, para fortalecer su gestión de Talento Humano.	Suma	1	0,0005	\$ 119.216.364,00	\$ 119.216.364
2	Implementar el 100% del plan integral de fortalecimiento del trabajo decente y digno en el Distrito Capital con el objetivo de generar confianza en la ciudadanía.	Creciente	61,25%	49,2%	\$ 369.685.667,00	\$ 358.635.667,00
3	Diseñar e implementar una (1) estrategia para fomentar los mecanismos de democratización para el ingreso a las entidades y organismos distritales.	Creciente	0,57	0,450	\$ 447.039.580,00	\$ 358.506.247,00
4	Fortalecer las capacidades de 30.000 servidoras y servidores públicos en programas de capacitación, con un enfoque en el desarrollo de habilidades en inteligencia artificial, analítica de datos y otras tecnologías emergentes a través del Aula del Saber Distrital.	Suma	8400	9044	\$ 314.380.638,00	\$ 174.488.860,00
5	Beneficiar 59000 servidoras, servidores, colaboradores distritales y/o familiares de los programas de Bien-estar con enfoque poblacional-diferencial y de género en el marco del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral reconociendo su diversidad y pluralidad.	Suma	18400	6466	\$ 1.013.202.410,00	\$ 624.802.780,00
6	Implementar una (1) Bateria de Instrumentos de Gestión Integral del Talento Humano para el Distrito Capital, basado en la digitalización y automatización de los procesos administrativos, con el fin de optimizar la eficiencia y eficacia en la gestión del talento humano distrital.	Creciente	0,5	0,32	\$ 203.718.000,00	\$ 160.184.000,00
7	Implementar (1) Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital como un modelo de Arquitectura Empresarial para la identificación, recolección, manejo, analítica y generación de información de la gestión del Talento Humano con enfoque diferencial, poblacional y de género.	Creciente	0,35	0,23	\$ 365.790.001,00	\$ 356.180.332,00
8	Optimizar 1 Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDCAP 3.0) mediante la adopción de microsistemas y nuevas tecnologías que permitan interoperar y mejorar la prestación de servicios a la ciudadanía y grupos de valor del DASCD.	Creciente	0,4595	0,395	\$ 997.360.216,00	\$ 819.256.483,00

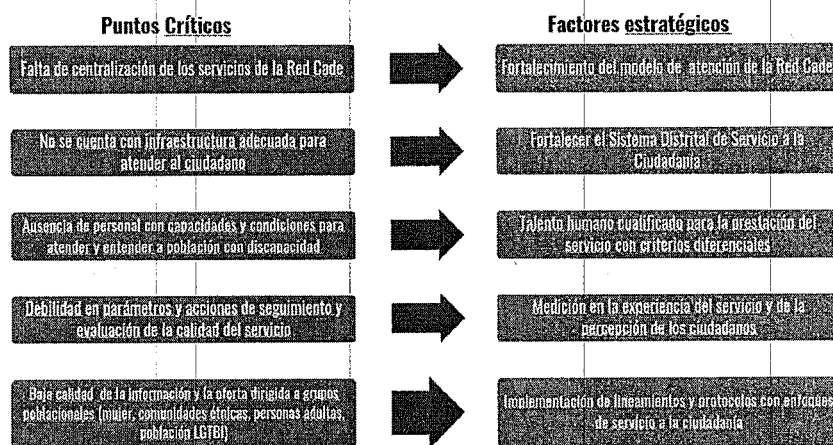
• Fuente: DASCD, Corte 31 de julio del 2025

De acuerdo con lo expuesto, se evidencia que las metas de los dos proyectos tanto misional como la de fortalecimiento permiten apalancar la prestación de servicios y el cumplimiento de la misionalidad del DASCD.

2.7. Aprobación – Fase Formulación de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.

La Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía, inicia informando que se encuentran en la fase final del proceso de reformulación de la política pública de servicio a la ciudadanía, el cual inició en el año 2022 y a la fecha está en etapa de ajuste y retroalimentación del documento técnico y del plan de acción. De igual manera se informa que esta reformulación dio inicio en 2025 y finaliza en el 2035, es decir que tiene horizonte de 10 años, tiene como punto de partida un ejercicio que tiene la ciudad como una experiencia del modelo agregado de servicio que inició hace cerca de 30 años con la red Cade y evoluciona con el Decreto 197 de 2014 y aterriza en una primera formulación de política pública con el CONPES Distrital 03 de 2019.

De otra parte, para tener en cuenta es que el 54% de los productos actuales de la política que fue formulada en el año 2019, ya están terminados y en algunos casos sobre ejecutados y el 87.7% de los productos fueron clasificados por la Secretaría Distrital de Planeación como de gestión, lo que llevó a ratificar la necesidad de hacer un proceso de reformulación de política y empezar a identificar acciones que fortalecieran el modelo de servicio distrital a la ciudadanía. A partir del contexto anterior, se identificaron unos puntos críticos y factores estratégicos que se detallan a continuación:



Seguidamente se expone la visión estratégica de la Política de Servicio a la Ciudadanía para la vigencia 2025-2035, en la que destaca su objetivo general que se enfoca en garantizar una oferta distrital de servicios digna, accesible y de calidad a través de un modelo de servicios integrado entre otros; de igual manera los objetivos específicos hacia los que está orientado:



Visión Estratégica Política de Servicio a la Ciudadanía¹ 2025-2035

Objetivo General

Garantizar una oferta distrital de servicios digna, accesible y de calidad, a través de un modelo de servicio integrado que reconozca la diversidad de la ciudadanía, anticipe y responda a sus necesidades y fortalezca una relación proactiva, empática y confiable entre la Administración y las personas.



Objetivos Específicos



Diseñar e implementar mecanismos que permitan identificar, prever y responder oportunamente a las necesidades de la ciudadanía, reconociendo la diversidad de la ciudadanía y las particularidades territoriales.

Diseñar e implementar un modelo de servicio integrado, amigable e inclusivo, que garantice el acceso digno y equitativo a la oferta distrital de servicios, impulsando una experiencia útil, pertinente y centrada en las personas.

Consolidar una cultura de servicio basada en la confianza, la transparencia y la corresponsabilidad que fomente acciones públicas conjuntas entre la Administración Distrital y la ciudadanía, promoviendo la gestión pública más cercana, transparente y transformadora.

A partir del objetivo general y los 3 objetivos específicos se llegó a 7 indicadores de resultado, alineados al logro de medir no solamente la efectividad y la calidad del servicio, sino también la satisfacción y la percepción ciudadana que permite llegar directamente al usuario, ciudadanía y cuentan un poco cómo está el relacionamiento con el público. De igual manera estos indicadores están compilados en 14 productos, de los cuales 9 son de la Secretaría General y 5 son de otras entidades con un alcance distrital y liderados por quienes tienen competencia de orientar, liderar y asistir a la ciudadanía, por lo que el alcance y gobernanza de la política está garantizada.

Descripción del Plan de Acción

3 Objetivos Específicos

7 Indicadores de Resultados enfocados en:

- Aumentar la efectividad de la oferta distrital de servicios, la calidad en las respuestas, y aumentar mejoras para generar ahorros ciudadanos.
- Aumentar acceso e inclusión en la oferta distrital de servicios, mejorar las condiciones en puntos de atención, y optimizar servicios.
- Mejorar la percepción ciudadana respecto a la Oferta Distrital de Servicios.

14 Productos

9 Secretaría General – 65%

5 Otras Entidades – 36%

Sectores y Entidades corresponsables:

1. Gestión Pública: Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. / Consejería Distrital TIC
2. Gobierno: Secretaría Distrital de Gobierno / Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal IDPAC
3. Hacienda: Secretaría Distrital de Hacienda
4. Integración Social: Secretaría Distrital de Integración Social
5. Organismos de Control: Veeduría Distrital

Continúa con la presentación de los productos planteados por objetivos, para el objetivo 1 se destaca que tienen una aplicación de 2 enfoques: poblacional diferencial y de género:

Objetivo Específico 1

Diseñar e implementar mecanismos que permitan identificar, prever y responder oportunamente a las necesidades de la ciudadanía, reconociendo la diversidad de la ciudadanía y las particularidades territoriales

PRODUCTOS

- 1.1.1. Rutas de servicio implementadas en los canales de la Red CADE
- 1.1.2. Oferta institucional distrital simplificada en lenguaje claro e incluyente.
- 1.1.3. Adaptación de la oferta de servicios con enfoque diferencial en discapacidad
- 1.1.4. Sistema Inteligente para la oferta anticipada de Servicios para la Ciudadanía
- 1.1.5. Eliminación de barreras, mejora de la calidad regulatoria, y optimización de la oferta institucional.

RESULTADOS:

- 1.1 Aumento en la Efectividad de la Oferta Distrital de Servicios
- 1.2 Aumento Calidad en las Respuestas
- 1.3 Mejoras en el Servicio para generar ahorros

Los productos para el objetivo 2, están pensados en desarrollar un nuevo modelo de servicio a la ciudadanía que integre todos los canales, atención para gestores territoriales, con el fin de llegar a toda la ciudadanía de manera integrada y articulada como una única alcaldía y finalmente una apuesta de la Consejería TIC por una red de conectividad pública con acceso a la oferta distrital que va a permitir habilitar a todos los ciudadanos, unido a los canales presenciales de la Secretaría de Hacienda que cuenten con acceso a un recaudo de pagos tributarios y no tributarios en el canal pago fácil.

Objetivo Específico 2

Diseñar e implementar un modelo de servicio integrado, omnicanal e inclusivo, impulsando una experiencia ágil, pertinente y centrada en las personas

PRODUCTOS

- 2.1.1. Implementación del nuevo modelo de atención para gestores territoriales
- 2.1.2. Implementación del nuevo modelo de experiencia del servicio en el canal presencial del Distrito.
- 2.1.3. Oferta distrital integrada en el portal transaccional de servicio a la ciudadanía.
- 2.1.4. Red de Conectividad Pública con acceso a la oferta distrital
- 2.1.5. Pague fácil en la Red Cade

RESULTADOS:

- 2.1 Aumento en el acceso e inclusión en la Oferta Distrital de Servicios
- 2.2 Mejora en las Condiciones en los Puntos de Atención
- 2.3 Servicios optimizados (automatización y digitalización)

Para el objetivo 3 se plantearon productos enfocados a consolidar la cultura de servicio basada en la confianza, la cercanía y la corresponsabilidad, orientados no solo a generar habilidades en el servicio para servidores públicos y colaboradores, sino que se orienta al enfoque de género poblacional diferencial, determinantes en el relacionamiento con la ciudadanía.

Objetivo Específico 3

Consolidar una cultura de servicio basada en la confianza, la cercanía y la corresponsabilidad que fomente vínculos sólidos y sostenibles entre la Administración Distrital y la ciudadanía, promoviendo una gestión pública más eficiente, transparente y transformadora.

PRODUCTOS

- 3.1.1. Servidores públicos y colaboradores entrenados en habilidades para el servicio
- 3.1.2. Implementación del Modelo de Servicio a la Ciudadanía en las Alcaldías Locales - Magia del Servicio
- 3.1.3. Índice distrital de medición del relacionamiento con la ciudadanía - 'INCIDE' Medir para transformar Bogotá
- 3.1.4. Implementación de procesos de formación con enfoque al servicio a la ciudadanía.

RESULTADOS:

- 3.1 Mejora de la percepción ciudadana respecto a la Oferta Distrital de Servicios
- 3.2 Aumento en el Índice de Atención

Para concluir, se presenta el resumen de financiamiento en el que se tiene previsto un costo aproximada de 300 mil millones de pesos para los siguientes 10 años, gran parte de este porcentaje de inversión estará jalonado por la Secretaría General como líder de la política. Los pasos a seguir dentro de este proceso está el recibir la retroalimentación y los lineamientos de la Secretaría Distrital de Planeación para pasar a la sesión de Conpes y posterior adopción de la política.

Financiamiento

POLÍTICA PÚBLICA DE SERVICIO A LA CIUDADANÍA 2025-2035
\$ 289.157,58

ENTIDADES	COSTO TOTAL	PORCENTAJE
Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal - IDPAC	810,00	0,28
Secretaría Distrital de Gobierno	3.000,00	1,04
Secretaría Distrital de Hacienda	55.376,40	19,15
Secretaría Distrital de Integración Social	18,58	0,01
Secretaría General	227.742,00	78,76
Veeduría Distrital	2.210,60	0,76
TOTAL GENERAL	289.157,58	100,00

Votación: El Dr. Héctor Julián Silva González, Secretario Técnico del comité, somete a aprobación ante los integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector

Gestión Pública, la aprobación de la Fase de Formulación de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.

Como resultado se obtienen 3 votos de aprobación para la Fase de Formulación de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.

2.8. Aprobación – Ajustes al Plan de Acción de la Política Bogotá Territorio Inteligente.

La Oficina Consejería Distrital de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, presenta los ajustes al Plan de Acción de la Política Bogotá Territorio Inteligente.

Se inicia informando que se recibió la solicitud para el ajuste de dos productos por parte de dos entidades, uno de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, concerniente a un producto del objetivo No.2 y el otro perteneciente a la Agencia para la formación en Bogotá – ATENEA correspondiente a un producto del objetivo No.7.

1	2
Producto 2.1.2: Beneficiarios de estrategia para competencias en innovación y tecnologías emergentes de 4 R.I. Solicitud: Ajuste de metas (aumento) considerando capacidad técnica y presupuesto de la Dirección de Competitividad. Líder de producto: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Producto 7.1.4: Iniciativas financiadas desde localidades para territorios inteligentes. Solicitud: Terminación anticipada del producto. Meta cumplida: 40 iniciativas proyectadas 2023-2026. ATENEA reportó 20 en 2023 y 20 en 2024 mediante Hackatones Locales en las 20 localidades. Líder de producto: ATENEA

Prosigue con la contextualización de las solicitudes de ajustes a los productos, comentando que la Secretaría de Desarrollo Económico solicita una modificación con relación al producto 2 punto 1.2 de la política de Bogotá, territorio inteligente, que busca medir la cantidad de empresas beneficiarias de estrategias de fortalecimiento relacionadas con tecnologías emergentes y cuarta Revolución que está siendo financiadas a través de la implementación de estrategias, planes o programas en el marco de los distintos planes distritales de desarrollo.

El ajuste que solicita es en términos de magnitud que impacta directamente al alcance de esta meta, de esa manera se trata precisamente sobre aumentar la proyección de empresas beneficiarias de estas estrategias de fortalecimiento, para acelerar todo lo relacionado con el aprovechamiento y uso de tecnologías emergentes dentro del sector empresarial, con el objetivo de ir beneficiando a empresas paulatinamente del año 3 al 10, hasta alcanzar un promedio de 6.176 empresas fortalecidas.

Se aclara que no es a la esencia del producto adscrito, pues a esta meta se trata de impulsar la adopción de tecnologías emergentes que contempla la política pública de Bogotá Territorio

Inteligente, sino es a un ajuste de magnitudes conforme a una de las capacidades técnicas verificadas directamente por el por el líder de este producto que es la Secretaria de Desarrollo Económico.

De otro lado, la solicitud de ATENEA en particular trata está orientado al ajuste del objetivo 7 y se refiere particularmente al desarrollo de competencias ciudadanas del talento humano para la construcción de territorios inteligentes. Este producto tenía un marco temporal que va desde 2023 a 2026 y se identificó en las mesas técnicas con la agencia, que el producto ya ha cumplido su finalidad; se tenía programado por años realizar el apoyo a 10 de estas iniciativas, lo que da a un total de 40 iniciativas apoyadas 2023 a 2026, sin embargo, a 2024 se logró apoyar las 40 iniciativas que estaban previstas a través de los programas de Hackathones adelantados con el liderazgo de Atenea y con la articulación de otros actores como la Secretaría Distrital de Gobierno. En ese sentido, la solicitud de modificación con relación al producto 7.1 punto cuatro está orientada a solicitar la terminación anticipada del producto y la Oficina Consejería Distrital de Tecnología de la Información y las Comunicaciones lo considera pertinente por criterios de eficiencia, optimización de recursos y gestión de resultados.

Votación: el Dr. Héctor Julián Silva González, Secretario Técnico del comité, somete a aprobación los ajustes a los productos:

Producto	Ajuste o modificación
2.1.2: Beneficiarios de estrategia para competencias en innovación y tecnologías emergentes de 4 R.I.	Ajuste de metas
7.1.4: Iniciativas Financiadas desde localidades para territorios inteligentes.	Terminación anticipada

Como resultado se obtienen 3 votos de aprobación para cada una de las modificaciones presentadas.

3. Varios:

3.2. Aprobación – Ajuste de los Indicadores de Resultados de la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción.

La Dirección Distrital de Desarrollo Institucional-DDI, presenta el Ajuste de los Indicadores de Resultados de la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción.

El director de la DDI, hace una presentación global de los ajustes requeridos, los cuales van a ser socializados con mayor profundidad por parte de la Veeduría Distrital. La solicitud de ajuste está orientada a ajustes de dos indicadores que están a cargo de la Veeduría, para el resultado

2.2 y 3.2, para ello el Dr. Juan Fernando Gómez de la Veeduría Distrital, procede a ampliar la información de los ajustes a dichos indicadores, para ello enfatiza que los ajustes propuestos responden a 3 principios, primero el de pertinencia, dado que lo que busca es que el indicador mida lo que la política busca transformar y segundo el principio de habilidad técnica en la medida que lo que pretende es que dicho indicador cuente con una fuente confiable y sostenible, y en tercer lugar, por el principio de capacidad de incidencia en la medida que ese indicador permita generar insumos útiles para la gestión distrital.

Seguidamente se socializa el resultado del indicador 2.2. "Aumento de la percepción de probidad de la ciudadanía" donde se detalla sucintamente el estado actual, la propuesta de ajuste y su correspondiente justificación:

Resultado 2.2. "Aumento de la percepción de probidad de la ciudadanía"			
COMPONENTE	ACTUAL	PROPUESTA	JUSTIFICACIÓN
Nombre del Indicador	Percepción de probidad de otros ciudadanos (encuesta de cultura ciudadana de Corprovisionarios)	Percepción de probidad ciudadana en Bogotá (Encuesta de Percepción de Confianza Institucional – Veeduría Distrital)	La fuente de información Corprovisionarios se encuentra en etapa de liquidación desde el 1 de noviembre de 2020. No se dispone de la información desde 2018.
Periodicidad de Medición	Trienal	Anual	La nueva periodicidad permitirá la comparación de resultados y el monitoreo del cambio en la percepción a lo largo del tiempo.
Fórmula de Cálculo	$ECCPOC = (100 - OCC)/10$ OCC: Valor del porcentaje de ciudadanos(as) que consideran que más de la mitad de los habitantes de esta ciudad es corrupta. Los resultados se expresan con valores entre 0 y 10 (se les asignó un valor en relación con el impacto positivo en el cumplimiento del ideal de Cultura Ciudadana), donde 10 es el mejor valor posible.	Número de encuestados que se encuentran "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" con la afirmación "los habitantes de la ciudad cumplen con las reglas, leyes y normas impuestas por la Administración Distrital" / Total de encuestados El indicador se expresa por ende como el porcentaje de encuestados "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo" con la afirmación	Los resultados de la pregunta central pueden promediarse para obtener una puntuación que represente el nivel de acuerdo con la afirmación sobre la probidad de la ciudadanía. Esto generaría un puntaje que se puede comparar en clave analítica con pasadas (hechas por Corprovisionarios) y de manera aritmética/estadística con futuras mediciones (hechas por la Veeduría Distrital).
Fuentes de Información	Corprovisionarios	Veeduría Distrital	Cambio de Instrumento.

Respecto del segundo indicador 3.2. se tiene que históricamente este indicador se obtenía del barómetro de las Américas que en el año 2018 incluyó preguntas sobre sobornos, sin embargo, desde ese año la información no ha sido continua, por tanto, había datos intermitentes, no sistemática y desde el punto de vista práctico no se tienen instrumentos vigentes que incluya preguntas que de alguna manera permita obtener elementos más ajustados a la representatividad específica para Bogotá. Por lo anterior, se propone migrar ese interrogante y remitirse a encuestas de percepción de confianza institucional de la deuda distrital, incluyendo un módulo de relación con la institucionalidad, con preguntas sobre trámites en entidades distritales, para lo cual se detalla el estado actual, la propuesta de ajuste y su correspondiente justificación:

Resultado 3.2 "Reducción de la incidencia de la corrupción en la ciudadanía"

COMPONENTE	ACTUAL	PROPUESTA	JUSTIFICACIÓN
Nombre del Indicador	Victimización por corrupción en Bogotá (Barómetro de las Américas)	Incidencia de cohecho en Trámites y Servicios Distritales (Encuesta de Percepción de Confianza Institucional – Veeduría Distrital)	El indicador original de Victimización por corrupción en Bogotá (Barómetro de las Américas) aportaba un referente regional, pero presenta limitaciones en términos de periodicidad, representatividad específica para Bogotá y alineación directa con las acciones distritales. La última toma de información que contiene los datos de corrupción necesarios para calcular el indicador data de 2018. Para 2023, se verificó el dataset disponible, pero solo se identifican preguntas de sobornos pedidos por policías y coimas por parte de empleados públicos, no hay preguntas para las demás variables identificadas en la ficha técnica.
Periodicidad de Medición	Bienal	Anual	La nueva periodicidad permitirá la comparación de resultados y el monitoreo del cambio en la percepción a lo largo del tiempo.
Fórmula de Cálculo	$\frac{\text{(Número de personas víctimas de corrupción en los últimos 12 meses)}}{\text{Número de las personas encuestadas}} * 100$	$\frac{\text{(Número de encuestados que realizaron trámites o servicios ante alguna entidad distrital que manifiestan haber sido sobornados)}}{\text{Número de encuestados que realizaron trámites o servicios ante alguna entidad distrital}}$	$\frac{\text{Número de encuestados que realizaron trámites o servicios ante alguna entidad distrital que manifiestan haber sido sobornados}}{\text{Número de encuestados que realizaron trámites o servicios ante alguna entidad distrital}}$
Fuentes de Información	Barómetro de las Américas	Veeduría Distrital	Cambio de Instrumento.

