



Secretaría Distrital de
Gobierno

INFORME DE PRESERVACIÓN DEL CONOCIMIENTO

I Semestre 2025

SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

Agosto de 2025

Secretario Distrital de Gobierno

Dr. Gustavo Quintero Ardila

Oficina Asesora de Planeación - OAP

Diego Fernando Figueroa Guerra – Jefe OAP

Diana Alexandra Zambrano Rocha – Profesional OAP

INTRODUCCIÓN

Muchas entidades del Estado, debido a su dinámica y alta rotación de personal, están expuestas a la fuga de capital intelectual. Este problema se ve agravado por la ausencia de mecanismos efectivos para respaldar el desarrollo de los cargos, lo que genera un impacto significativo en situaciones administrativas como traslados, encargos, comisiones, licencias, retiros y otros, obligando a las organizaciones a reiniciar constantemente la curva de aprendizaje. En este contexto, el conocimiento o capital intelectual de las entidades estatales constituye su activo principal y debe estar disponible para todos mediante procesos de búsqueda y aplicación efectivos que consoliden y enriquezcan la gestión institucional.

El capital intelectual se define como la suma y la sinergia de todos los conocimientos útiles que una organización posee. Esto incluye la experiencia acumulada de sus integrantes, los logros obtenidos en términos de relaciones, procesos, descubrimientos (como licencias, patentes y know-how), innovaciones e influencia en la comunidad.

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y en cumplimiento de la Resolución 783 de 2018 y la Resolución 1110 de 2024, la Oficina Asesora de Planeación (OAP) de la Secretaría Distrital de Gobierno (SDG) lideró durante el primer semestre de 2025 diversas actividades enfocadas en fortalecer la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Asimismo, según la “Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación”, se resalta la relevancia de conservar y compartir el conocimiento dentro de las entidades del Estado. Esto tiene como fin dinamizar el ciclo de las políticas públicas y facilitar procesos como el aprendizaje, la adaptación a nuevas tecnologías, la interconexión del conocimiento interno y la promoción de buenas prácticas de gestión. Además, se fortalecen de manera transversal las dimensiones del MIPG, ya que esta política promueve que las entidades mejoren su gestión y aprendan de su entorno mediante la generación, captura, evaluación y distribución del conocimiento (Función Pública, 2019).

Ahora bien, es importante dar un alcance en el presente informe, para contextualizar los cambios significativos que el DAFP realizó sobre la política de gestión de conocimiento e innovación. En diciembre de 2024, se actualizó el Manual Operativo MIPG en su versión 6 de Diciembre 2024, documento que es anexo técnico del Decreto 1499 de 2017. Con ello, hubo cambios en la estructura de los ejes de la dimensión de Gestión de Conocimiento e Innovación, razón por la cual se actualizan los componentes de la política, quedando éstos:

1. Diagnóstico y planificación estratégica de la gestión de conocimiento e innovación
2. Herramientas de apropiación y analítica pública
3. Saber innovar para la vida
4. Cultura de compartir, comunicar y transformar

A partir de estos cambios en MIPG, se elaboró un nuevo plan de acción para el fortalecimiento de la política de Gestión de Conocimiento e Innovación, con 40 acciones relacionadas con planes y otros compromisos SDG o distrito.

El objetivo de este informe es presentar las actividades realizadas en la SDG durante 2025, en el marco de la aplicación del MIPG, con el propósito de generar valor público y enfocar esfuerzos en la preservación del conocimiento. Para contrarrestar la fuga de capital intelectual, se implementaron en la SDG acciones de retención y transferencia del conocimiento desde tres perspectivas principales:

- Publicaciones de documentos: Acciones dirigidas a generar y difundir contenidos documentales relevantes.
- Documentación del conocimiento tácito en explícito: Procesos para transformar el conocimiento no estructurado en recursos accesibles y organizados.

- Acciones dirigidas a las personas: Estrategias centradas en el fortalecimiento de competencias y habilidades del personal.

Este informe también detalla las actividades estipuladas por el MIPG y el FURAG para garantizar la permanencia del conocimiento en la entidad. Estas acciones están incluidas en el Plan de Acción para el Fortalecimiento de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación, aprobado el 27 de marzo de 2025 por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD).

SIGLAS

CIGD	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
FURAG	Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
OAP	Oficina Asesora de Planeación
OAPo	Observatorio de Asuntos Políticos
OCSDH	Observatorio de Conflictividad Social y Derechos Humanos
OGL	Observatorio de Gestión Local
PAV	Plan Anual de Vacantes
ROD	Red de Observatorios Distrital
SDG	Secretaría Distrital de Gobierno
SDP	Secretaría Distrital de Planeación
SVE	Sistema de Vigilancia Epidemiológico
SIMO	Sistema de apoyo para la igualdad el mérito y la oportunidad
SGSST	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

ACTIVIDADES PARA LA PRESERVACIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA ENTIDAD

1. INVENTARIO DE PUBLICACIONES:

En cumplimiento de la circular No. 008 de 2021 emitida por la Secretaria General y la Secretaria Distrital de Planeación, sobre la puesta en marcha del portal www.inventariobogota.sdp.gov.co, con el que se busca que allí sean publicados todos los documentos, estudios elaborados o contratados por los diferentes organismos y entidades distritales; la SDG elaboró y actualizó entre 2021 y 2025 el inventario de las publicaciones.

Para el primer semestre de 2025, se revisó la página web de la entidad para verificar nuevos links de publicación en los siguientes links:

[9.2 Boletines Juridicos | Secretaría Distrital de Gobierno](#)

[9.4 Otras publicaciones | Secretaría Distrital de Gobierno](#)

[8.5 Observatorios de la Secretaría Distrital de Gobierno | Secretaría Distrital de Gobierno](#)

A partir de este trabajo coordinado con dependencias del nivel central y la OAP, se actualizaron los siguientes ítems de estudios, los cuales cuentan con la aprobación por parte de la Secretaría Distrital de Planeación y la Red de Observatorios Distrital – ROD, según la circular No.008 de 2021, y se encuentran disponibles en el portal www.inventariobogota.sdp.gov.co. Se listan a continuación:

Tabla No.1 - INVENTARIO DE PUBLICACIONES

TITULO DEL ESTUDIO	TIPO DE ESTUDIO	FECHA DE PUBLICACIÓN	LINK AL ESTUDIO
“REFLEXIONES sobre el sistema político en la Bogotá mejor para todos”	Libro	1/11/2019	No existe publicación web, es documento físico
Integración regional: Gran Sabana - Región Capital. Memorias del proceso, Bogotá, CIT.	Libro	11/12/2018	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/estudios/integracion-regional-gran-sabana-region
Participación Ciudadana: Consolidando la Gran Sabana - Región Capital	Libro	11/12/2018	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/estudios/participacion-ciudadana-consolidando-la-gran
PANORAMA POLÍTICO Dirección de Relaciones Políticas Secretaría Distrital de Gobierno 2019	Otro	12/12/2019	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/investigaciones/panorama-politico-direccion-relaciones
Boletín Jurídico Disciplinario No. 1	Boletín	17/12/2020	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico
Boletín Jurídico Disciplinario No. 1	Boletín	26/1/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-0
Boletín Jurídico Disciplinario No. 2	Boletín	25/2/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-1
Boletín Jurídico Disciplinario No. 