Concluyendo con lo presentado, agrega que las dos solicitudes de ajuste se consideran que tendrían unos datos medibles, sostenibles en el tiempo, con instrumentos bajo control de la Veeduría Distrital, toda vez que serían directamente encargados de gestionar la información a partir de datos más recientes, más verificables y ajustados a la cotidianidad del ejercicio de la actividad administrativa y de igual manera los interrogantes mantienen la esencia de medir probidad ciudadana y la percepción en reducción o no de la victimización por actos de corrupción que puedan impactar negativamente la gestión de la entidad distrital.

Terminada la presentación de la solicitud de los ajustes a los índices de resultados de la Veeduría Distrital, la doctora Adriana Vargas de la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía pide la palabra para intervenir y solicita que se revise el indicador de resultado que está a cargo de la Subsecretaría que es el 1.2, cuyo objetivo es el aumento de la inscripción de trámites en el sistema único de información de trámites SUI, dado que este indicador está sobre ejecutado con la meta proyectada, y preocupa un poco porque pareciera que se está trabajando en contravía de la misma política de racionalización de trámites.

Por otra parte, la doctora Alejandra Rodas interpela para agregar una observación a la solicitud del ajuste de los indicadores de resultados 2.2 y 3.2 presentado por la Veeduría Distrital, en el sentido que entendiendo la necesidad y evidenciando claramente que depender de terceros es un riesgo muy grande, está de acuerdo con el cambio, sin embargo, pregunta si ¿concretamente lo que se tenía en el histórico con la medición se mantendría o si hay un plan establecido para lograr mantener la tendencia o se perdería por completo?

En respuesta al interrogante la Veeduría Distrital responde que en ese sentido estricto, sí se tendría que decir que hay una nueva línea base porque precisamente lo que la encuesta de percepción ha permitido evidenciar es que hay datos que se deben poner y acorde con la realidad del distrito y la realidad ciudadana, sí se tendría que ser parte de una línea base nueva

con base en los análisis y la información actual, sobre todo porque desde el punto de vista histórico como se mencionó ahora hay datos desde el 2018 a 2022 que no tienen continuidad y eso tampoco permitió manejar de manera sistemática los puntos de comparación durante ese periodo.

En el mismo sentido, y como complemento a la respuesta anterior, la doctora Laura Oliveros comenta que es importante mencionar que en la encuesta de confianza se está precisamente buscando mantener la comparabilidad, si bien sabemos son 2 instrumentos distintos y cambia la línea base, como lo mencionó el doctor Fernando, sí se está intentando que la pregunta esté en la misma línea y se está trabajando incluso con un estadístico para guardar la comparabilidad; es decir, que el impacto a mitigar lo más posible en el cambio del instrumento para la medición del indicador, además importante mencionar que este es un instrumento propio de la Veeduría, lo que garantiza la continuidad, la homogeneidad en las en las mediciones año a año.

De otro lado, el Director de la DDDI, pide la palabra para dar respuesta a la pregunta de la Subsecretaria de Servicio a la Ciudadanía, para dar claridad, manifiesta que durante este semestre se encuentran enfocando por lineamientos de la Secretaría Distrital de Planeación, se ha venido haciendo desde la DDDI es la revisión con los diferentes líderes para empezar a identificar dónde se va a realizar depuraciones y para el próximo semestre se puede tomar en cuenta la solicitud dado que se va a empezar todo el tema de ajuste en los indicadores y productos de política que se necesite.

Finalizada la presentación de las modificaciones a los indicadores de resultado antes señalados, el Dr. Héctor Julián Silva González, Secretario Técnico del comité, pregunta si se tienen observaciones sobre las modificaciones presentadas. No se reciben observaciones.

Votación: El Dr. Héctor Julián Silva González, Secretario Técnico del comité, somete a aprobación ante los integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública, la aprobación de las modificaciones presentadas a los indicadores de resultado señalados de la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la corrupción:

- Resultado 2.2. Aumento de la percepción de la probidad de la ciudadanía
- Resultado 3.2. Reducción de la incidencia de la corrupción en la ciudadanía

Como resultado se obtienen 3 votos de aprobación para cada una de las modificaciones presentadas.

3.2. Aprobación – Ajuste de los productos de la Política de Gestión Integral del Talento Humano.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital presenta la solicitud de ajustes de los productos de la Política de Gestión Integral del Talento Humano.

Se da inicio a la contextualización de la solicitud de los ajustes a 6 productos de la Política GITH informando que en el marco del seguimiento que viene adelantando el DASCD y de acuerdo con las directrices de la Secretaría Distrital de Planeación y a los protocolos, se identificaron 6 productos que se hace necesario ajustar a una nueva versión para mantenerlos como productos de bienes y servicios asociados a la política, estos ajustes fueron presentados ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño interno, como primer paso para adelantar el trámite ante el CONPES y la Secretaría Distrital de Planeación, según corresponde.

Seguidamente se socializó uno a uno los productos a ajustar:

- 1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos (Modificación) El producto tiene como fin promover las convocatorias que se hacen a nivel distrital a través de procesos meritocráticos.

Se solicita excluir del conteo de los empleos, de Libre Nombramiento y Remoción, dado que el espíritu del producto promueve la vinculación a través de procesos meritocráticos y en estricto sentido, cuando solo se evalúa a una persona no se está aplicando una selección objetiva, lo que implica una reducción de meta anual, pero se espera mantener la meta programada total.

Nombre del Indicador	Programación Actual	Propuesta Ajuste
	Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales	Se mantiene
Tipo de Indicador	Creciente	Se mantiene
Programación de Metas Por año	Año 2025: 8.817 Año 2026: 9.017 Año 2027: 9.217 Año 2028: 9.500 Año 2029: 9.800 Año 2030: 10.000	Año 2025: 8.200 Año 2026: 9.200 Año 2027: 9.500 Año 2028: 9.750 Año 2029: 9.900 Año 2030: 10.000
Metodología de medición	Se medirá a partir del reporte efectuado por las entidades y organismos distritales según procedimiento que establecerá el DASCD, mediante el diligenciamiento de un formato en línea diseñado para estos fines, el cual deberá ser diligenciado por cada entidad. Se propone que semestralmente con corte a junio y diciembre de cada año, la Subdirección Técnica Jurídica del DASCD solicite la información a las entidades sobre los procesos realizados y la cantidad de personas que se han vinculado a empleos públicos a través de procesos de selección abiertos.	Se medirá a partir de la información que las entidades registran en SIDEAP respecto de la provisión de empleo. Para los empleos que se proveen a través de concursos de mérito, se tomarán los ingresos que se registren en período de prueba. Respecto de los procesos que se realicen en la plataforma de Selección de Talentos, verificará la vinculación en los empleos de período que fueron convocados o los nombramientos en provisionalidad en estos empleos. En caso de ser necesario la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público, verificará la información con la entidad u organismo distrital. Esta medición se realizará trimestralmente.
Costo	20.932 Millones Costo estimado total en el Plan de Acción	Se mantiene

Descripción del Indicador	Programación Actual	Propuesta Ajuste
	“Es un programa que le apuesta a la consolidación de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, empleos temporales, empleos de periodo fijo) y al uso de herramientas tecnológicas para facilitar la concurrencia de múltiples candidatos, la medición de competencias laborales y la conformación de bancos de candidatos; en el entendido de que los procesos abiertos promueven la realización de los derechos económicos de grupos poblacionales de especial protección como personas con discapacidad, mujeres, población víctima del conflicto, jóvenes, sectores LGBTI y grupos étnicos, mediante el enganche laboral al sector público distrital en condiciones de igualdad (...)” Para ello se requiere: (...)”2. Tratándose de Gerentes Públicos, se continuará realizando el proceso de medición de competencias a través del SERVCOMP del DASCO a los candidatos previo a su designación por parte de la autoridad nominadora.	“Es un programa que le apuesta a la consolidación de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica (carrera administrativa, empleos temporales, empleos de periodo fijo) y al uso de herramientas tecnológicas para facilitar la concurrencia de múltiples candidatos, la medición de competencias laborales y la conformación de bancos de candidatos; en el entendido de que los procesos abiertos promueven la realización de los derechos económicos de grupos poblacionales de especial protección como personas con discapacidad, mujeres, población víctima del conflicto, jóvenes, sectores LGBTI y grupos étnicos, mediante el enganche laboral al sector público distrital en condiciones de igualdad (...)” Para ello se requiere: Se suprime el numeral 2 Se incluye: 3. Se promoverá entre las entidades y organismos distritales el uso del módulo “Selección de Talentos” que se encuentra dentro de la Plataforma SIDEAP, como un servicio para realizar procesos de selección abierto y transparentes La publicación de las condiciones para la realización de la convocatoria, en los casos aquí descritos, y sus condiciones tales como: etapas, requisitos y pruebas a aplicar, se realizará en la aplicación Selección de Talentos, a través de la cual todos los ciudadanos y ciudadanas interesados podrán realizar su inscripción. Por su parte, la entidad u organismos distrital en la aplicación efectuará la verificación de cumplimiento de requisitos mínimos. Este proceso se adelantará con el apoyo técnico del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

• 1.1.2 Banco de Proveedores “Talento no Palanca” (Terminación anticipada)

Se solicita finalizar porque se ha evaluado la necesidad de robustecer la plataforma tecnológica, con una capacidad de trazabilidad, enfoque diferencial y sostenibilidad operativa, para enfocarse en la apropiación institucional y ciudadana, aprovechando el uso continuo y voluntario que las entidades y organismos distritales le han dado a la herramienta.

Fases	Productos de la Fase	Costo
Fase I-2026 Fortalecimiento tecnológico y lanzamiento del programa (50%)	- Base de datos migrada y depurada. - Módulo de ingreso de hojas de vida (perfil, estudios, experiencia, logros). - Constancia de inscripción digital con términos y condiciones. - Desarrollo tecnológico de inactivación automática de HV sin actualizar (2 años) con recordatorios. - Filtros avanzados de búsqueda para entidades. (IA) - Roles diferenciados para usuarios institucionales. - Realización de Tableros Power BI en operación.	\$31.754.504
Fase II- 2027 Consolidación del uso de la plataforma por las entidades y organismos distritales y diálogo ciudadano (20%)	- Diseño de estrategia de divulgación y apropiación con las entidades y organismos distritales, y con la ciudadanía - Seguimiento a la usabilidad de la plataforma - Tableros Power BI en operación.	\$31.754.504
Fase III -2028 -2030 Seguimiento, trazabilidad y evaluación de impacto (30%)	- Seguimiento a la usabilidad de la plataforma - Informe final de impacto 2030 - Lineamientos de sostenibilidad	\$95.263.512
		Total \$158.772.520 <i>*Incluye gastos de honorarios</i>

Nombre del indicador	Porcentaje de implementación de las fases del producto: Banco de Hojas de Vida de Bogotá - "Bogotá es tu oportunidad"
Enfoques	Poblacional - Diferencial y Enfoque de Género
Tipo de indicador	Creciente
Fórmula de cálculo	$100\% \text{ del Banco de proveedores} = (\text{Fase 1} \cdot 50\%) + (\text{Fase 2} \cdot 20\%) + (\text{Fase 3} \cdot 30\%)$
Metas	2026: 50% 2027: 70% 2028: 80% 2029: 90% 2030: 100%

- 1.1.3 Estrategia de fomento de control social a la gestión del talento humano en el Distrito. (Ajuste en la meta)

Se solicita aumentar a 100 el número de personas por año en las 5 vigencias restantes (2026-2030) para llegar a una meta final que pasa de 550 a 850 personas.

	Programación Actual	Propuesta Ajuste
Nombre del indicador	Número de personas participantes en la estrategia de control social y rendición de cuentas del talento humano	Se mantiene
Tipo de indicador	Suma	Se mantiene
Fecha de inicio terminación	2019- 2029	2019-2030
Programación de Metas Por año	Año 2026: 50 Año 2027: 50 Año 2028: 50 Año 2029: 50 Total: 550 (incluye años anteriores al 2026)	Año 2026: 100 Año 2027: 100 Año 2028: 100 Año 2029: 100 Año 2030: 100 Total: 850 (incluye años anteriores al 2026)
Descripción del Indicador	El producto se compone de 5 estrategias. [... 5. El DASCO 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.]	El producto se compone de 5 estrategias. [... 5. El DASCO 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.] Se elimina este apartado para evitar redundancias con otras acciones de la Política Pública de Transparencia y enfocarse en el objetivo de este producto.
Costo estimado	\$ 207 Millones	\$ 230 Millones

- 2.2.3 Aula del Saber Distrital – Laboratorio de Formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito (Terminación Anticipada).

Se solicita la creación de un producto más estratégico que pase de medir el porcentaje de avance en la estructuración del Aula del Saber Distrital, a medir el impacto a través del número de personas que participan en los cursos de ofertados en esta herramienta y la creación de un nuevo producto para la consolidación y mantenimiento del Aula del Saber Distrital como el instrumento y espacio principal de formación y capacitación del talento humano en temas y competencias requeridos para desarrollar la misionalidad de entidades y organismos públicos haciendo énfasis en el desarrollo y crecimiento personal y laboral

de las personas servidoras y colaboradoras públicas, así como en la atención a la ciudadanía y grupos de valor.

Nombre del indicador	Número de personas servidoras y colaboradoras públicas que participan en los cursos ofertados a través del Aula del Saber Distrital
Tipo de Indicador	Creciente
Fórmula de cálculo	Suma del número de personas servidoras y colaboradoras públicas que participan en los cursos ofertados a través del Aula del Saber Distrital
Descripción del indicador	El indicador es de tipo creciente y mide anualmente la cantidad de personas servidores, servidoras y personas colaboradoras públicas que han participado activamente en la implementación de los programas de formación y capacitación distrital cuyos cursos se ofertan en el Aula del Saber Distrital como modelo pedagógico y repositorio de información de la gestión, beneficiarios y las estrategias y líneas de aprendizaje que hacen parte del procedimiento de Capacitación del DASCOD. La meta es un 26% a partir del 2026
Línea base	4.455 personas al 2024 Fuente: Indicador de fortalecimiento de capacidades 2020 – 2024. Batería de indicadores del Talento Promedio de personas que han participado en al menos un curso del Aula del Saber Distrital en el periodo 2020 a 2024
Metas	2026: 4.500 2027: 5.670 2028: 7.144 2029: 9.002 2030: 11.342 Total: 11.342

Enfoques	Derechos Humanos, Género, Poblacional – Diferencial
Descripción del producto	Estrategias del Aula del Saber Distrital necesarias para lograr la meta: a) Sostenerimiento de acciones estructurales del Aula del Saber Distrital: Incluye al menos un (1) curso virtual anual en temas solicitados por las entidades y organismos distritales en la metodología Red de Especialistas del Conocimiento REC. Circular anual con los lineamientos para la planeación estratégica del Talento Humano, incluyendo el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación PIC al menos cinco (5) divisiones al año, en las redes sociales y página web de la entidad relacionada con la oferta de capacitación y formación. b) Programas de capacitación y formación distrital: - Rediseño de programas de formación y capacitación - Plan de formación estructurado con temáticas para fortalecer, para el periodo 2026 – 2030, objetivo, alcance, metodologías de capacitación, cursos, seminarios, encuentros presenciales (En caso de que exista presupuesto disponible) y estrategias, incentivos a la formación, cronograma de la oferta, entre otros. - 1.3.2 Programa de formación en Innovación Pública Distrital - 1.3.4 Programa de formación en Competencias Digitales - 1.3.6 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública - 3.1.4 Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital - Otros c) Seguimiento a la satisfacción de programas de capacitación: Informe de seguimiento a las encuestas de satisfacción aplicadas a través de la página web del DASCOD relacionada con los cursos y actividades ejecutados desde el procedimiento de capacitación Distrital del DASCOD.
Costo estimado total:	\$950 millones Incluye el presupuesto por concepto de salarios u honorarios de las personas profesionales y apoyo que participan en la ejecución del programa

- 2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital (Terminación anticipada).

Motivaciones para realizar la Terminación

- El producto ejecutó dos líneas de acción: 1. Concursos distritales (literatura y fotografía), incentivando la expresión artística en los géneros de cuento y poesía; y 2. Cursos de formación en áreas de teatro, audiovisuales, artes electrónicas, literatura, música, artes plásticas y fotografía.
- La meta total de la política se cumplió en junio del 2025 con 314 personas participantes del programa, de 300 que era la meta programa para el 2030. El producto concluye con un 105% de ejecución.
- El producto implica esfuerzos administrativos y de gestión por requiere una coordinación con el Instituto Distrital de las Artes IDARTES, para concertar la oferta la asignación de 30 cupos para personas servidoras y colaboradoras públicas que participarán en los cursos desarrollados a través del programa CREA y sus centros de formación.
- La gestión para la concertación de estos cupos con el Instituto Distrital de las Artes IDARTES, y la promoción de la participación de servidoras, servidores y colaboradores públicos en las actividades de formación artísticas y culturales se continuarán llevando a cabo a través del producto de la política pública No. "2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado"

- 2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros (Terminación).

El producto concluyó en el 2024, con el cumplimiento de la meta de 52 entidades distritales como parte del programa, llegando al 100% de ejecución. A partir del 2025 y hasta el 2030 en producto está programado con una meta de 52 entidades cada año, es decir en un sostenimiento del mismo y para el 2025 cerrará con actividades clave relacionadas con la adecuación institucional, aprehensión y apropiación del programa.

Por otra parte, se solicita la creación de un producto nuevo denominado Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros consolidado, esto con el fin de que se amplíe el alcance del programa llegando directamente a los servidores y servidoras públicas a través de capacitaciones y sensibilizaciones en temas de enfoques de género, diferencial, interseccional, Derechos Humanos, ambiental, Inter especie, acción sin daño, entre otros.

Nombre del indicador	Número de personas servidoras y colaboradoras públicas que participan en la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros desarrollados
Fórmula de cálculo	Sumatoria de personas servidoras y colaboradoras públicas que participan en la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros desarrollados
Tipo de Indicador	Suma
Metodología de Medición	El objetivo es aumentar en un 2% anual el número de personas que participan en la implementación del programa hasta el año 2030, partiendo de una meta de atención para el primer año del producto de 2.198 personas sensibilizadas y participantes en los diferentes componentes y estrategias que corresponden al 2% de personas servidoras públicas y contratistas registradas en Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP con corte a marzo de 2024. Las personas beneficiarias se contarán con su participación en al menos una (1) actividad de las estrategias que hacen parte del programa, puesto que, se busca realizar una difusión y ampliar la cobertura del programa, logrando que se conozca el programa por parte de un 2% de las personas servidoras y colaboradoras Distritales y así captar su interés en la participación continua en las estrategias del programa.
Línea base	1.000 personas Fecha línea base: 31 de diciembre de 2024 Fuente: Bases de datos programa ALDAS 2021 - 2025 Promedio de personas participantes en el programa desde los grupos dinamizadores.
Metas	2025: 2.198 2027: 2.242 2028: 2.287 2029: 2.333 2030: 2.379 Total: 11.438
Descripción del producto del producto	Etapas del programa necesarias para lograr la meta: 1. Sostenimiento de acciones estructurales programa ALDAS: Equipos dinamizadores y asistencia técnica para la implementación del programa. 2. Consolidación programa ALDAS: - Formación y sensibilización - Intercambio de experiencias exitosas - Planes de acción ALDAS - Articulación de instancias de diálogo y concertación - Semana ALDAS - Semana de la Mujer 8M y Conmemoraciones por los Derechos Humanos de las Mujeres 3. Seguimiento a la implementación del programa ALDAS: Reporte el número de personas que participan en el programa – Plan de Acción ALDAS, y Jornada de socialización de los resultados de instrumentos de medición del Talento Humano.
Enfoques	Género, Diferencial-Poblacional, Derechos Humanos
Costo estimado total:	\$750 millones Incluye el presupuesto por concepto de salarios u honorarios de las personas profesionales y apoyo que participan en la ejecución del programa

Concluida la presentación de las modificaciones a los productos antes señalados, el Dr. Héctor Julián Silva González, Secretario Técnico del comité, pregunta si se tienen observaciones sobre las modificaciones presentadas. No se reciben observaciones.

Votación:

El Dr. Héctor Julián Silva González, Secretario Técnico del comité, somete a aprobación ante los integrantes del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública, la aprobación de las modificaciones presentadas a los productos antes señalados, de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano:

Producto	Ajuste o modificación
1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos	Modificación
1.1.2 Banco de Proveedores "Talento no Palanca"	Terminación anticipada Creación producto nuevo
1.1.3 Estrategia de fomento del control social a la gestión del talento humano en el Distrito	Modificación en la meta del producto
2.2.3 Aula del Saber Distrital – Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al distrito.	Terminación anticipada Creación producto nuevo
2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital	Terminación anticipada
2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.	Terminación producto Creación producto nuevo

Como resultado se obtienen 3 votos de aprobación para cada una de las modificaciones presentadas.

COMPROMISOS

No se establecieron compromisos.

CONCLUSIONES

- Se realizó seguimiento a los temas, conforme a lo programado para la cuarta sesión ordinaria del comité en el Plan anual de trabajo vigencia 2025 del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública.

- Se presentó y aprobó la Fase de Formulación de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía.
- Se presentaron y aprobaron las modificaciones a dos (2) productos del Plan de Acción de la Política Bogotá Territorio Inteligente.
- Se presentaron y aprobaron las modificaciones a dos (2) indicadores de resultado de la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción.
- Se presentaron y aprobaron las modificaciones a seis (6) productos de la Política de Gestión Integral del Talento Humano.

CIERRE DE LA SESIÓN

Siendo las 4:15 p.m. del 30 de septiembre de 2025 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 está estimada para realizarse el 20 de noviembre de 2025.

En constancia firman,


PRESIDENTE
Alejandra Rodas Gaiter
Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento
Institucional


SECRETARÍA TÉCNICA
Héctor Julián Silva González
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Anexos: Convocatoria del comité, presentación power point y registro de asistencia.
Proyectó: Graciela Urrea Pardo, Profesional Universitario - Oficina Asesora de Planeación
Sandra Patricia Ortiz Barrera, Contratista – Oficina Asesora de Planeación
Revisó: Angélica Bibiana Castro Pinto, Asesora - Oficina Asesora de Planeación
Aprobó: Héctor Julián Silva González, Jefe - Oficina Asesora de Planeación



Outlook

Citación a la cuarta sesión (ordinaria) del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública -sesión virtual

Desde Oficina Asesora de Planeacion SecGeneral <oapsecgeneral@alcaldiabogota.gov.co>

Fecha Vie 19/09/2025 12:21 PM

Para Alejandra Rodas Gaiter <arodas@alcaldiabogota.gov.co>; samador@agatadata.com <samador@agatadata.com>; Laura Victoria Villa Escobar <lvilla@serviciocivil.gov.co>; Hector Julian Silva Gonzalez <hjsilva@alcaldiabogota.gov.co>; Hilda Lucero Molina Velandia <hlmolina@alcaldiabogota.gov.co>; Cindy Lorena Rodríguez Parra <clrodriguez@alcaldiabogota.gov.co>; Angelica Bibiana Castro Pinto <abcastro@alcaldiabogota.gov.co>; Sandra Patricia Ortiz Barrera <sportiz@alcaldiabogota.gov.co>; Diana Rocio Celis Mora <drcelis@alcaldiabogota.gov.co>; Guiomar Adriana Vargas Tamayo <gvargas@alcaldiabogota.gov.co>; Juan Camilo Giraldo Zuluaga <jcgiraldo@alcaldiabogota.gov.co>; Rocio Gomez Rodriguez <rgomezr@sdp.gov.co>; osandoval <osandoval@shd.gov.co>; loliveros <loliveros@veeduriadistrital.gov.co>; Graciela Urrea Pardo <gurreea@alcaldiabogota.gov.co>

CC Nathalia Carolina Insuasty Delgado <ninsuasty@serviciocivil.gov.co>; ocanas <ocanas@veeduriadistrital.gov.co>; scontreras@serviciocivil.gov.co <scontreras@serviciocivil.gov.co>

Estimados Directivos e invitados, cordial saludo

En el marco de lo establecido en el artículo 8 del Acuerdo 001 de 2024 “Por el cual se actualiza el Reglamento Interno del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública”, atentamente se convoca a **sesión virtual** del *Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública*, a desarrollarse, **a través de la plataforma Teams**, según la siguiente programación:

Fecha: 30 de septiembre de 2025

Hora: 2:00 p.m. a 4:00 p.m.

El orden del día a desarrollar es el siguiente:

1. Verificación del Quorum

2. Temas objeto de seguimiento y/o aprobación:

2.1. Avance en la Gestión del Talento Humano en el marco del Plan Distrital de Desarrollo. (Secretaría General – Dirección Distrital de Desarrollo Institucional y Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital).

2.2. Avance en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. (Secretaría General - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional).

2.3. Avance en la Estrategia de Formación Virtual. (Secretaría General - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional y Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital).

2.4. Avance en el Modelo de Gobierno Abierto: plataforma de gobierno abierto, Laboratorio de Innovación Pública de Bogotá y analítica de datos (Secretaría General – Subsecretaría

Distrital de Fortalecimiento Institucional – Agencia Analítica de Datos - ÁGATA)

2.5. Seguimiento de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía (Secretaría General – Subsecretaria de Servicio a la Ciudadanía).

2.6. Seguimiento al Plan Estratégico Sectorial 2024-2027. (Secretaría General – Oficina Asesora de Planeación).

2.7. Seguimiento a las metas y ejecución presupuestal de la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. (Secretaría General - Oficina Asesora de Planeación).

2.8. Ajustes al Plan de Acción de la Política Bogotá Territorio Inteligente. (Secretaría General – Oficina Consejería Distrital de Tecnología de la Información y las Comunicaciones)

3. Varios

3.1. Ajustes a Indicadores de Resultados de la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción y Aprobación. (Secretaría General - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional).

3.2. Ajuste de los productos de la Política de Gestión Integral de Talento Humano y Aprobación. (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital).

Notas:

1. La presentación junto con los soportes de los temas que serán tratados en la sesión, se compartirán el 23 de septiembre de 2025.
2. En caso de que alguno de los integrantes o invitados no pueda asistir a la sesión, deberá comunicarlo por escrito, enviando al Secretario Técnico la correspondiente excusa, con la indicación de las razones de su inasistencia.

Atentamente,

Secretaría Técnica

Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública



OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

Secretaría General - Alcaldía Mayor de Bogotá

Tel: (571) 381 3000 Ext.1130

Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá no es responsable por la información contenida en esta comunicación, el directo responsable es quien la firma o el autor de la misma. Conozca nuestra política de protección de datos personales, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1581 de 2012 en: <http://secretariageneral.gov.co/transparencia/mecanismos-contacto/proteccion-datos-personales>
Do not print this document unless it is necessary, consider the environment.



Outlook

Sesión No.4 Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública – Presentación

Desde Oficina Asesora de Planeacion SecGeneral <oapsecgeneral@alcaldiabogota.gov.co>

Fecha Mar 23/09/2025 9:44 PM

Para Alejandra Rodas Gaiter <arodas@alcaldiabogota.gov.co>; Laura Victoria Villa Escobar <lvilla@serviciocivil.gov.co>; Hector Julian Silva Gonzalez <hjsilva@alcaldiabogota.gov.co>; samador@agatadata.com <samador@agatadata.com>; osandoval <osandoval@shd.gov.co>; dcardozo@sdp.gov.co <dcardozo@sdp.gov.co>; loliveros <loliveros@veeduriadistrital.gov.co>; Hilda Lucero Molina Velandia <hlmolina@alcaldiabogota.gov.co>; Cindy Lorena Rodríguez Parra <clrodriguez@alcaldiabogota.gov.co>; Diana Rocio Celis Mora <drcelis@alcaldiabogota.gov.co>; Guiomar Adriana Vargas Tamayo <gvargas@alcaldiabogota.gov.co>; Juan Camilo Giraldo Zuluaga <jcgiraldo@alcaldiabogota.gov.co>; scontreras@serviciocivil.gov.co <scontreras@serviciocivil.gov.co>; Angelica Bibiana Castro Pinto <abcastro@alcaldiabogota.gov.co>

CC Graciela Urrea Pardo <gurrea@alcaldiabogota.gov.co>; Sandra Patricia Ortiz Barrera <sportiz@alcaldiabogota.gov.co>; Milton Eduardo Virviescas Moreno <mevirviescas@alcaldiabogota.gov.co>; Nathalia Carolina Insuasty Delgado <ninsuasty@serviciocivil.gov.co>; ocanas <ocanas@veeduriadistrital.gov.co>; Linda Mirielly Joanne Reales Magdaniel <lmjreales@alcaldiabogota.gov.co>; Luz Dary Suarez Enciso <ldsuares@alcaldiabogota.gov.co>; Nubia Santofimio Camacho <nsantofimio@alcaldiabogota.gov.co>; Cristian Ronaldo Murillo Carreño <crmurillo@alcaldiabogota.gov.co>; Juan Carlos Noriega Silva <jcnoriega@alcaldiabogota.gov.co>; sub.gestioninstitucional@sdp.gov.co <sub.gestioninstitucional@sdp.gov.co>

Estimados Directivos e invitados, cordial saludo.

Según lo indicado en la citación a la sesión No.4 del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública, remitida el 19 de septiembre, amablemente nos permitimos compartir la presentación que incluye los temas a tratar durante la ***sesión virtual que se llevará a cabo el próximo martes 30 de septiembre de 2025 de 2:00 p.m. a 4:00 p.m.***

 [Presentacion 04_CSGDSGP_30092025.pptx](#)

Adicionalmente les recordamos confirmar su asistencia aceptando la invitación realizada por la plataforma Teams, en caso de no poder asistir a la sesión, deberá comunicarlo por escrito, enviando al Secretario Técnico la correspondiente excusa, con la indicación de las razones de su inasistencia o la respectiva delegación.

Atentamente,

Secretaría Técnica

Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública

**OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN**

Secretaría General - Alcaldía Mayor de Bogotá

Tel: (571) 381 3000 Ext.1130

La información aquí contenida es para uso exclusivo de la persona o entidad de destino. Está estrictamente prohibida su utilización, copia, descarga, distribución, modificación y/o reproducción total o parcial, sin el permiso expreso de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, pues su contenido puede ser de carácter confidencial y/o contener material privilegiado. Si usted recibió esta información por error, por favor contacte en forma inmediata a quien la envió, borre este material de su computador y absténgase de usarlo, copiarlo o divulgarlo. La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá no es responsable por la información contenida en esta comunicación, el directo responsable es quien la firma o el autor de la misma. Conozca nuestra política de protección de datos personales, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1581 de 2012 en: <http://secretariageneral.gov.co/transparencia/mecanismos-contacto/proteccion-datos-personales>

Do not print this document unless it is necessary, consider the environment.

— ALCALDE —
**CARLOS
FERNANDO
GALÁN**
— 2024 - 2027 —



Comité Sectorial de Gestión y Desempeño Sector Gestión Pública

Sesión número 4
30 de septiembre de 2025

ORDEN DEL DÍA

1. Verificación del quorum

2. Temas objeto de seguimiento y/o aprobación:

2.1. Avance en la Gestión del Talento Humano en el marco del Plan Distrital de Desarrollo. (Secretaría General – Dirección Distrital de Desarrollo Institucional y Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital).

2.2. Avance en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG. (Secretaría General - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional).

2.3. Avance en la Estrategia de Formación Virtual. (Secretaría General - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional y Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital).

2.4. Avance en el Modelo de Gobierno Abierto: plataforma de gobierno abierto, Laboratorio de Innovación Pública de Bogotá y analítica de datos (Secretaría General – Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional)

2.5. Seguimiento al Plan Estratégico Sectorial 2024-2027. (Secretaría General – Oficina Asesora de Planeación).

ORDEN DEL DÍA

2.6. Seguimiento a las metas y ejecución presupuestal de la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. (Secretaría General - Oficina Asesora de Planeación, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital).

2.7. Aprobación - Fase Formulación de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía (Secretaría General – Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía)

2.8. Aprobación - Ajustes al Plan de Acción de la Política Bogotá Territorio Inteligente. (Oficina Consejería Distrital de Tecnología de la Información y las Comunicaciones)

3. Varios

3.1. Aprobación - Ajustes Indicadores de Resultados de la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción. (Secretaría General - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional).

3.2. Aprobación - Ajuste de los productos de la Política de Gestión Integral del Talento Humano. (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital).

1. Verificación del quorum

2. Temas objeto de seguimiento y/o aprobación



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



2.1. Avance en la Gestión del Talento Humano en el marco del Plan Distrital de Desarrollo

**Secretaría General
Dirección Distrital de Desarrollo Institucional**



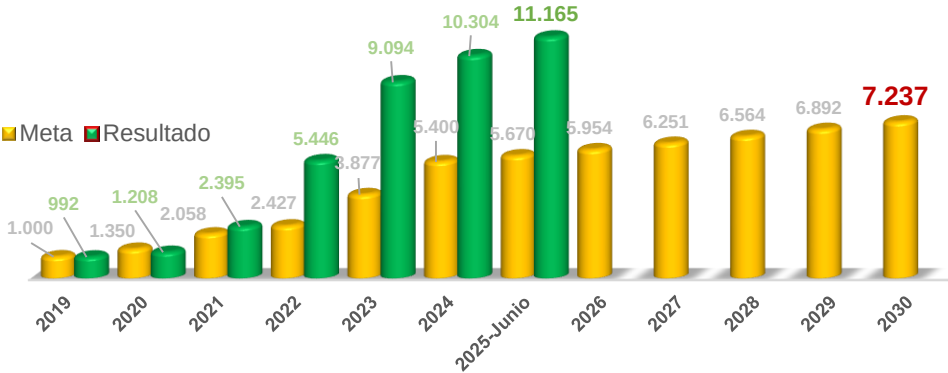
Avances Teletrabajo Distrital:

PDD: Bogotá Camina Segura

Objetivo: 5. Bogotá confía en su gobierno.
Programa: 5.33. Fortalecimiento institucional para un gobierno confiable.

Articulación con Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano (PPDGITH) 2019-2030

Producto esperado	Nombre del indicador de producto	Enfoque
2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales	Número de teletrabajadores en Entidades y Organismos Distritales	Género, Diferencial, Poblacional, Ambiental, Territorial



Fichas Teletrabajables Jun 2025



Reporte Entidades Jun 2025

Teletrabajadores activos 2025



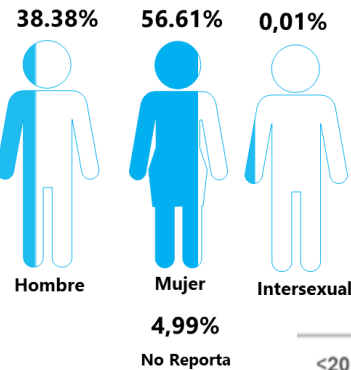
Teletrabajadores jun 2025

Meta acumulada

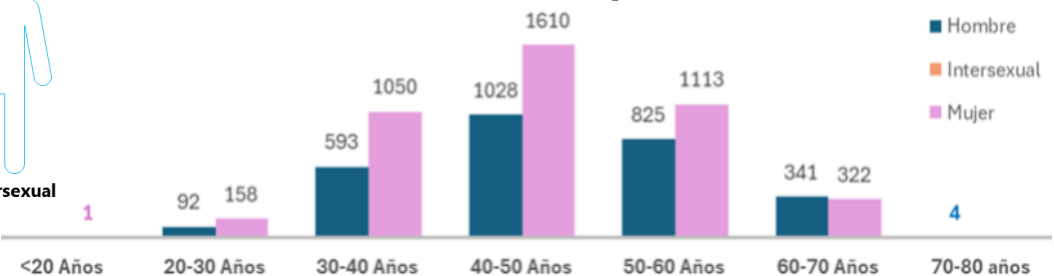


Teletrabajadores a jun - 2025

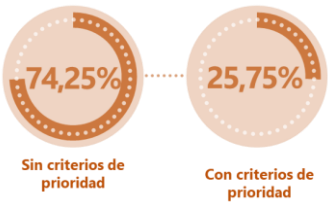
Distribución por Sexo



Distribución etaria por sexo



Criterios de Prioridad



Avances Teletrabajo Distrital:

Actividades de sostenibilidad, seguimiento y medición del Teletrabajo:

Desarrollo de asistencia técnica en teletrabajo.

- Se realizaron 7 asistencias técnicas a directivos, equipos técnicos de apoyo y teletrabajadores.
- Se alcanzó una participación de 131 participantes a nivel distrital.

Desarrollo de la encuesta de percepción de Teletrabajo, dirigida a los teletrabajadores y jefes.

- El promedio de teletrabajadores que consideran que el teletrabajo siempre cumple sus expectativas emocionales, profesionales y personales, se incrementó en 1,9 puntos porcentuales pasando de 90,9% en 2024 a 92,8% en 2025.
- En promedio, el 98,6% de los teletrabajadores se consideran satisfechos y muy satisfechos con el teletrabajo, sosteniendo las cifras obtenidas durante la encuesta de la vigencia anterior 2024.
- El 86% de los jefes considera que la productividad de los teletrabajadores se ha mantenido o incrementado.
- El clima laboral ha mejorado según el 25% de los jefes, y se ha mantenido estable para el 65%.

Retos:

* Los reportes de SIDEAP 2.0 (modulo teletrabajo), muestran tan solo 2.691 registros de servidores, frente a los 7,530 activos.

* Al comparar reportes por entidad en SIDEAP - Directorio se presentan diferencias con los datos de número de teletrabajadores generados desde el modulo teletrabajo SIDEAP.

* En mesas de trabajo con DASCD vigencia 2024 se proyecto la posibilidad de integrar empresas industriales y comerciales en el reporte de teletrabajadores

Desarrollo de cursos teletrabajo (teletrabajadores y jefes).

- Durante el primer trimestre de la vigencia 2025, los cursos se ofrecieron en la plataforma Soy10 Aprende mediante convocatorias tipo cohorte, con los siguientes avances: Servidores aprobados (1232), Jefes y Directivos aprobados (62)
- Bajo la nueva plataforma Aulas del Saber Distrital, el curso de teletrabajo para teletrabajadores presentó la inscripción de 609 participantes de entidades y organismos distritales, logrando un nivel de certificación del 51,89% (316 servidores) durante el segundo trimestre del año 2025.

Medición huellas ambientales y de calidad de vida de Teletrabajo . Indicador

	Medición 2024 (3.442 encuestados)
HUELLA DE CARBONO: Co2 dejado de emitir mensualmente	104 toneladas, equivalente a la siembra mensual de más de 1.337 árboles.
HUELLA DE ENERGÍA: Combustible mensual dejado de usar	Se dejaron de utilizar 3.982 galones mensuales por los viajes desde y hacia el trabajo.
HUELLA DE CALIDAD DE VIDA Ahorro promedio en horas diarias en desplazamientos.	Un teletrabajador se ahorra en promedio 2 horas y 27 minutos diarios en desplazamientos desde y hacia el trabajo.
HUELLA DE EQUIDAD: Dinero en promedio, que se ahorra por gastos en transporte, alimentación y parqueadero, entre otros consumos.	Un teletrabajador ahorra más de \$663.617 mensuales, en promedio.

1. Avance en la Gestión del Talento Humano en el marco del Plan Distrital de Desarrollo

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital



ENTIDADES

11 

Gestión Pública.
**Secretaría General
DASCD.**

Gobierno.

Secretaría Distrital de Gobierno.

Gestión Jurídica.

Secretaría Jurídica Distrital.

Planeación.

Secretaría Distrital De Planeación.

Hacienda.

**Unidad Administrativa Especial Catastro
Distrital**

Cultura.

Instituto Distrital de Artes –IDARTES.

Ambiente.

Secretaría Distrital de Ambiente

Salud.

Secretaría Distrital de Salud

Mujer.

Secretaría Distrital de la Mujer

Órganos de Control

Veeduría Distrital.

OBJETIVOS



General

Gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar

Específicos

1.1

Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales.

1.2

Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales.

1.3

Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.

PRODUCTOS

39



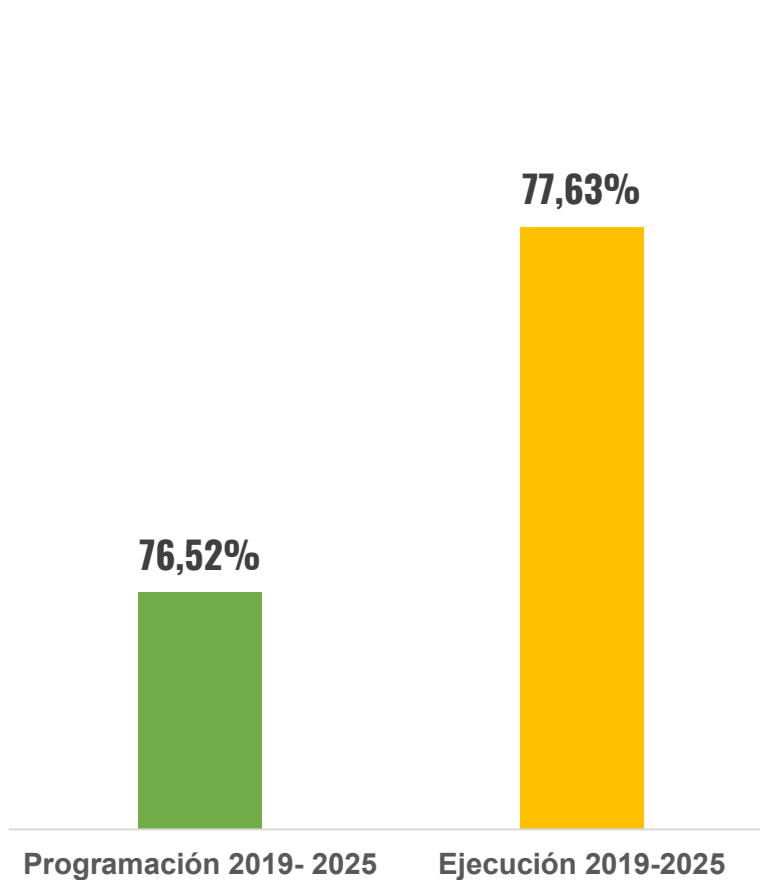
13 Productos

14 Productos

12 Productos

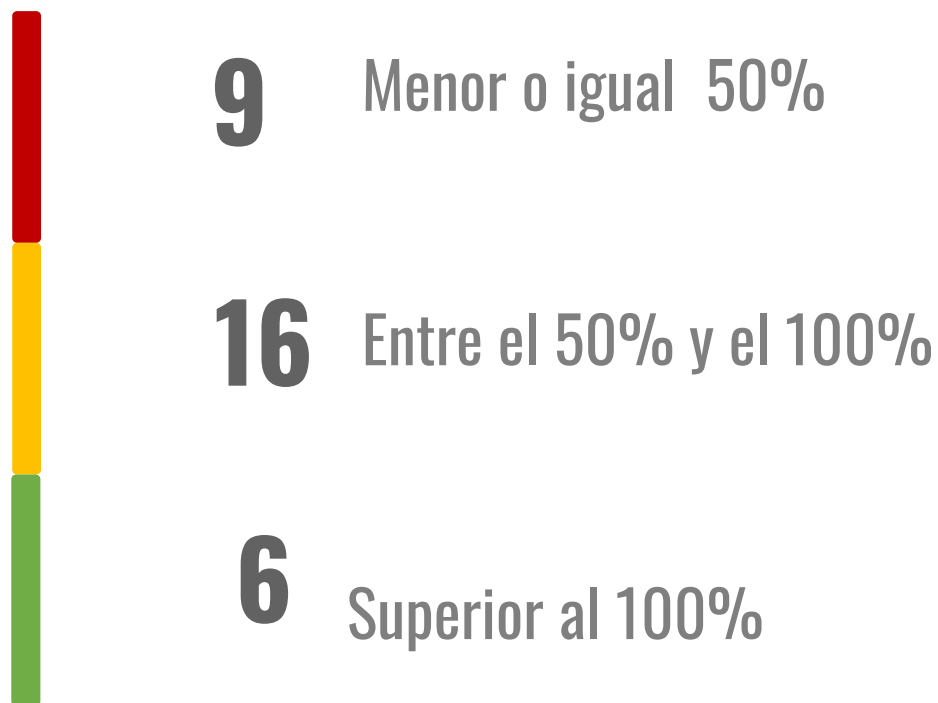
31 están activos a marzo 2025 (incluye 1 terminado en rezago)
8 Concluyeron 2020-2024

Avance general y por objetivos de la Política Pública de GITH



Objetivo 1	Objetivo 2	Objetivo 3
Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales. actuar.	Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales.	Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.
26,3%	34,1%	17,1%

Ejecución de los productos de la Política de GITH- Corte Junio 2025



Fuente: Matriz seguimiento Política Pública Distrital de GITH. Corte Junio del 2025

Se destacan los cumplimientos en los productos de:

- 1.1.2 Banco de Proveedores
- 1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales
- 2.2.1 Programa de teletrabajo implementado en entidades y organismos distritales
- 2.2.2 Programa de movilidad laboral
- 2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital
- 2.3.4 Programa de Apoyo Emocional Distrital





<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/politicas-publicas/Seguimiento-GITH>



Documentación de la Política Pública de la Gestión integral del Talento Humano	+
Consulta aquí los Informes de ejecución de productos de la Política de GITH	+
Consulta aquí los Informes de seguimiento de la Secretaría de Planeación	+
Conoce más de nuestros productos de la política en estos Vídeos	+
Consulta aquí las noticias relacionadas con los productos de la Política de GITH	

Se diseñó el tablero de control y seguimiento a la PPGTIH así como el portal de información de la Política en la que se presenta el avance de los 39 productos de la Política Pública se publica informes de avance y el **de Evaluación de “producto – Resultado” realizado en el 2023**

Avances en el proceso de depuración de productos de la Política de GITH

- **31** productos activos (*incluye uno en rezago*), están siendo analizados
- **10 mesas** de trabajo realizadas a la fecha con los responsables de los productos

- **3** productos clasificados como gestión, bajo la responsabilidad de la Secretaría General y, Secretaría de Planeación son susceptibles de ser **depurados**
- **5** productos clasificados como gestión bajo la responsabilidad del DASCDD son susceptibles de ser **depurados**
- **6** productos clasificados como gestión serán **ajustados** en su alcance y metas

Balance de necesidades de ajustes de productos

Ajuste tradicional * (Comités /Conpes)

1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos
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
2.2.3 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito
2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital
2.4.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.

Productos a eliminar por el proceso actual de Depuración

1.3.6 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública
2.1.4 Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital
2.4.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente
3.1.3 Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano
3.1.4 Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital
1.3.3 Inventario Bogotá
2.1.1 Programa de estandarización de procesos transversales de la gestión distrital implementado
3.1.13 Estrategia de Estandarización de los Expedientes de Historia Laboral e inventario en el marco de la Red Distrital de Archivos

Productos a ajustar por el proceso actual de Depuración

1.1.4 Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales.
1.4.1 Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, implementado
2.1.3 Tablero de Servicios y Talento Humano para la Ciudadanía
3.1.1 Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital
3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano
1.3.1 Red Distrital de Innovadores Públicos.

* Productos objeto de aprobación en la presente sesión

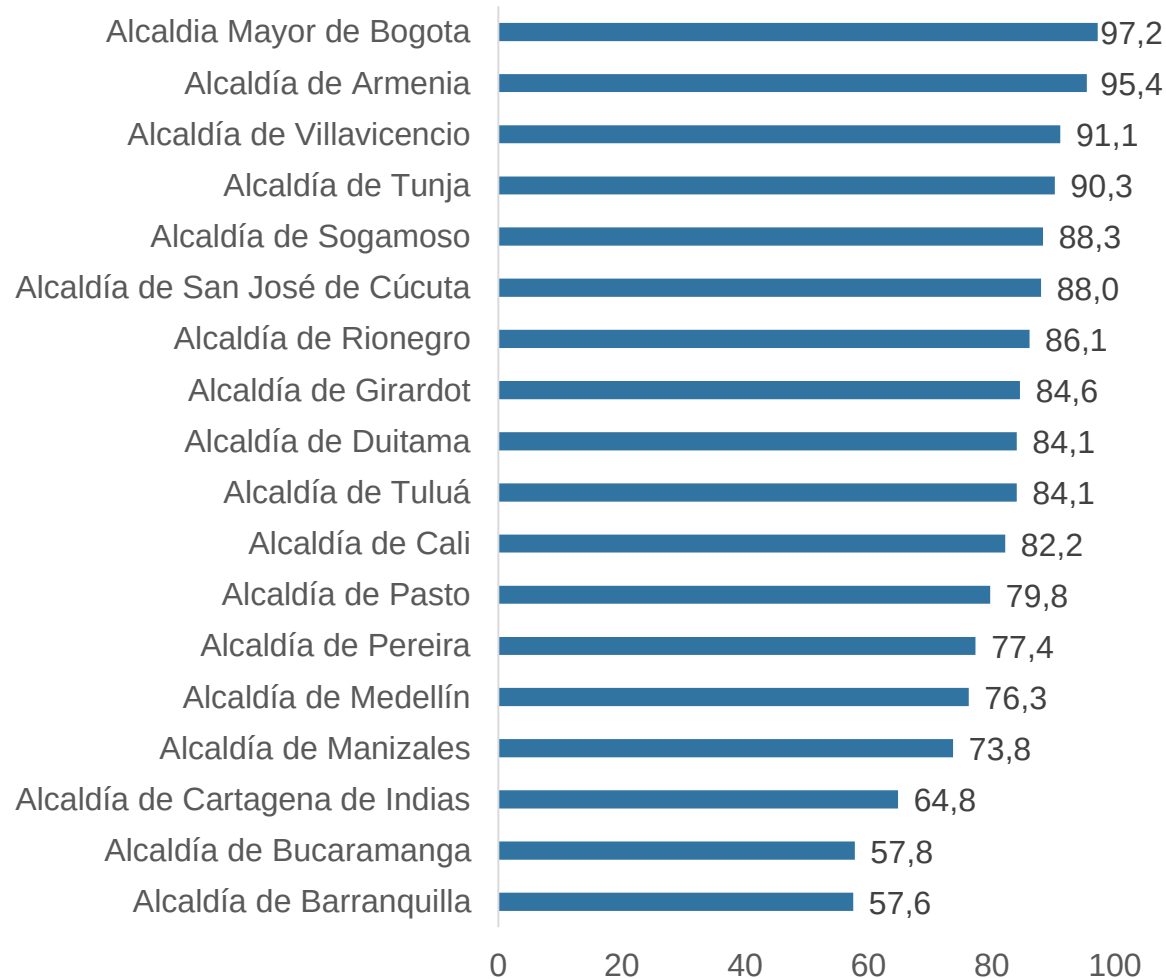
2.2. Avance en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

**Secretaría General
Dirección Distrital de Desarrollo Institucional**



Índice de Desempeño Institucional

Resultados para Alcaldía Mayor



Puntaje IDI Alcaldía Mayor

97,2

Consolidado 15 secretarías

Mejor desempeño del grupo
par de Alcaldías

Índice de Desempeño Institucional

Resultados para el Distrito

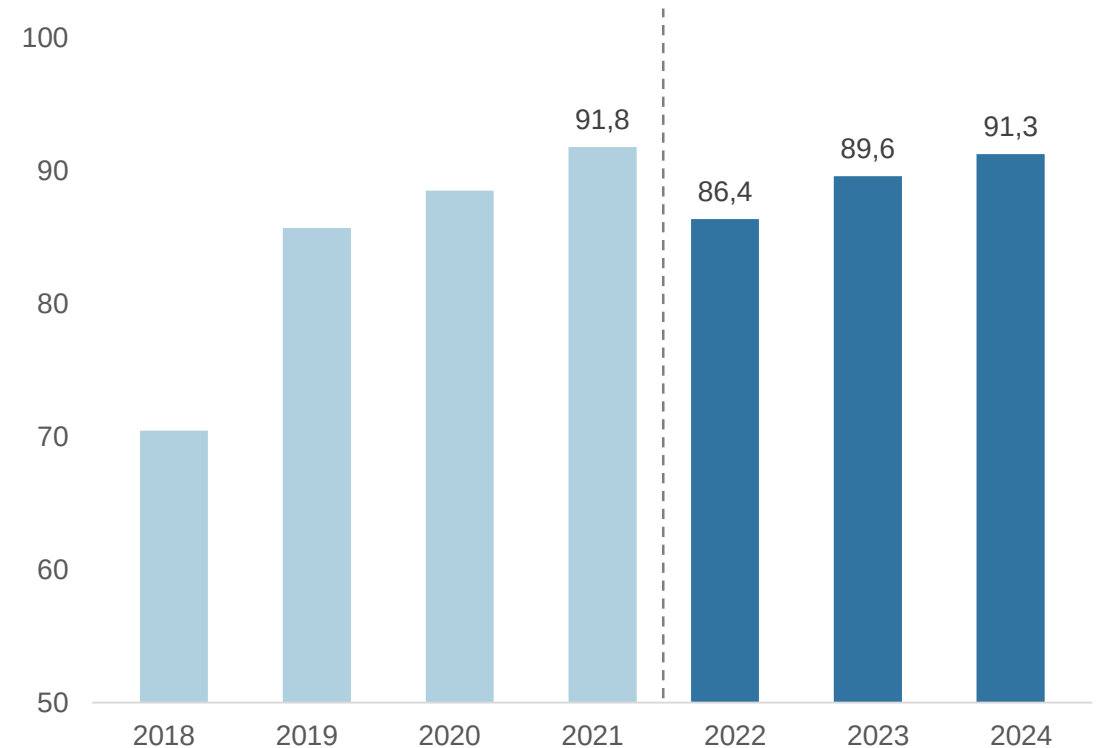
Puntaje promedio de las entidades del Distrito

91,3

Supera al promedio de:

- Nación: 86,5
- Gobernaciones: 77,9
- Alcaldías: 62,2

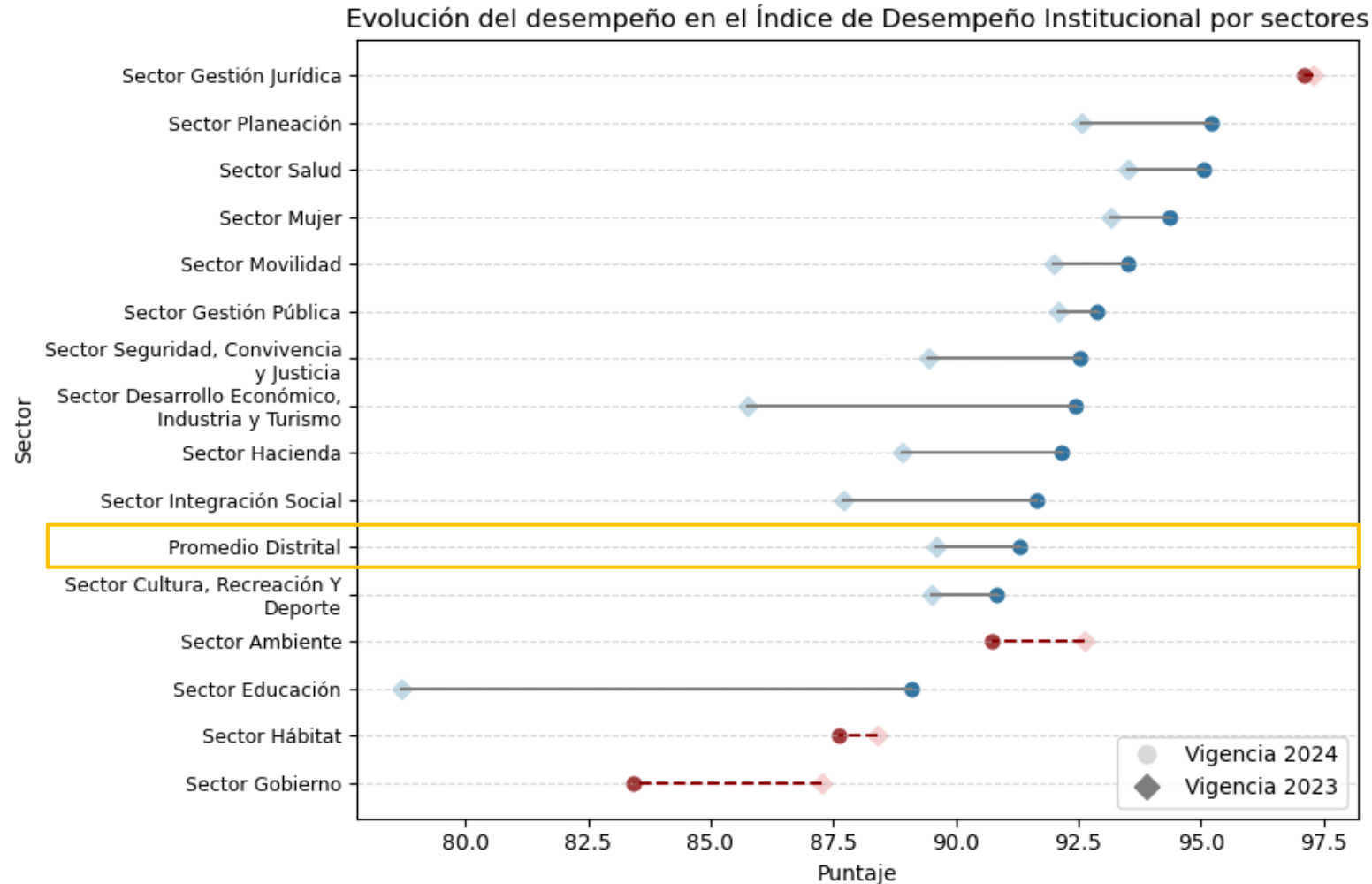
Promedios históricos del Distrito en el IDI



Fuente: Elaboración propia a partir de DAFP

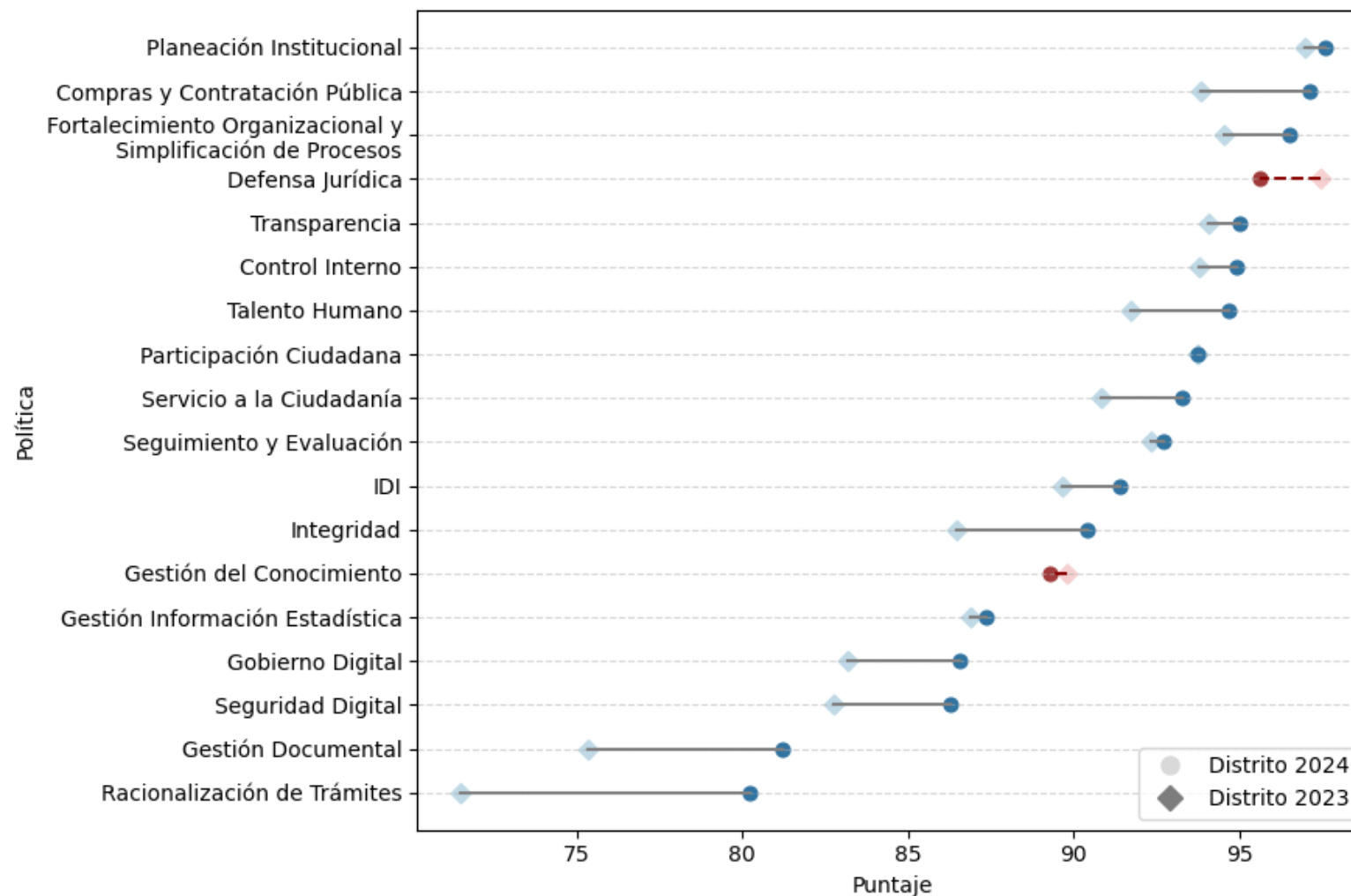
Desempeño de los sectores

Comparación IDI entre 2023 y 2024



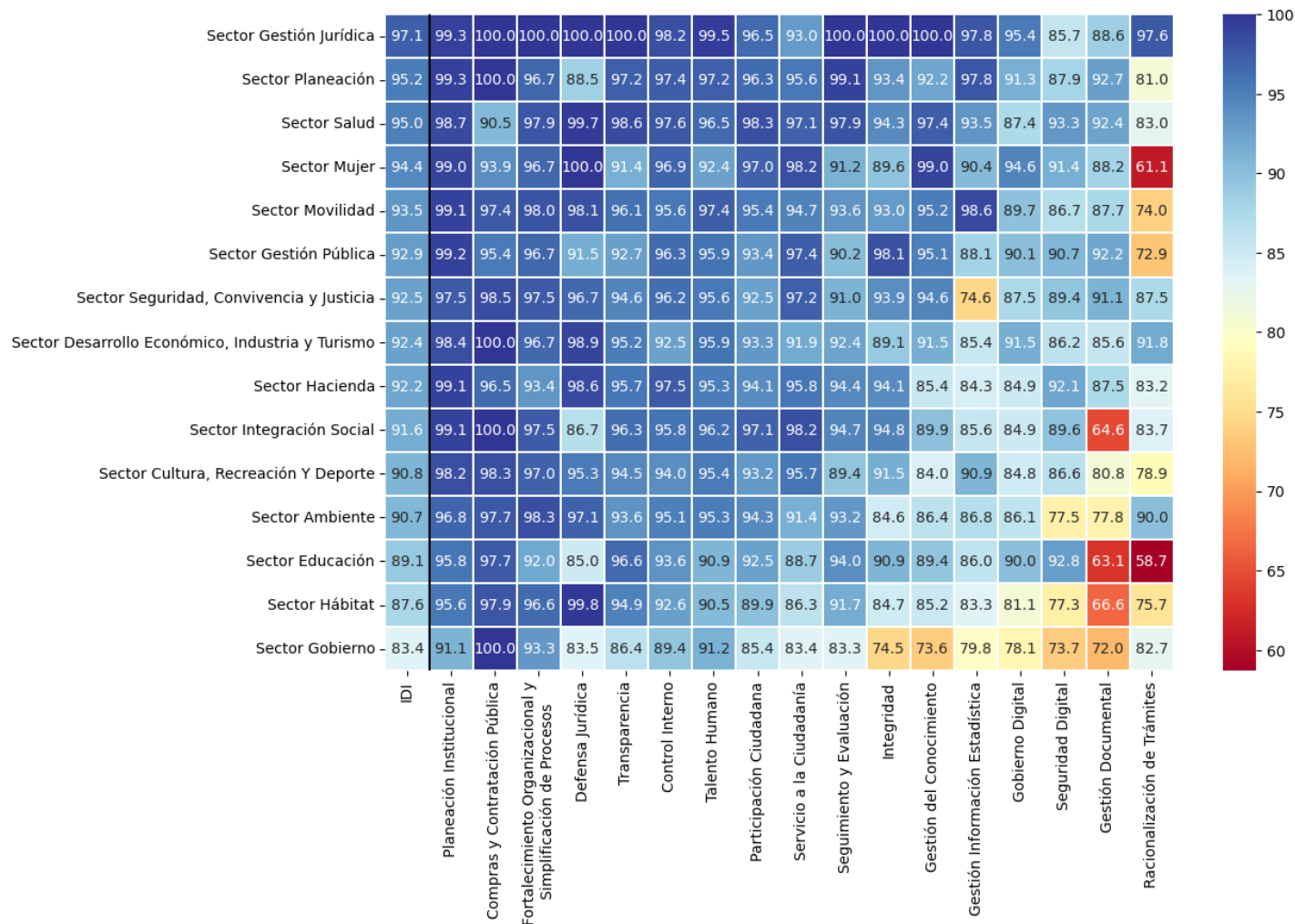
Desempeño del Distrito en las políticas

Comparación entre 2023 y 2024



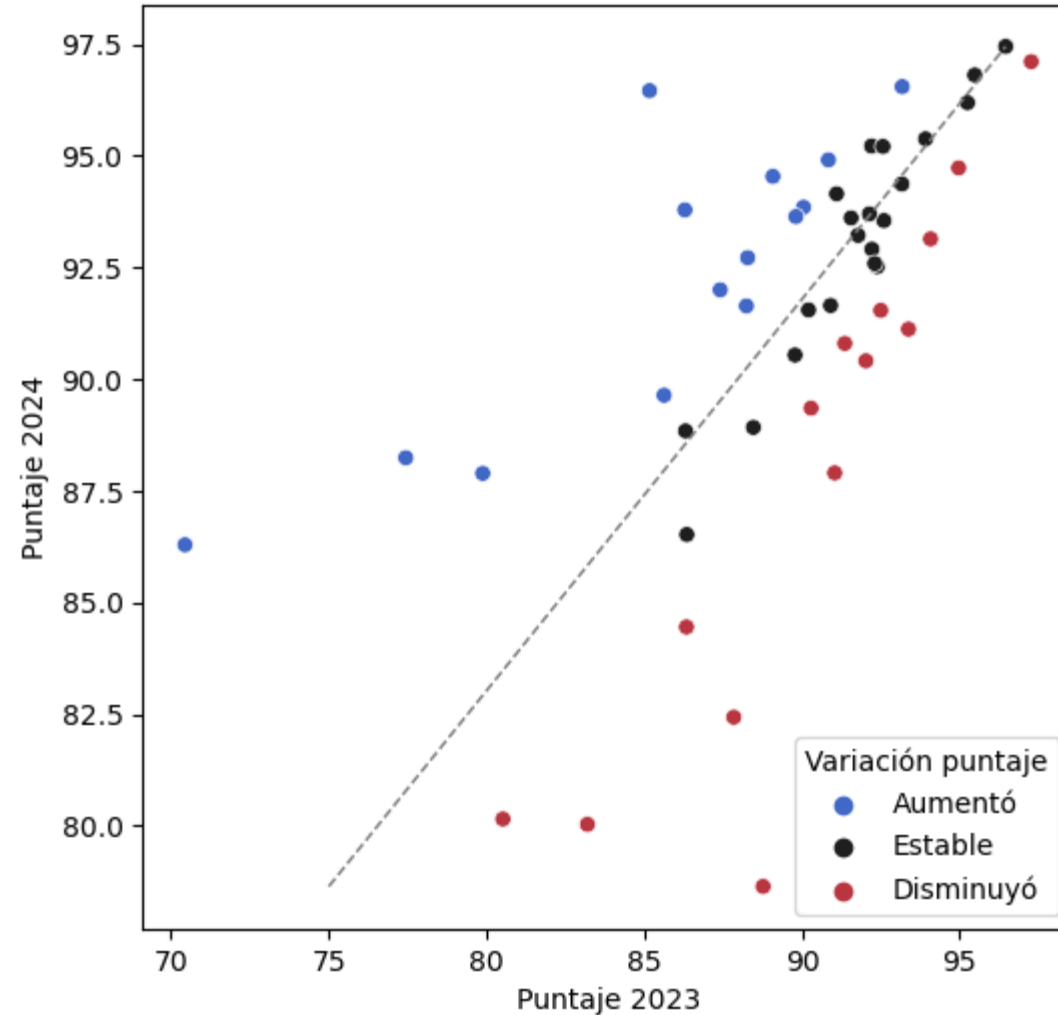
Desempeño del Distrito en las políticas

Comportamiento por política y sector 2024



Desempeño de las entidades

Desempeño IDI por entidad comparado 2023 v 2024



Desempeño de las entidades

¿Cómo les fue a las entidades?

Entidades con variaciones más altas en el IDI

Entidad	Puntos
Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología “ATENEA”	▲ 15.85
Instituto para la Economía Social de Bogotá	▲ 11.29
Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico	▲ 10.80
Instituto Distrital De Turismo	▲ 8.01
Secretaria de Hacienda de Bogotá	▲ 7.50

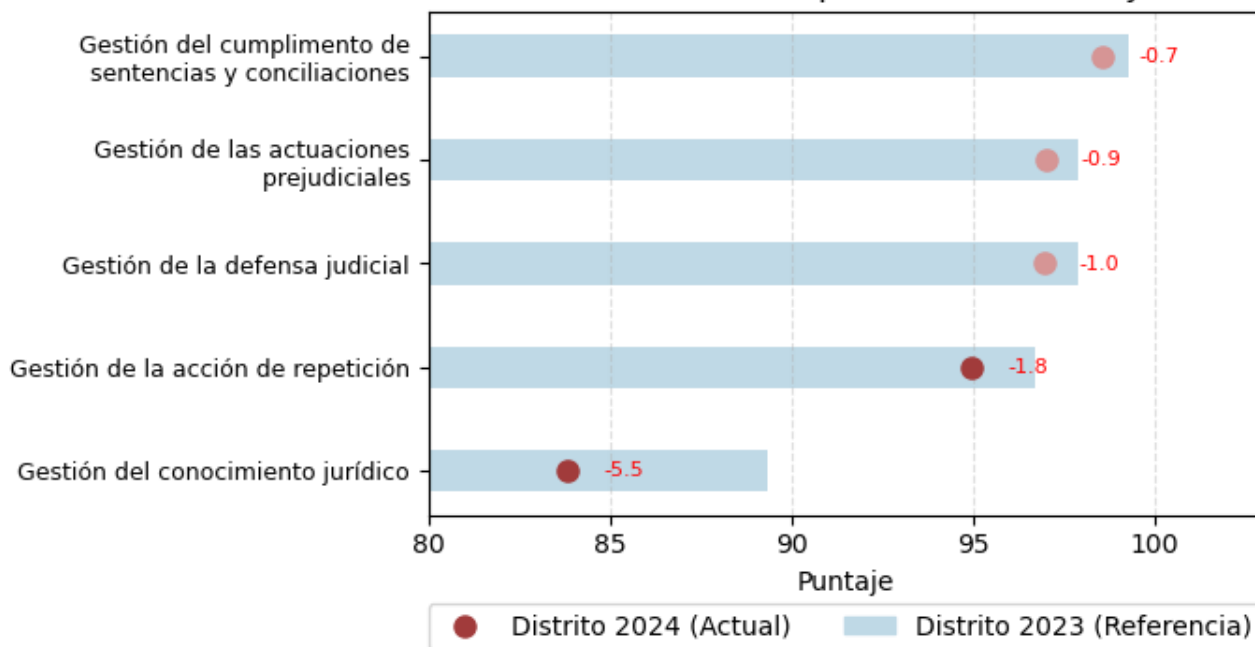
Entidades con variaciones más bajas en el IDI

Entidad	Puntos
Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público	▼ 10.13
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	▼ 5.41
Canal Capital	▼ 3.17
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos	▼ 3.14
Instituto Distrital De Gestión de Riesgos y Cambio Climático	▼ 2.16

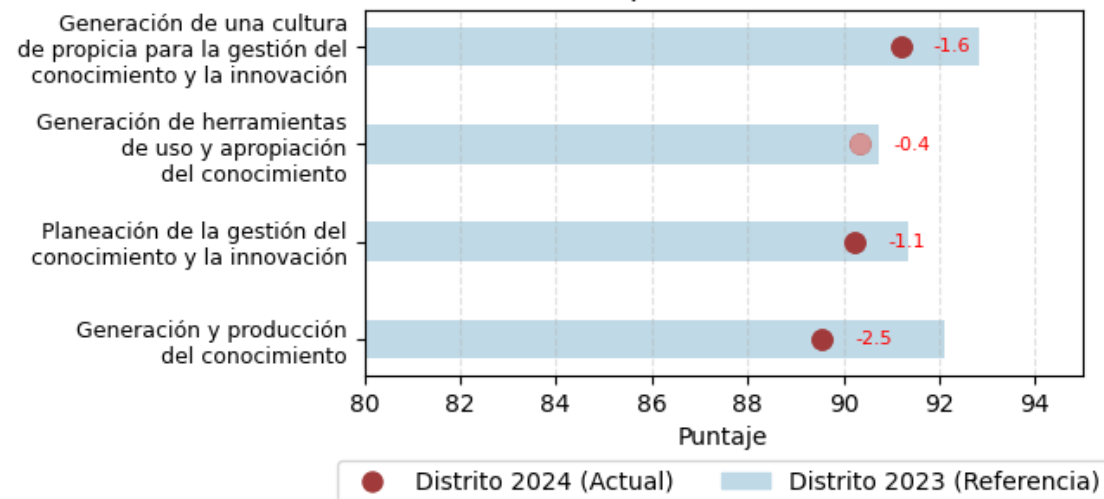
Desempeño del Distrito en las políticas

Índices de las políticas que retrocedieron

Índices de interés en la política de Defensa Jurídica

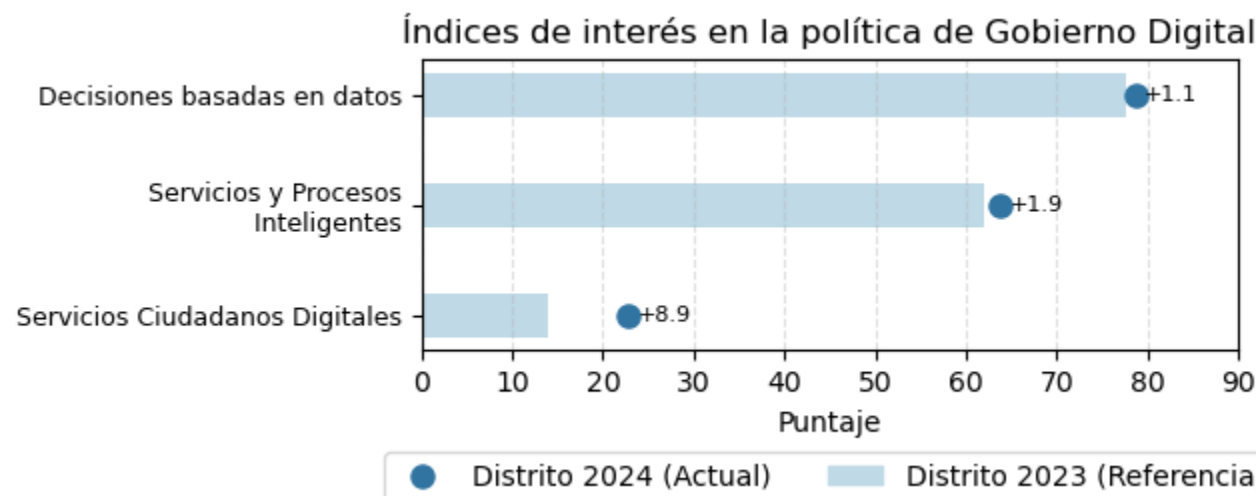
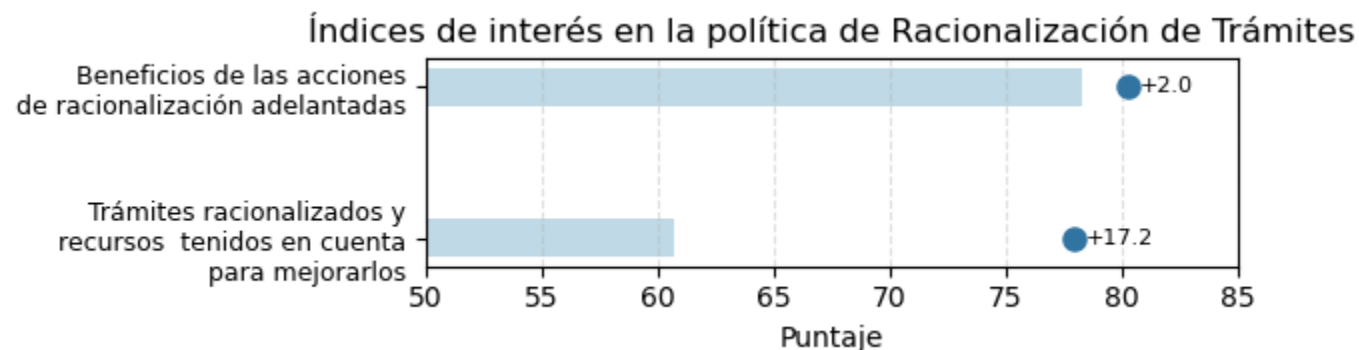


Índices de interés en la política de Gestión del Conocimiento



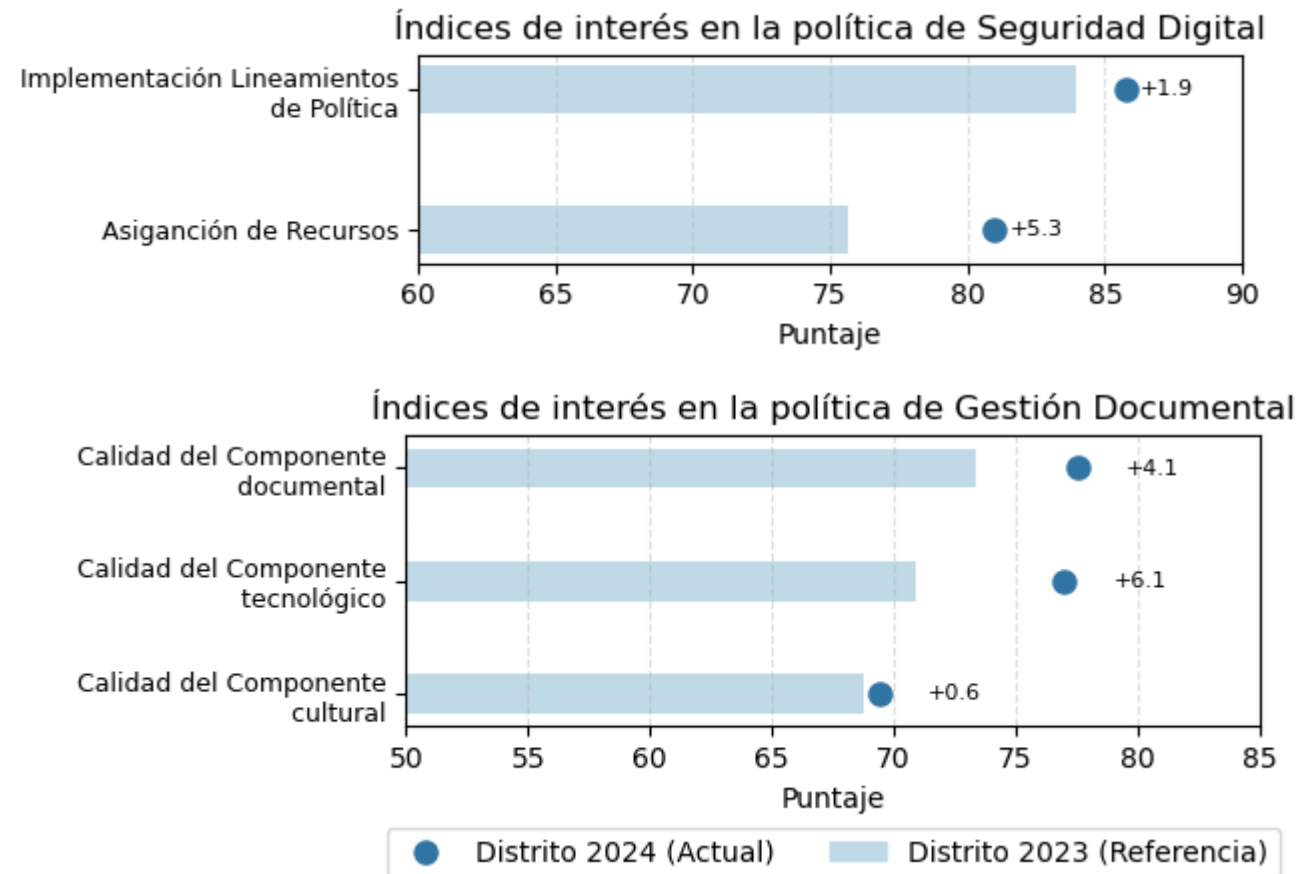
Desempeño del Distrito en las políticas

Índices de las políticas con menores desempeños



Desempeño del Distrito en las políticas

Índices de las políticas con menores desempeños



2.3. Avance en la Estrategia de Formación Virtual

**Secretaría General
Dirección Distrital de Desarrollo Institucional**

Migración de la oferta académica Soy 10 Aprende al Aula Saber Distrito

Avance 2025, resultados y próximos pasos.

- Durante el primer trimestre 2025 se brindó la oferta académica a través de la plataforma de la Secretaría General, obteniendo como resultado 4.359 personas inscritas y 2.222 aprobados.
- **Marco Normativo para la migración:** Decreto Distrital 062 de 2024, que ordena la implementación de medidas de austeridad y eficiencia del gasto público.
- **Migración de contenidos al Aula Saber:** A partir del 16 abril se migraron 14 cursos: propios (5), de la Subdirección de Inspección y Vigilancia (1), la Dirección de Talento Humano (1), Secretaría Jurídica Distrital (6) y Secretaría Distrital de Ambiente (1).
- **Resultados de la migración a 1 de septiembre:** Se han inscrito 3.344 personas y 1.422 han aprobado los cursos ofertados, los cursos continuaran abiertos de forma permanente hasta el 31 de diciembre de 2025.
- **Próximos pasos:**
 1. Cesión de derechos patrimoniales a través del Comité de sostenibilidad financiera de la SGAMB.
 2. Liquidación de los convenios entre la SGAMB, la Secretaría Jurídica Distrital y Secretaría Distrital de Ambiente. Estas entidades continuarán ofertando sus cursos a través del Aula Saber.
 3. Actualización por parte de la SGAMB de once (11) cursos pertenecientes a la oferta propia, para que sean puestos a disposición de los servidores y contratistas del Distrito en el Aula Saber.
 4. El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital continuará brindando la oferta académica Soy 10 Aprende.

Soy 10 aprende



2.3. Avance en la Estrategia de Formación Virtual

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Aula del Saber Distrital



Competencias



Digitales

- **Meta 5600**
- **Avance 4894**

Innovación



Pública

- **Meta 1200**
- **Avance 67**

EAN – REC Formación virtual



Asincrónica

- **Meta 1.387**
- **Avance 2.691**

Seguridad y



Salud en el trabajo

- **Meta 100**
- **Avance 39**

Formación



Jefes Talento Humano

- **Meta 113**
- **Avance 67**

Competencias



Comportamentales

- **Meta 1200**
- **Avance 1883**

Funcionamiento



- **Meta 1.200**
- **Avance 199**
- **17%**

Inversión



- **Meta 8.400**
- **Avance 9.442**
- **112%**

2.4. Avance en el Modelo de Gobierno Abierto: plataforma de Gobierno Abierto, Laboratorio de Innovación Pública de Bogotá y Analítica de Datos

**Secretaría General
Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional**



Avance del Modelo de Estado Abierto

Alejandra Rodas Gaiter
Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOG

En el marco de la apuesta por un **Gobierno Abierto en Bogotá**, que permita **aumentar la confianza de la ciudadanía en el Distrito**, promovemos la **transparencia, participación y colaboración** en soluciones públicas mediante la transformación digital y la innovación...

Nace la estrategia Datos para la Transparencia

Para ello es fundamental enfrentar los **retos del acceso, uso y aprovechamiento de información...**



¿Qué es

Datos para la Transparencia?

Es una estrategia que tiene como objetivo general

Fortalecer la confianza entre la ciudadanía y el gobierno mediante la apertura, el uso y el aprovechamiento de información pública.

Objetivos específicos

Facilitar el acceso a información pública de calidad, comprensible y oportuna para la ciudadanía.

1

Implementar un plan de uso y aprovechamiento de datos que promueva la participación ciudadana en la gestión pública

2

Pilares de Gobierno Abierto: Transparencia – Participación - Colaboración

Liderazgo: Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional (Equipo Gobierno Abierto Bogotá)

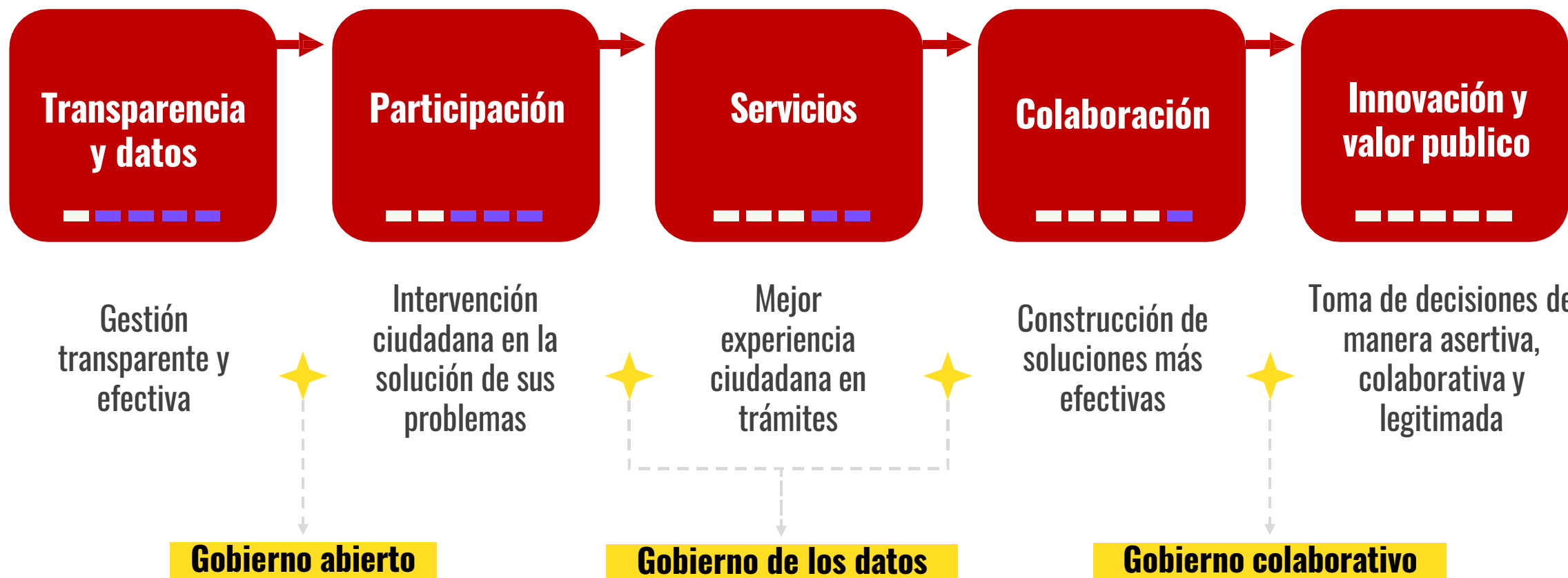


SECRETARÍA
GENERAL



Escala de valor Datos para la

Transparencia



Portal de Datos para la Transparencia

[Iniciar sesión](#)[Registrarse](#)[Sobre GAB](#)[Transparencia](#)[Participación](#)[Colaboración](#)[SuperCade Virtual](#)[Servicios](#)[Inicio](#) > [Transparencia](#)

Datos para la Transparencia

Participación ciudadana y transformación digital

Convierte los datos en
valor público, innovación
social y control ciudadano.

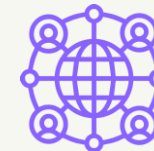
Avances:

51

Visores integrados de
entidades públicas

372

personas impactadas
en espacios de uso y
aprovechamiento de
datos



Articulación interinstitucional:
colaboración con la Red de
Observatorios del Distrito.

<https://gobiernoabierto bogota.gov.co/transparencia>



SECRETARÍA
GENERAL



Portal de Datos para la Transparencia



Herramientas integradas en la Estrategia

Datos destacados de la contratación distrital

Este tablero brinda una serie de señales que han sido estructuradas a través del cruce de bases de datos en materia de contratación, cuyo análisis, desde una perspectiva preventiva, permite a la Administración Distrital y a las y los servidores públicos y contratistas del Distrito Capital, la adopción de medidas de mejora de su gestión institucional. De esta manera, se puedan utilizar para prevenir la potencial materialización de riesgos de corrupción en la entidad. El presente es un esfuerzo de la Administración Distrital para mejorar sus niveles de transparencia y generación de confianza con la ciudadanía.



**Para materializar el Modelo de
Gobierno Abierto avanzamos en la...**

Cocreación del Plan de Acción de Estado Abierto

**= pacto de
corresponsabilidad gobierno-
ciudadanía.**



¿CÓMO SE CONSTRUYÓ ESTE PLAN?



UN PROCESO EN 3 MOMENTOS

El II Plan se cocreó siguiendo los más altos estándares de OGP, con una amplia participación a través de canales digitales y presenciales:

1 PRIMER MOMENTO: VOTACIÓN CIUDADANA

La ciudadanía priorizó 17 temáticas a través de redes sociales, en el Portal de Gobierno Abierto, por medio de Chatico (el asistente virtual), y de manera presencial en la Red CADE y SuperCADE, las ferias A Tu Servicio y en alcaldías locales.

2

SEGUNDO MOMENTO: COCREACIÓN PRESENCIAL

Con las temáticas priorizadas, realizamos 4 mesas de trabajo con +170 personas, en las que la ciudadanía, la academia, las organizaciones sociales y los servidores públicos identificaron problemáticas y posibles soluciones a partir de los principios del gobierno abierto para diseñar juntos los compromisos.

3 TERCER MOMENTO: VOTACIÓN FINAL

Los compromisos cocreados se publicaron para votación pública en el Portal de Gobierno Abierto.

UN PACTO POR LA CONFIANZA

Este plan es un pacto de corresponsabilidad entre el Estado y la ciudadanía para materializar el Objetivo Estratégico 5 del Plan de Desarrollo: "Bogotá Confía en su Gobierno".

Trabajando juntos, construimos una ciudad más abierta, transparente e inclusiva, donde las instituciones rinden cuentas y la ciudadanía cocrea soluciones a los retos públicos.

Proceso de Cocreación

Priorización digital y presencial

17 temáticas propuestas

+10.200 votos ciudadanos en el portal de gobierno abierto y en la Red CADE

6 temas seleccionados

Mesas de Cocreación

Encuentros presenciales

Diálogo multiactor +200 líderes, ciudadanía, academia

10 propuestas por temática +90 propuestas de compromisos

Votación Final en el portal de gobierno abierto

11 iniciativas a votación

9 compromisos seleccionados

Votación en el portal de

Gobierno Abierto

¿Qué es OGP?

Bogotá en OGP

Círculo de Gobierno Abierto

¿Qué son los planes de acción de Gobierno Abierto?

II Plan de Gobierno Abierto

Vota por los compromisos del II Plan de Gobierno Abierto de Bogotá

Vota por los compromisos del II Plan de Gobierno Abierto de Bogotá

Luego de dos momentos de participación por múltiples canales, llegó la hora de elegir los compromisos que harán parte del II Plan de Gobierno Abierto de Bogotá. A partir de las temáticas priorizadas y de las ideas plasmadas por la ciudadanía, sociedad civil, academia y servidores públicos, presentamos los compromisos definidos por las entidades del Distrito para que sean las y los bogotanos quienes elijan sus preferidos.

Vota por los compromisos

¡Te invitamos a participar en la formulación del Segundo Plan de Acción de Gobierno Abierto de Bogotá votando por tus 5 compromisos de interés!

Al final, seleccionaremos 5 compromisos.



1008

Total de Votaciones



Este es el resultado de las votaciones

#	Compromiso	Descripción	Total Votos
		Desarrollar acciones de gobierno abierto para cons-	

6 compromisos de entidades distritales + 3 compromisos de la Veeduría, el Concejo y la Contraloría de Bogotá



SECRETARÍA GENERAL



Laboratorio de Innovación Pública de Bogotá

Alejandra Rodas Gaiter
Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional



Avance meta 1 Proyecto de inversión 8117

META 1 : Dos Servicios



Servicios de innovación para la ciudad, en articulación con entidades distritales.

Diseño de Servicios

2
Servicios

- Sensibilización modelo de servicios
- Incorporación de aliados
- Validación y ajuste de servicios

Modelo de Servicios de Innovación Pública – Campus CTI

- Consolidado el diseño estratégico y operativo del modelo de servicios de innovación pública en el marco del PDD *Bogotá Camina Segura*.
- 15 servicios especializados diseñados → 9 priorizados para validación (4 en 2025, 5 en 2026), con documentación técnica e identidad visual.
- **Hitos 2025:**
- Modelo integrado para startups, empresas y entidades públicas, con rutas personalizadas.
- Jornadas de socialización y co-creación (ATENEA, iBO Ampliado, sesiones colaborativas).
- Validación de 4 servicios para entidades públicas con metodologías y herramientas definidas.
- Avance en el acuerdo estratégico con ATENEA y actores del Campus CTI (SENA, CCB, Corferias, SDDE).
- Definición técnica de 5 servicios para validar en 2026.
- Desarrollo de identidad visual y línea gráfica para los servicios del Campus CTI.

Avance meta 1 Proyecto de inversión 8117

Meta 2: Un evento



Un (1) Evento de innovación pública para fortalecer la cultura de innovación pública en la ciudad

1
Evento

- Conceptualización
- Alianzas
- FestiBO
- Documentación
- Lecciones aprendidas

Adelantar un evento de innovación pública en Bogotá durante 2025 es el propósito central de FestiBO, concebido como un espacio de articulación, aprendizaje y co-creación, y también adelantar el desarrollo de eventos complementarios como una dinámica activa de preparación hacia el encuentro principal.

Hitos 2025:

- Lanzamiento de la **Escuela de Innovación Pública de Bogotá** con +300 servidores de 31 entidades, fortaleciendo alianzas (incluido LabGov Chile).
- Realización de **FestiBO Bites** (GovTech Talks y espacios temáticos) como ejercicios de **testeo y validación** previos al evento central.
- Definido el concepto “**Prototipando la ciudad**” tras 4 talleres de ideación y co-creación.
- Avances en **gestión administrativa y financiera**: Convenio con operador logístico.
- **Logística**: Gestión para definir sede principal .
- **Fecha tentativa del Festival**: 12 de noviembre de 2025.

Avance meta 1 Proyecto de inversión 8117

Meta 3 : Tres sesiones

iBO
AMPLIADO

Modelo(s) de **gobernanza**
del ecosistema de
innovación pública de
Bogotá

3 Sesiones de iBO
Ampliado

1 Dashboard metas
entidades iBO
ampliado

Articulación y fortalecimiento del ecosistema de innovación pública

Avances 2025

Reuniones de seguimiento – iBO Ampliado

- **20 de marzo (Archivo de Bogotá):** 33 participantes de 7 laboratorios, 6 alcaldías locales y 6 entidades distritales.
 - Taller de caracterización de laboratorios → expedientes metodológicos.
 - Presentación del Índice de Innovación Pública Distrital (LAB Capital).
 - Socialización de metas del Programa 36.
- **15 de julio (Sociedad Colombiana de Arquitectos):** 25 asistentes de 12 entidades (14 equipos de innovación).
 - Speed dating “*Lo que nadie cuenta de innovar*”.
 - Avances de IDT, CVP, ATENEA e iBO.
 - Presentación del **Campus CTI** y validación de servicios de innovación.

Herramienta virtual de seguimiento

- Prototipo en **Power BI** Seguimiento metas (4 iteraciones) y espacios de innovación de los laboratorios.

Avance meta 1 Proyecto de inversión 8117

Programa de Intraemprendimiento – Avances 2025

META 4: Cinco Entidades



INTRA EMPREN DIMIENTO

Desarrollar en 5 Entidad(es) distritales capacidades de **intraemprendimiento** en innovación pública dirigida a servidores públicos.

5
Entidades

- Selección de entidades
- Ciclos de intraemprendimiento
- Acompañamiento
- Firma compromiso

Rediseño integral del programa

- Metodología renovada tras hallazgos del piloto 2024.
- Clarificación de concepto, roles y beneficios.
- 4 fases: Convocatoria · Diagnóstico · Brújula del Intraemprendimiento · Estrategia.

Rediseño de habilitadores

- Gobernanza · Mentalidad y cultura · Proyectos/retos/legado · Equipo intraemprendedor.
- Cada habilitador con objetivos, componentes y contenidos validados colectivamente.

Selección de entidades participantes

- Análisis de 20 entidades (MIPG + IIP 2025).
- Seleccionadas 5 con condiciones favorables: IDT, UAERMV, TransMilenio, Bomberos y DADEP.

Implementación inicial

- Inicio de Fase 1 (Diagnóstico) en **IDT** y **UAERMV**.
- Diseño de la Fase 2 (Brújula): minuto a minuto + referentes de Mentalidad y Cultura.

Avance meta 1 Proyecto de inversión 8117

Meta 5 : Dos prototipos



Desarrollar 2 Procesos de innovación aplicando la metodología de innovación "Tejido iBO" basados en la participación ciudadana, co-creación y experimentación

2 Prototipos

- Creación célula de innovación
- Entendimiento
- Redefinición del reto
- Ideación enriquecida
- Prototipado ágil
- Implementación

- **Exploración inicial:** Pagos Bogotá, Basuras y Metro → priorizados **Basuras** (2º) y **Metro** (3º).

Reto Basuras

- Creación de célula de innovación y definición del reto: **aprovechamiento de residuos en hogares.**
- Entendimiento profundo: **153 servidores públicos** en validación vía Menti, **6 sesiones internas**, **4 mesas técnicas** y un sondeo ciudadano sobre disposición de residuos voluminosos.
- Redefinición: **7 mesas técnicas** y entrega de documentos técnicos (ficha, TDR y reporte de entendimiento).

Reto Metro

- Taller multisectorial con **40 líderes de 10 sectores**, generando **79 emociones y escenarios** para la narrativa del Metro.
- Validación de núcleos conceptuales con **153 servidores** (Menti) y **5.030 respuestas ciudadanas** en sondeo.
- Inmersión en **patio taller y vagón escuela.**
- **7 mesas técnicas** y reporte final al Secretario General para definir próximos pasos.

2.5. Seguimiento al Plan Estratégico Sectorial 2024-2027

**Secretaría General
Oficina Asesora de Planeación**



Tablero de control

Plan Estratégico Sectorial:

[plan estratégico sectorial](#)

Corte: 30 de junio 2025

2.6. Seguimiento a las metas y ejecución presupuestal

**Secretaría General
Oficina Asesora de Planeación**



Tablero de control

Metas y Ejecución Presupuestal Secretaría General:

Ejecución proyectos inversión

Ejecución General del Presupuesto

Corte: 31 de agosto 2025

2.6. Seguimiento a las metas y ejecución presupuestal

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital



Ejecución presupuestal



Ejecución presupuestal vigencia 2025

Del 01 de Enero al 31 de Agosto de 2025

	Apropiación disponible	Total comprometido	Total girado
Vigencia	\$25.802.344.000	\$17.771.021.040	\$14.323.964.942
	Reserva constituida	Reserva definitiva	Total girado
Reservas 2024	\$1.173.428.208	\$1.144.037.211	\$1.122.773.543
Pasivos exigibles*	\$0	\$0	\$0

- Corte: 31 de Agosto de 2025

- Cifras en pesos corrientes

*La Entidad no ha constituido pasivos exigibles

Ejecución presupuestal



Ejecución presupuestal vigencia 2025

Del 01 de Enero al 31 de Agosto de 2025

Rubro	Apropiación disponible	Total comprometido	% compomisos
Funcionamiento	\$20.830.879.000	\$13.571.165.401	65%
Inversión	\$4.971.465.000	\$4.199.855.639	85%
Pasivos exigibles*	\$0	\$0	-

• Corte: 31 de Agosto de 2025

• Cifras en pesos corrientes

*La Entidad no ha constituido pasivos exigibles

Total ejecución

\$ 17.771.021.040

Funcionamiento + inversión

69%



Ejecución presupuestal por proyecto de inversión



Ejecución presupuestal por proyecto de inversión

Del 01 de Enero al 31 de Agosto de 2025

Bogotá Camina Segura

Proyecto	Apropiación	Total comprometido	% compromisos
7971 / 0147 Desarrollo de Capacidades para una Gestión Innovadora e Incluyente del Talento Humano, Fomentando la Confianza Ciudadana en el Gobierno de Bogotá D.C.	\$3.830.392.874	\$3.215.326.177	84%
7891 / 0177 Fortalecimiento Institucional del DASCD: Hacia una gestión pública centrada en la ciudadanía. Bogotá D.C.	\$1.141.072.126	\$984.529.462	86%
Total	\$4.971.465.000	\$4.199.855.639	85%

- Corte: 31 de Agosto de 2025
- Cifras en pesos corrientes

7891: “Fortalecimiento institucional del DASCD: Hacia una gestión pública centrada en la ciudadanía. Bogotá D.C

No Meta proyecto	Descripción meta proyecto de inversión	Tipo de meta	Magnitud programada 2025	Magnitud Ejecutada	Presupuesto programado 2025	Presupuesto Comprometido
1	Implementar el 100% de las acciones de adecuación y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) para mejorar la prestación de servicios a la ciudadanía y grupos de valor del DASCD	Constante	100%	39,28%	\$ 569.662.683,00	\$ 365.570.170,00
2	Desarrollar 1 plataforma digital que integre y optimice los procedimientos y servicios del proceso de Gestión del Talento Humano del DASCD	Creciente	0.35	0,125	\$ 62.000.000,00	\$ 55.800.000,00
3	Adecuar 7 procedimientos del proceso Gestión Documental a través de medios electrónicos y digitales	Suma	2	0,5	\$ 52.700.000,00	\$ 52.700.000,00
4	Renovar el 70% de la infraestructura tecnológica de la entidad para garantizar un entorno operativo eficiente y efectivo	Creciente	30%	10,95%	\$ 92.083.648,00	\$ 91.542.888,00
5	Desarrollar y optimizar 7 módulos para fortalecer el aplicativo Gestiona 360 del DASCD adoptando nuevas tecnologías	Suma	2	1,22	\$ 114.400.000,00	\$ 108.000.000,00
6	Implementar 1 estrategia para fomentar la transparencia, participación ciudadana, y mejora del servicio a la ciudadanía y a los grupos de valor del DASCD	Creciente	0.5	0,32	\$ 250.225.795,00	\$ 243.481.836,00

• Fuente: DASCD, Corte 31 de julio del 2025

7971: Desarrollo de capacidades para una gestión innovadora e incluyente del talento humano, fomentando la confianza ciudadana en el gobierno de Bogotá D.C

No Meta proyecto	Descripción meta proyecto de inversión	Tipo de meta	Magnitud programada 2025	Magnitud Ejecutada	Presupuesto programado 2025	Presupuesto Comprometido
1	Elaborar (4) instrumentos con lineamientos jurídicos en temas de empleo público y/o temas de competencia del DASCD dirigidos a las entidades y organismos Distritales, para fortalecer su gestión de Talento Humano.	Suma	1	0,0005	\$ 119.216.364,00	119.216.364
2	Implementar el 100% del plan integral de fortalecimiento del trabajo decente y digno en el Distrito Capital con el objetivo de generar confianza en la ciudadanía.	Creciente	61.25%	49,2%	\$ 369.685.667,00	\$ 358.635.667,00
3	Diseñar e implementar una (1) estrategia para fomentar los mecanismos de democratización para el ingreso a las entidades y organismos distritales.	Creciente	0.57	0,450	\$ 447.039.580,00	\$ 358.506.247,00
4	Fortalecer las capacidades de 30.000 servidoras y servidores públicos en programas de capacitación, con un enfoque en el desarrollo de habilidades en inteligencia artificial, analítica de datos y otras tecnologías emergentes a través del Aula del Saber Distrital.	Suma	8400	9044	\$ 314.380.636,00	\$ 174.488.860,00
5	Beneficiar 59000 servidoras, servidores, colaboradores distritales y/o familiares de los programas de Bien-estar con enfoque poblacional-diferencial y de género en el marco del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral reconociendo su diversidad y pluralidad.	Suma	18400	6466	\$ 1.013.202.410,00	\$ 624.802.780,00
6	Implementar una (1) Batería de Instrumentos de Gestión Integral del Talento Humano para el Distrito Capital, basado en la digitalización y automatización de los procesos administrativos, con el fin de optimizar la eficiencia y eficacia en la gestión del talento humano distrital.	Creciente	0.5	0,32	\$ 203.718.000,00	\$ 160.184.000,00
7	Implementar (1) Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital como un modelo de Arquitectura Empresarial para la identificación, recolección, manejo, analítica y generación de información de la gestión del Talento Humano con enfoque diferencial, poblacional y de género.	Creciente	0.35	0,23	\$ 365.790.001,00	\$ 356.180.332,00
8	Optimizar 1 Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP 3.0) mediante la adopción de microservicios y nuevas tecnologías que permitan interoperar y mejorar la prestación de servicios a la ciudadanía y grupos de valor del DASCD.	Creciente	0.4995	0,395	\$ 997.360.216,00	\$ 819.256.483,00

• Fuente: DASCD, Corte 31 de julio del 2025

2.7. Aprobación - Fase Formulación de la Política Pública Distrital de Servicio a la Ciudadanía

**Secretaría General
Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía**



Contexto y principales hallazgos del servicio a la ciudadanía

Puntos Críticos

Falta de centralización de los servicios de la Red Cade



Fortalecimiento del modelo de atención de la Red Cade

No se cuenta con infraestructura adecuada para atender al ciudadano



Fortalecer el Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía

Ausencia de personal con capacidades y condiciones para atender y entender a población con discapacidad



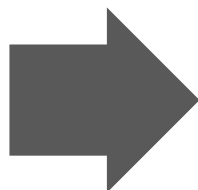
Talento humano cualificado para la prestación del servicio con criterios diferenciales

Debilidad en parámetros y acciones de seguimiento y evaluación de la calidad del servicio



Medición en la experiencia del servicio y de la percepción de los ciudadanos

Baja calidad de la información y la oferta dirigida a grupos poblacionales (mujer, comunidades étnicas, personas adultas, población LGTBI)



Implementación de lineamientos y protocolos con enfoques de servicio a la ciudadanía

Visión Estratégica Política de Servicio a la Ciudadanía 2025-2035

Objetivo General

Garantizar una oferta distrital de servicios digna, accesible y de calidad, a través de un modelo de servicio integrado que reconozca la diversidad de la ciudadanía, anticipe y responda a sus necesidades y fortalezca una relación proactiva, empática y confiable entre la Administración y las personas

Objetivos Específicos

Diseñar e implementar mecanismos que permitan identificar, prever y responder oportunamente a las necesidades de la ciudadanía, reconociendo la diversidad de la ciudadanía y las particularidades territoriales

Diseñar e implementar un modelo de servicio integrado, omnicanal e inclusivo, que garantice el acceso digno y equitativo a la oferta distrital de servicios, impulsando una experiencia ágil, pertinente y centrada en las personas

Consolidar una cultura de servicio basada en la confianza, la cercanía y la corresponsabilidad, que fomente vínculos sólidos y sostenibles entre la Administración Distrital y la ciudadanía, promoviendo una gestión pública más humana, transparente y transformadora

Visión Estratégica Política de Servicio a la Ciudadanía 2025-2035

Descripción del Plan de Acción

3 Objetivos Específicos

7 Indicadores de Resultados enfocados en:

- Aumentar la efectividad de la oferta distrital de servicios, la calidad en las respuestas, y aumentar mejoras para generar ahorros ciudadanos.
- Aumentar acceso e inclusión en la oferta distrital de servicios, mejorar las condiciones en puntos de atención, y optimizar servicios.
- Mejorar la percepción ciudadana respecto a la Oferta Distrital de Servicios.

14 Productos

9 Secretaría General - 65%

5 Otras Entidades – 36%

Sectores y Entidades corresponsables:

1. Gestión Pública: Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. / Consejería Distrital TIC
2. Gobierno: Secretaría Distrital de Gobierno / Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal IDPAC
3. Hacienda: Secretaría Distrital de Hacienda
4. Integración Social: Secretaría Distrital de Integración Social
5. Organismos de Control: Veeduría Distrital

Objetivo Específico 1

Diseñar e implementar mecanismos que permitan identificar, prever y responder oportunamente a las necesidades de la ciudadanía, reconociendo la diversidad de la ciudadanía y las particularidades territoriales

PRODUCTOS

- 1.1.1. Rutas de servicio implementadas en los canales de la Red CADE
- 1.1.2. Oferta institucional distrital simplificada en lenguaje claro e incluyente.
- 1.1.3. Adaptación de la oferta de servicios con enfoque diferencial en discapacidad
- 1.1.4. Sistema Inteligente para la oferta anticipada de Servicios para la Ciudadanía
- 1.1.5. Eliminación de barreras, mejora de la calidad regulatoria, y optimización de la oferta institucional.

RESULTADOS:

- 1.1 Aumento en la Efectividad de la Oferta Distrital de Servicios
- 1.2 Aumento Calidad en las Respuestas
- 1.3 Mejoras en el Servicio para generar ahorros



Poblacional
Diferencial

Género

Poblacional
Diferencial

Género

Poblacional
Diferencial

Objetivo Específico 2

Diseñar e implementar un modelo de servicio integrado, omnicanal e inclusivo, impulsando una experiencia ágil, pertinente y centrada en las personas.

PRODUCTOS

Territorial

2.1.1. Implementación del nuevo modelo de atención para gestores territoriales

Territorial

2.1.2. Implementación del nuevo modelo de experiencia del servicio en el canal presencial del Distrito.

Territorial

2.1.3. Oferta distrital integrada en el portal transaccional de servicio a la ciudadanía.

2.1.4. Red de Conectividad Pública con acceso a la oferta distrital

2.1.5. Pague fácil en la Red Cade

RESULTADOS:

2.1 Aumento en el acceso e Inclusión en la Oferta Distrital de Servicios

2.2 Mejora en las Condiciones en los Puntos de Atención

2.3 Servicios optimizados (automatización y digitalización)



Objetivo Específico 3

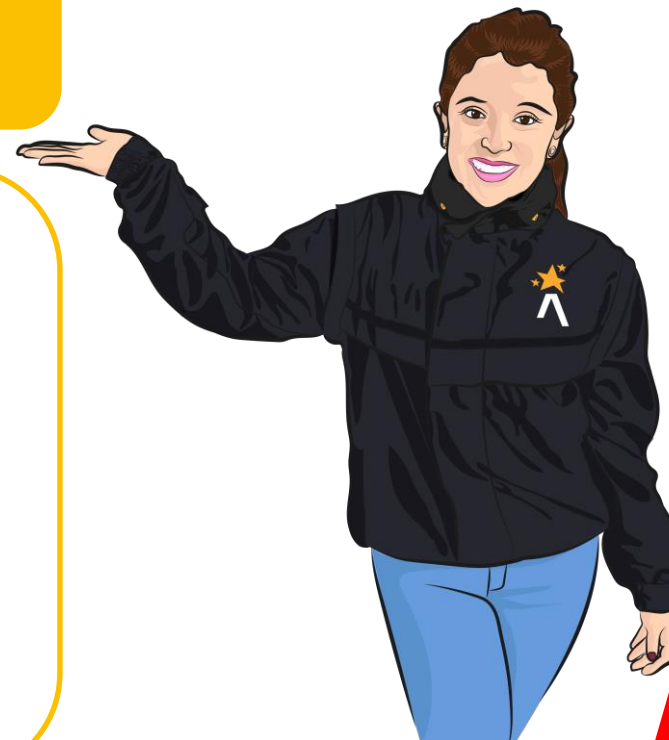
Consolidar una cultura de servicio basada en la confianza, la cercanía y la corresponsabilidad, que fomente vínculos sólidos y sostenibles entre la Administración Distrital y la ciudadanía, promoviendo una gestión pública más humana, transparente y transformadora

PRODUCTOS

- 3.1.1. Servidores públicos y colaboradores entrenados en habilidades para el servicio
- 3.1.2. Implementación del Modelo de Servicio a la Ciudadanía en las Alcaldías Locales - Magia del Servicio
- 3.1.3. Índice distrital de medición del relacionamiento con la ciudadanía - 'INCIDE' Medir para transformar Bogotá
- 3.1.4 Implementacion de procesos de formación con enfoque al servicio a la ciudadanía.

RESULTADOS:

- 3.1 Mejora de la percepción ciudadana respecto a la Oferta Distrital de Servicios
- 3.2 Aumento en el Índice de Atención



Género Poblacional
Diferencial Territorial

Poblacional Género
Diferencial

Financiamiento

POLÍTICA PÚBLICA DE SERVICIO A LA CIUDADANÍA 2025-2035
\$ 289.157,58

ENTIDADES	COSTO TOTAL	PORCENTAJE
Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal - IDPAC	810,00	0,28
Secretaría Distrital de Gobierno	3.000,00	1,04
Secretaria Distrital de Hacienda	55.376,40	19,15
Secretaría Distrital de Integración Social	18,58	0,01
Secretaría General	227.742,00	78,76
Veeduría Distrital	2.210,60	0,76
TOTAL GENERAL	289.157,58	100,00

2.8. Aprobación - Ajustes al Plan de Acción de la Política Bogotá Territorio Inteligente .

Secretaría General

**Oficina Consejería Distrital de Tecnología de la Información y
las Comunicaciones**





Ajuste solicitado por entidades responsables

1

Producto 2.1.2: Beneficiarios de estrategia para competencias en innovación y tecnologías emergentes de 4 R.I.

Solicitud: Ajuste de metas (aumento) considerando capacidad técnica y presupuesto de la Dirección de Competitividad.

Líder de producto: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

2

Producto 7.1.4: Iniciativas financiadas desde localidades para territorios inteligentes.

Solicitud: Terminación anticipada del producto.

Meta cumplida: 40 iniciativas proyectadas 2023-2026. ATENEA reportó 20 en 2023 y 20 en 2024 mediante Hackatones Locales en las 20 localidades.

Líder de producto: ATENEA

3. Varios

3.1. Aprobación - Ajustes Indicadores de Resultados de la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción

Dirección Distrital de Desarrollo Institucional



Resultado 2.2. "Aumento de la percepción de probidad de la ciudadanía"

COMPONENTE	ACTUAL	PROPUESTA	JUSTIFICACIÓN
Nombre del Indicador	Percepción de probidad de otros ciudadanos (encuesta de cultura ciudadana de Corpovisionarios)	Percepción de probidad ciudadana en Bogotá (Encuesta de Percepción de Confianza Institucional – Veeduría Distrital)	La fuente de información Corpovisionarios se encuentra en etapa de liquidación desde el 1 de noviembre de 2020. No se dispone de la información desde 2018.
Periodicidad de Medición	Trienal	Anual	La nueva periodicidad permitirá la comparación de resultados y el monitoreo del cambio en la percepción a lo largo del tiempo.
Fórmula de Cálculo	$ECCPOC = (100 - OCC)/10$ OCC: Valor del porcentaje de ciudadanos(as) que consideran que más de la mitad de los habitantes de esta ciudad es corrupta. Los resultados se expresan con valores entre 0 y 10 (se les asignó un valor en relación con el impacto positivo en el cumplimiento del ideal de Cultura Ciudadana), donde 10 es el mejor valor posible.	Número de encuestados que se encuentran “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” con la afirmación “los habitantes de la ciudad cumplen con las reglas, leyes y normas impuestas por la Administración Distrital / Total de encuestados El indicador se expresa por ende como el porcentaje de encuestados “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” con la afirmación	Los resultados de la pregunta central pueden promediarse para obtener una puntuación que represente el nivel de acuerdo con la afirmación sobre la probidad de la ciudadanía. Esto generaría un puntaje que se puede comparar en clave analítica con pasadas (hechas por Corpovisionarios) y de manera aritmética/estadística con futuras mediciones (hechas por la Veeduría Distrital).
Fuentes de Información	Corpovisionarios	Veeduría Distrital	Cambio de Instrumento.

Resultado 3.2 "Reducción de la incidencia de la corrupción en la ciudadanía"

COMPONENTE	ACTUAL	PROPUESTA	JUSTIFICACIÓN
Nombre del Indicador	Victimización por corrupción en Bogotá (Barómetro de las Américas)	Incidencia de cohecho en Trámites y Servicios Distritales (Encuesta de Percepción de Confianza Institucional – Veeduría Distrital)	El indicador original de Victimización por corrupción en Bogotá (Barómetro de las Américas) aportaba un referente regional, pero presenta limitaciones en términos de periodicidad, representatividad específica para Bogotá y alineación directa con las acciones distritales. La última toma de información que contiene los datos de corrupción necesarios para calcular el indicador data de 2018. Para 2023, se verificó el dataset disponible, pero solo se identifican preguntas de sobornos pedidos por policías y coimas por parte de empleados públicos, no hay preguntas para las demás variables identificadas en la ficha técnica.
Periodicidad de Medición	Bienal	Anual	La nueva periodicidad permitirá la comparación de resultados y el monitoreo del cambio en la percepción a lo largo del tiempo.
Fórmula de Cálculo	(Número de personas víctimas de corrupción en los últimos 12 meses / Número de las personas encuestadas) *100	(Número de encuestados que realizaron trámites o servicios ante alguna entidad distrital que manifiestan haber sido sobornados / Número de encuestados que realizaron trámites o servicios ante alguna entidad distrital)	Número de encuestados que realizaron trámites o servicios ante alguna entidad distrital que manifiestan haber sido sobornados / Número de encuestados que realizaron trámites o servicios ante alguna entidad distrital
Fuentes de Información	Barómetro de las Américas	Veeduría Distrital	Cambio de Instrumento.

3.2. Aprobación - Ajuste de los productos de la Política de Gestión Integral del Talento Humano y Aprobación

**Departamento Administrativo del
Servicio Civil Distrital**



Ajustes a productos de la Política Pública de GI TH y Aprobación en Comité Sectorial

1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos

1.1.2 Banco de Proveedores 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

2.2.3 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito

2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital

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

Primer ajuste :

Modificación del producto: 1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos

Motivaciones para realizar el ajuste

1. El actual producto tiene una ejecución del **80% con corte a junio del 2025**, respecto de la meta total de la política, con un total de **8.009** empleos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales. La meta total es de 10.000 al 2030.
2. En la actualidad se cuenta con el **módulo de Selección de Talentos en SIDEAP**, a través del cual se han realizado procesos abiertos y transparentes para la selección de personas interesadas en ingresar a la administración pública.
3. Los empleos provistos que hacen parte de este programa incluyen: i) concursos de méritos realizados por la CNSC; ii) empleos LN yR, Asesor o empleos de carrera que se provean en provisionalidad o encargo luego de presentar pruebas SEVCOM; iii) empleos que se provean por procesos realizados a través de la plataforma Selección de Talentos; y iv) uso de listas de elegibles de procesos meritocráticos.
4. **Se solicita excluir del conteo de los empleos, de Libre Nombramiento y Remoción.** Dado que el espíritu del producto promueve la vinculación a través de procesos meritocráticos y en estricto sentido, cuando solo se evalúa a una persona no se está aplicando una selección objetiva.
5. Lo anterior implica una reducción de meta anual, aunque se espera mantener la meta programada total.

Primer ajuste: Modificación del producto: 1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos

	Programación Actual	Propuesta Ajuste
Nombre del Indicador	Número de empleos públicos provistos a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales	Se mantiene
Tipo de Indicador	Creciente	Se mantiene
Programación de Metas Por año	Año 2025: 8.817 Año 2026: 9.017 Año 2027: 9.217 Año 2028: 9.500 Año 2029: 9.800 Año 2030: 10.000	Año 2025: 8.200 Año 2026: 9.200 Año 2027: 9.500 Año 2028: 9.750 Año 2029: 9.900 Año 2030: 10.000
Metodología de medición	Se medirá a partir del reporte efectuado por las entidades y organismos distritales según procedimiento que establecerá el DASCD, mediante el diligenciamiento de un formato en línea diseñado para estos fines, el cual deberá ser diligenciado por cada entidad. Se propone que semestralmente con corte a junio y diciembre de cada año, la Subdirección Técnico Jurídica del DASCD solicite la información a las entidades sobre los procesos realizados y la cantidad de personas que se han vinculado a empleos públicos a través de procesos de selección abiertos.	Se medirá a partir de la información que las entidades registran en SIDEAP respecto de la provisión de empleo. Para los empleos que se proveen a través de concursos de mérito, se tomarán los ingresos que se registren en período de prueba. Respecto de los procesos que se realicen en la plataforma de Selección de Talentos, verificará la vinculación en los empleos de período que fueron convocados o los nombramientos en provisionalidad en estos empleos. En caso de ser necesario la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público, verificará la información con la entidad u organismo distrital. Esta medición se realizará trimestralmente.
Costo	20.952 Millones Costo estimado total en el Plan de Acción	Se mantiene

Primer ajuste: Modificación del producto: 1.1.1 Programa de Reclutamiento de Talentos

	Programación Actual	Propuesta Ajuste
Descripción del Indicador	“Es un programa que le apuesta a la consolidación de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, empleos temporales, empleos de período fijo) y al uso de herramientas tecnológicas para facilitar la concurrencia de múltiples candidatos, la medición de competencias laborales y la conformación de bancos de candidatos; en el entendido de que los procesos abiertos promueven la realización de los derechos económicos de grupos poblacionales de especial protección como personas con discapacidad, mujeres, población víctima del conflicto, jóvenes, sectores LGBTI y grupos étnicos, mediante el enganche laboral al sector público distrital en condiciones de igualdad (...)” Para ello se requiere: (...) “2. Tratándose de Gerentes Públicos, se continuará realizando el proceso de medición de competencias a través del SERVCOMP del DASCD a los candidatos previo a su designación por parte de la autoridad nominadora.	“Es un programa que le apuesta a la consolidación de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos para la provisión de empleos de diferente naturaleza jurídica (carrera administrativa, empleos temporales, empleos de período fijo) y al uso de herramientas tecnológicas para facilitar la concurrencia de múltiples candidatos, la medición de competencias laborales y la conformación de bancos de candidatos; en el entendido de que los procesos abiertos promueven la realización de los derechos económicos de grupos poblacionales de especial protección como personas con discapacidad, mujeres, población víctima del conflicto, jóvenes, sectores LGBTI y grupos étnicos, mediante el enganche laboral al sector público distrital en condiciones de igualdad (...)” Para ello se requiere: Se suprime el numeral 2 Se incluye: 3. Se promoverá entre las entidades y organismos distritales el uso del módulo “Selección de Talentos” que se encuentra dentro de la Plataforma SIDEAP, como un servicio para realizar procesos de selección abierto y transparentes La publicación de las condiciones para la realización de la convocatoria, en los casos aquí descritos, y sus condiciones tales como: etapas, requisitos y pruebas a aplicar; se realizará en la aplicación Selección de Talentos, a través de la cual todos los ciudadanos y ciudadanas interesados podrán realizar su inscripción. Por su parte, la entidad u organismos distrital en la aplicación efectuará la verificación de cumplimiento de requisitos mínimos. Este proceso se adelantará con el apoyo técnico del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Segundo ajuste:

Terminación anticipada del 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

Creación del producto nuevo: Banco Hojas de Vida de Bogotá - " Bogotá es tu oportunidad"

Motivaciones para realizar el ajuste

1. El actual producto tiene una ejecución del **84% con corte a junio del 2025**, respecto de la meta total de la política, con un total de **38. 099** contratos de prestación de servicios seleccionados a través del Banco. La meta total es de 45.400 al 2030
2. Se solicita finalizar porque se ha evaluado la necesidad de **robustecer la plataforma tecnológica**, con una capacidad de trazabilidad, enfoque diferencial y sostenibilidad operativa.
3. Resulta más estratégico enfocarse en la **apropiación institucional y ciudadana**, aprovechando el uso continuo y voluntario que las entidades y organismos distritales le han dado a la herramienta.
4. Ha sido objeto de **tres reprogramaciones de metas** (2021, 2023 y 2024), por sobre ejecución de las mismas. Se considera que ya ha alcanzado su **madurez programática** y no requiere una nueva reprogramación, ya que ello no aportaría significativamente al fortalecimiento de la estrategia, ni agrega valor.

Segundo ajuste:

Terminación anticipada del 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

Creación del producto nuevo: Banco Hojas de Vida de Bogotá - " Bogotá es tu oportunidad"

Generalidades nuevo producto

1. **Es una estrategia integral de intermediación pública del talento humano**, orientada a consolidar una plataforma moderna, incluyente y tecnológicamente avanzada, que facilite a la ciudadanía el acceso a oportunidades de vinculación laboral en entidades y organismos distritales.
2. La Plataforma permitirá cubrir necesidades en materia contractual y también aquellas donde los nominadores cuenten con discrecionalidad, como es el caso de los **nombramientos en provisionalidad**.
3. **Se mejorará la búsqueda de perfiles**, con enfoque diferencial, lo que contribuye a la vinculación de diferentes grupos poblacionales a la administración distrital.
4. Se promoverá la **calidad y actualización de hojas de vida**, implementando que aquellas que **no se actualicen por más de dos años, sean inactivadas**. Esta medida garantizará que las entidades dispongan de información actualizada, pertinente y confiable para sus procesos de selección.
5. **Se compone de tres fases:** 1.Fortalecimiento tecnológico y lanzamiento del programa (2026; 50%), 2.Consolidación del uso de la plataforma por las entidades y organismos distritales y diálogo ciudadano (2027; 70%) y 3.Seguimiento, trazabilidad y evaluación de impacto (2028-2030;100%)

Segundo ajuste:

Terminación anticipada del 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

Creación del producto nuevo: Banco Hojas de Vida de Bogotá - " Bogotá es tu oportunidad"

Fases	Productos de la Fase	Costo
Fase I-2026 Fortalecimiento tecnológico y lanzamiento del programa (50%)	• Base de datos migrada y depurada. • Módulo de ingreso de hojas de vida (perfil, estudios, experiencia, logros). • Constancia de inscripción digital con términos y condiciones. • Desarrollo tecnológico de inactivación automática de HV sin actualizar (2 años) con recordatorios. • Filtros avanzados de búsqueda para entidades. (IA) • Roles diferenciados para usuarios institucionales. • Realización de Tableros Power BI en operación.	\$31.754.504
Fase II- 2027 Consolidación del uso de la plataforma por las entidades y organismos distritales y diálogo ciudadano (20%)	• Diseño de estrategia de divulgación y apropiación con las entidades y organismos distritales, y con la ciudadanía • Seguimiento a la usabilidad de la plataforma • Tableros Power BI en operación.	\$31.754.504
Fase III -2028 -2030 Seguimiento, trazabilidad y evaluación de impacto (30%)	• Seguimiento a la usabilidad de la plataforma • Informe final de impacto 2030 • Lineamientos de sostenibilidad	\$95.263.512

Total \$158.772.520
*Incluye gastos de honorarios

Segundo ajuste:

Terminación anticipada del 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

Creación del producto nuevo: Banco Hojas de Vida de Bogotá - " Bogotá es tu oportunidad"

Nombre del indicador	Porcentaje de implementación de las fases del producto: Banco de Hojas de Vida de Bogotá - " Bogotá es tu oportunidad"
Enfoques	Poblacional - Diferencial y Enfoque de Género
Tipo de Indicador	Creciente
Fórmula de cálculo	$100\% \text{ del Banco de proveedores} = (\text{Fase 1} * 50\%) + (\text{Fase 2} * 20\%) + (\text{Fase 3} * 30\%)$
Metas	2026: 50% 2027: 70% 2028: 80% 2029: 90% 2030: 100%

Tercer ajuste:

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

Motivaciones para realizar el ajuste

1. Valorando los resultados del cumplimiento de este producto, la **Veeduría Distrital responsable del producto**, solicita un **ajuste en la meta** del producto así como una aclaración en la descripción de la ficha del mismo.
2. **A la fecha el producto ha cumplido su meta total** de la política de 550 personas participantes, contándose desde el inicio de su ejecución con 659 participantes en la estrategia (120% de sobre ejecución).
3. El producto cuenta con buenas experiencias de sensibilización con las entidades distritales desde su creación en 2019.
4. Por lo tanto, se solicita aumentar a 100 el número de personas por año en las 5 vigencias restantes (2026-2030) para llegar a una meta final **que pasa de 550 a 850 personas**.

Tercer ajuste:

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

	Programación Actual	Propuesta Ajuste
Nombre del Indicador	Número de personas participantes en la estrategia de control social y rendición de cuentas del talento humano	Se mantiene
Tipo de Indicador	Suma	Se mantiene
Fecha de inicio terminación	2019- 2029	2019-2030
Programación de Metas Por año	Año 2026: 50 Año 2027: 50 Año 2028 : 50 Año 2029: 50 Total: 550 <i>(incluye años anteriores al 2026)</i>	Año 2026: 100 Año 2027: 100 Año 2028 : 100 Año 2029: 100 Año 2030: 850 <i>(incluye años anteriores al 2026)</i>
Descripción del Indicador	El producto se compone de 5 estrategias. (... 5. El DASCD promoverá a través de lineamientos, que los programas de bienestar que sean acogidos por las entidades distritales generen actividades que promocionen comportamientos éticos y de valores en los servidores públicos. <i>La Veeduría Distrital en el ejercicio de sus competencias hará seguimiento que las Entidades y organismos Distritales promocionen comportamientos éticos y de valores en los servidores públicos a partir de los lineamientos impartidos</i>)	El producto se compone de 5 estrategias. (... 5. El DASCD promoverá a través de lineamientos, que los programas de bienestar que sean acogidos por las entidades distritales generen actividades que promocionen comportamientos éticos y de valores en los servidores públicos. “) Se elimina este apartado para evitar redundancias con otras acciones de la Política Pública de Transparencia y enfocarse en el objetivo de este producto.
Costo estimado	\$ 207 Millones	\$ 230 Millones

Cuarto ajuste:

Terminación anticipada del producto: 2.2.3 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito

**Creación del producto nuevo: Aula del Saber Distrital consolidada
(laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito)**

Motivaciones para realizar el ajuste

1. El actual producto tiene una ejecución del **65% con corte a junio del 2025**. Se solicita finalizar porque ya se han desarrollado las tres fases que constan en la ficha del producto como son estructuración y puesta en funcionamiento, gestión de la información y evaluación ex-post;
2. Se solicita **la creación de un producto más estratégico** que pase de medir el porcentaje de avance en la estructuración del Aula del Saber Distrital, **a medir el impacto a través del número de personas que participan en los cursos de ofertados** en esta herramienta.
3. Se propone la creación de un nuevo producto para la consolidación y mantenimiento del Aula del Saber Distrital como el instrumento y espacio principal de formación y capacitación del talento humano en temas y competencias requeridos para desarrollar la misionalidad de entidades y organismos públicos **haciendo énfasis en el desarrollo y crecimiento personal y laboral de las personas** servidoras y colaboradoras públicas, así como en la atención a la ciudadanía y grupos de valor.
4. El nuevo producto de la política pública **incluirá dos productos que serán eliminados por el proceso de depuración: 1.3.6 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública, y 3.1.4 Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital.**

Cuarto ajuste:

Terminación anticipada del producto: 2.2.3 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito

Creación del producto nuevo: Aula del Saber Distrital consolidada (laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito)

Nombre del indicador	Número de personas servidoras y colaboradoras públicas que participan en los cursos ofertados a través del Aula del Saber Distrital
Tipo de Indicador	Creciente
Fórmula de cálculo	Suma del número de personas servidoras y colaboradoras públicas que participan en los cursos ofertados a través del Aula del Saber Distrital
Descripción del Indicador	El indicador es de tipo creciente y mide anualmente la cantidad de personas servidores, servidoras y personas colaboradoras públicas que han participado activamente en la implementación de los programas de formación y capacitación distrital cuyos cursos se ofertan en el Aula del Saber Distrital como modelo pedagógico y repositorio de información de la gestión, beneficiarios y las estrategias y líneas de aprendizaje que hacen parte del procedimiento de Capacitación del DASCD. La meta en un 26% a partir del 2026
Línea base	4.455 personas al 2024 Fuente: Indicador de fortalecimiento de capacidades 2020 – 2024. Batería de indicadores del Talento Promedio de personas que han participado en al menos un curso del Aula del Saber Distrital en el periodo 2020 a 2024
Metas	2026: 4.500 2027: 5.670 2028: 7.144 2029: 9.002 2030: 11.342 Total: 11.342

Cuarto ajuste:

Terminación anticipada del producto: 2.2.3 Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito

Creación del producto nuevo: Aula del Saber Distrital consolidada (laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito)

Enfoques	Derechos Humanos, Género, Poblacional – Diferencial
Descripción del producto	Estrategias del Aula del Saber Distrital necesarias para lograr la meta : a) Sosténimiento de acciones estructurales del Aula del Saber Distrital : Incluye al menos un (1) curso virtual anual en temas solicitados por las entidades y organismos distritales en la metodología Red de Especialistas del Conocimiento REC. Circular anual con los lineamientos para la planeación estratégica del Talento Humano, incluyendo el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación PIC al menos cinco (5) difusiones al año, en las redes sociales y página web de la entidad relacionada con la oferta de capacitación y formación. b) Programas de capacitación y formación distrital: - Rediseño de programas de formación y capacitación - Plan de formación estructurado con temáticas para fortalecer, para el periodo 2026 – 2030, objetivo, alcance, metodologías de capacitación, cursos, seminarios, encuentros presenciales (En caso de que exista presupuesto disponible) y estrategias, incentivos a la formación, cronograma de la oferta, entre otros. - 1.3.2 Programa de Formación en Innovación Pública Distrital - 1.3.4 Programa de Formación en Competencias Digitales - 1.3.6 Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública - 3.1.4 Programa de Selección y Formación de Jefes o Responsables de Talento Humano en el Distrito Capital - Otros c) Seguimiento a la satisfacción de programas de capacitación: Informe de seguimiento a las encuestas de satisfacción aplicadas a través de la página web del DASCD relacionada con los cursos y actividades ejecutados desde el procedimiento de capacitación Distrital del DASCD.
Costo estimado total:	\$950 millones Incluye el presupuesto por concepto de salarios u honorarios de las personas profesionales y apoyo que participan en la ejecución del programa

Quinto ajuste:

Terminación Anticipada: 2.2.5 Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital

Motivaciones para realizar la Terminación

1. El producto ejecutó dos líneas de acción: **I. Concursos distritales** (literatura y fotografía), incentivando la expresión artística en los géneros de cuento y poesía; y **II Cursos de formación** en áreas de teatro, audiovisuales, artes electrónicas, literatura, música, artes plásticas y fotografía.
2. **La meta total de la política se cumplió en junio del 2025 con 314** personas participantes del programa, de 300 que era la meta programa para el 2030. El producto concluye con **un 105% de ejecución**
3. **El producto implica esfuerzos administrativos y de gestión** por requiere una coordinación con el Instituto Distrital de la Artes IDARTES, para concertar la oferta la asignación de 30 cupos para personas servidoras y colaboradoras públicas que participarán en los cursos desarrollados a través del programa CREA y sus centros de formación.
4. **La gestión para la concertación de estos cupos** con el Instituto Distrital de las Artes IDARTES, y la promoción de la participación de servidoras, servidores y colaboradores públicos en las actividades de formación artísticas y culturales **se continuarán llevando a cabo** a través del producto de la política pública No. *“2.3.3 Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado”*

Sexto ajuste:

Terminación producto: 2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.

Creación del producto nuevo: Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros consolidado

Motivaciones del ajuste y nuevo producto

1. **El producto concluyó en el 2024, con el cumplimiento de la meta de 52 entidades distritales como parte del programa, llegando al 100% de ejecución.** A partir del 2025 y hasta el 2030 en producto esta programado con una meta de 52 entidades cada año, es decir en un sostenimiento del mismo.
2. El 2025 cerrará con actividades clave relacionadas con la adecuación institucional, aprehensión y apropiación del programa.
3. Es necesario crear un nuevo producto que consolide y amplíe el alcance del **programa llegando directamente a los servidores y servidoras públicas a través de capacitaciones y sensibilizaciones** en temas de enfoques de género, diferencial, interseccional, Derechos Humanos, ambiental, Inter especie, acción sin daño, entre otros, así como en temas clave como gestión y resolución de conflictos, estructuras normativas y cambios en la cultura organizacional para la igualdad, equidad y desarrollo de las libertades individuales desde la diferencia generando ambientes laborales armónicos que aporten al bienestar laboral distrital y a la satisfacción de las necesidades de las personas ciudadanas y grupos de valor en las entidades y organismos distritales.
4. El nuevo producto es de tipo impacto **y se medirá en términos de número de personas participantes en el programa, a diferencia del producto que finaliza medido en número de entidades que implementan el programa.**
5. El nuevo producto incluirá temáticas de dos que serán eliminados por el proceso de depuración que son: **2.3.1 Plan de comunicaciones con lenguaje incluyente, y 3.1.3 Programa para el fortalecimiento de las Instancias Bipartitas** y de los Equipos Técnicos de Apoyo de Talento Humano.

Sexto ajuste:

Terminación producto: 2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.

Creación del producto nuevo: Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros consolidado

Nombre del indicador	Número de personas servidoras y colaboradoras públicas que participan en la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros desarrollados
Fórmula de cálculo	Sumatoria de personas servidoras y colaboradoras públicas que participan en la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros desarrollados
Tipo de Indicador	Suma
Metodología de Medición	El objetivo es aumentar en un 2% anual el número de personas que participan en la implementación del programa hasta el año 2030, partiendo de una meta de atención para el primer año del producto de 2.198 personas sensibilizadas o participantes en los diferentes componentes y estrategias que corresponden al 2% de personas servidoras públicas y contratistas registradas en Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP con corte a marzo de 2024. Las personas beneficiarias se contarán con su participación en al menos una (1) actividad de las estrategias que hacen parte del programa, puesto que, se busca realizar una difusión y ampliar la cobertura del programa, logrando que se conozca el programa por parte de un 2% de las personas servidoras y colaboradoras Distritales y así captar su interés en la participación continua en las estrategias del programa.
Línea base	1.000 personas Fecha línea base: 31 de diciembre de 2024 Fuente: Bases de datos programa ALDAS 2021 - 2025 Promedio de personas participantes en el programa desde los grupos dinamizadores.
Metas	2026: 2.198 2027: 2.242 2028: 2.287 2029: 2.333 2030: 2.379 Total: 11.438

Sexto ajuste:

Terminación producto: 2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.

Creación del producto nuevo: Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros consolidado

Descripción del producto del producto	Etapas del programa necesarias para lograr la meta: 1. Sostenimiento de acciones estructurales programa ALDAS: Equipos dinamizadores y asistencia técnica para la implementación del programa. 2. Consolidación programa ALDAS: - Formación y sensibilización - Intercambio de experiencias exitosas - Planes de acción ALDAS - Articulación de instancias de diálogo y concertación - Semana ALDAS - Semana de la Mujer 8M y Conmemoraciones por los Derechos Humanos de las Mujeres 3. Seguimiento a la implementación del programa ALDAS: Reporte el número de personas que participan en el programa – Plan de Acción ALDAS, y Jornada de socialización de los resultados de instrumentos de medición del Talento Humano.
Enfoques	Género, Diferencial-Poblacional, Derechos Humanos
Costo estimado total:	\$750 millones Incluye el presupuesto por concepto de salarios u honorarios de las personas profesionales y apoyo que participan en la ejecución del programa

¡GRACIAS!



1. Resumen

Título de la reunión	Cuarta Sesión (Ordinaria) Comité Sectorial de Gestión y Desempeño del Sector Gestión Pública
Participantes que asistieron	28
Hora de inicio	9/30/25, 1:53:54 PM
Hora de finalización	9/30/25, 5:00:16 PM
Duración de la reunión	3 h 6 min 21 s
Tiempo medio de asistencia	2 h 3 min 38 s

2. Participantes

Nombre	Primera entrada	Última salida	Duración de la reunión	Correo electrónico	Id. de participante (UPN)	Rol
Oficina Asesora de Planeacion SecGeneral	9/30/25, 1:59:17 PM	9/30/25, 4:14:51 PM	2 h 15 min 34 s	oapsecgeneral@alcaldiabogota.gov.co	oapsecgeneral@alcaldiabogota.gov.co	Organizador
Cindy Lorena Rodríguez Parra	9/30/25, 1:55:01 PM	9/30/25, 4:12:20 PM	2 h 16 min 7 s	clrodriguez@alcaldiabogota.gov.co	clrodriguez@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Omar Tarcisio Cañas Carrillo (No comprobado)	9/30/25, 1:55:04 PM	9/30/25, 4:12:15 PM	2 h 17 min 11 s			Moderador
RICARDO LOMBANA MOSCOSO	9/30/25, 1:57:53 PM	9/30/25, 4:12:07 PM	2 h 14 min 14 s		AGATA	Moderador
Hector Julian Silva Gonzalez	9/30/25, 1:58:11 PM	9/30/25, 4:12:10 PM	2 h 13 min 58 s	hjsilva@alcaldiabogota.gov.co	hjsilva@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
read.ai meeting notes (No comprobado)	9/30/25, 1:58:15 PM	9/30/25, 3:06:03 PM	1 h 7 min 48 s			Moderador
Milton Eduardo Virviescas Moreno	9/30/25, 1:58:30 PM	9/30/25, 4:12:25 PM	2 h 13 min 54 s	mevirviescas@alcaldiabogota.gov.co	mevirviescas@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Slendy Contreras Amado	9/30/25, 1:59:58 PM	9/30/25, 4:12:12 PM	2 h 12 min 13 s	scontreras@serviciocivil.gov.co	scontreras@serviciocivil.gov.co	Moderador
Nathalia's Notetaker (Otter.ai) (No comprobado)	9/30/25, 1:59:59 PM	9/30/25, 2:44:03 PM	44 min 4 s			Moderador
Fireflies.ai Notetaker Laura I (No comprobado)	9/30/25, 2:00:03 PM	9/30/25, 4:01:42 PM	2 h 1 min 39 s			Moderador
Yury Andrea Torres Guarín	9/30/25, 2:00:04 PM	9/30/25, 4:12:09 PM	2 h 12 min 4 s	ytorresg@alcaldiabogota.gov.co	ytorresg@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Nubia Santofimio Camacho	9/30/25, 2:00:10 PM	9/30/25, 4:13:06 PM	2 h 12 min 55 s	nsantofimio@alcaldiabogota.gov.co	nsantofimio@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Alejandra Rodas Gaiter	9/30/25, 2:00:33 PM	9/30/25, 4:12:08 PM	2 h 11 min 35 s	arodas@alcaldiabogota.gov.co	arodas@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Hilda Lucero Molina Velandia	9/30/25, 2:00:40 PM	9/30/25, 3:42:11 PM	1 h 41 min 30 s	hlmolina@alcaldiabogota.gov.co	hlmolina@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
David Alejandro Huertas Erazo	9/30/25, 2:00:46 PM	9/30/25, 5:00:16 PM	2 h 59 min 29 s	dahuertasl@alcaldiabogota.gov.co	dahuertasl@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Santiago Amador (No comprobado)	9/30/25, 2:01:06 PM	9/30/25, 4:12:06 PM	2 h 10 min 59 s			Moderador
Francy Alba A.	9/30/25, 2:01:27 PM	9/30/25, 4:12:08 PM	2 h 10 min 41 s			Moderador
Luz Dary Suarez Enciso	9/30/25, 2:01:55 PM	9/30/25, 4:12:10 PM	2 h 10 min 14 s	ldsuares@alcaldiabogota.gov.co	ldsuares@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Linda Mirielly Joanne Reales Magdaniel	9/30/25, 2:02:20 PM	9/30/25, 3:19:48 PM	1 h 17 min 28 s	lmjreales@alcaldiabogota.gov.co	lmjreales@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Felipe Valencia Serrano	9/30/25, 2:02:33 PM	9/30/25, 4:04:23 PM	2 h 1 min 50 s	fvalencia@alcaldiabogota.gov.co	fvalencia@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Juan Camilo Giraldo Zuluaga	9/30/25, 2:02:35 PM	9/30/25, 4:12:20 PM	2 h 9 min 44 s	jcgirald@alcaldiabogota.gov.co	jcgirald@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Cristian Ronaldo Murillo Carreño	9/30/25, 2:02:47 PM	9/30/25, 4:13:07 PM	2 h 10 min 19 s	crmurillo@alcaldiabogota.gov.co	crmurillo@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Guiomar Adriana Vargas Tamayo	9/30/25, 2:04:34 PM	9/30/25, 4:12:06 PM	2 h 7 min 31 s	gvargas@alcaldiabogota.gov.co	gvargas@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Olga Liliana Sandoval Rodríguez	9/30/25, 2:05:09 PM	9/30/25, 4:12:09 PM	2 h 7 min	osandoval@shd.gov.co	osandoval@shd.gov.co	Moderador
Rocio Gomez Rodriguez	9/30/25, 2:05:22 PM	9/30/25, 4:12:11 PM	2 h 6 min 48 s	rgomezr@sdp.gov.co	rgomezr@sdp.gov.co	Moderador
Laura Oliveros (Veeduría Distrital) (No comprobado)	9/30/25, 2:05:30 PM	9/30/25, 4:12:10 PM	2 h 6 min 39 s			Moderador
Geraldine Natalia Peralta Rivera	9/30/25, 2:06:25 PM	9/30/25, 4:12:10 PM	2 h 5 min 45 s	gnperalta@alcaldiabogota.gov.co	gnperalta@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
JUAN F GOMEZ (No comprobado)	9/30/25, 2:11:44 PM	9/30/25, 4:14:11 PM	2 h 2 min 27 s			Moderador

3. Actividades de la reunión

Nombre	Hora de entrada	Hora de salida	Duración	Correo electrónico	Rol
Oficina Asesora de Planeacion SecGeneral	9/30/25, 1:59:17 PM	9/30/25, 4:14:51 PM	2 h 15 min 34 s	oapsecgeneral@alcaldiabogota.gov.co	Organizador
Cindy Lorena Rodríguez Parra	9/30/25, 1:55:01 PM	9/30/25, 1:55:04 PM	2 s	clrodriguez@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Cindy Lorena Rodríguez Parra	9/30/25, 1:56:15 PM	9/30/25, 4:12:20 PM	2 h 16 min 5 s	clrodriguez@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Omar Tarcisio Cañas Carrillo (No comprobado)	9/30/25, 1:55:04 PM	9/30/25, 4:12:15 PM	2 h 17 min 11 s		Moderador
RICARDO LOMBANA MOSCOSO	9/30/25, 1:57:53 PM	9/30/25, 4:12:07 PM	2 h 14 min 14 s		Moderador
Hector Julian Silva Gonzalez	9/30/25, 1:58:11 PM	9/30/25, 4:12:10 PM	2 h 13 min 58 s	hjsilva@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
read.ai meeting notes (No comprobado)	9/30/25, 1:58:15 PM	9/30/25, 3:06:03 PM	1 h 7 min 48 s		Moderador
Milton Eduardo Virviescas Moreno	9/30/25, 1:58:30 PM	9/30/25, 4:12:25 PM	2 h 13 min 54 s	mevirviescas@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Slendy Contreras Amado	9/30/25, 1:59:58 PM	9/30/25, 4:12:12 PM	2 h 12 min 13 s	scontreras@serviciocivil.gov.co	Moderador
Nathalia's Notetaker (Otter.ai) (No comprobado)	9/30/25, 1:59:59 PM	9/30/25, 2:44:03 PM	44 min 4 s		Moderador
Fireflies.ai Notetaker Laura I (No comprobado)	9/30/25, 2:00:03 PM	9/30/25, 4:01:42 PM	2 h 1 min 39 s		Moderador
Yury Andrea Torres Guarín	9/30/25, 2:00:04 PM	9/30/25, 4:12:09 PM	2 h 12 min 4 s	ytorresg@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Nubia Santofimio Camacho	9/30/25, 2:00:10 PM	9/30/25, 4:13:06 PM	2 h 12 min 55 s	nsantofimio@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Alejandra Rodas Gaiter	9/30/25, 2:00:33 PM	9/30/25, 4:12:08 PM	2 h 11 min 35 s	arodas@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Hilda Lucero Molina Velandia	9/30/25, 2:00:40 PM	9/30/25, 3:42:11 PM	1 h 41 min 30 s	hlmolina@alcaldiabogota.gov.co	Moderador

David Alejandro Huertas Erazo	9/30/25, 2:00:46 PM	9/30/25, 5:00:16 PM	2 h 59 min 29 s	dahuertasl@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Santiago Amador (No comprobado)	9/30/25, 2:01:06 PM	9/30/25, 4:12:06 PM	2 h 10 min 59 s		Moderador
Francy Alba A.	9/30/25, 2:01:27 PM	9/30/25, 4:12:08 PM	2 h 10 min 41 s		Moderador
Luz Dary Suarez Enciso	9/30/25, 2:01:55 PM	9/30/25, 4:12:10 PM	2 h 10 min 14 s	ldsuares@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Linda Mirielly Joanne Reales Magdaniel	9/30/25, 2:02:20 PM	9/30/25, 3:19:48 PM	1 h 17 min 28 s	lmjreales@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Felipe Valencia Serrano	9/30/25, 2:02:33 PM	9/30/25, 4:04:23 PM	2 h 1 min 50 s	fvalencia@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Juan Camilo Giraldo Zuluaga	9/30/25, 2:02:35 PM	9/30/25, 4:12:20 PM	2 h 9 min 44 s	jcgirald@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Cristian Ronaldo Murillo Carreño	9/30/25, 2:02:47 PM	9/30/25, 4:13:07 PM	2 h 10 min 19 s	crmurillo@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Guiomar Adriana Vargas Tamayo	9/30/25, 2:04:34 PM	9/30/25, 4:12:06 PM	2 h 7 min 31 s	gvargas@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
Olga Liliana Sandoval Rodriguez	9/30/25, 2:05:09 PM	9/30/25, 4:12:09 PM	2 h 7 min	osandoval@shd.gov.co	Moderador
Rocio Gomez Rodriguez	9/30/25, 2:05:22 PM	9/30/25, 4:12:11 PM	2 h 6 min 48 s	rgomezr@sdp.gov.co	Moderador
Laura Oliveros (Veeduría Distrital) (No comprobado)	9/30/25, 2:05:30 PM	9/30/25, 4:12:10 PM	2 h 6 min 39 s		Moderador
Geraldine Natalia Peralta Rivera	9/30/25, 2:06:25 PM	9/30/25, 4:12:10 PM	2 h 5 min 45 s	gnperalta@alcaldiabogota.gov.co	Moderador
JUAN F GOMEZ (No comprobado)	9/30/25, 2:11:44 PM	9/30/25, 4:14:11 PM	2 h 2 min 27 s		Moderador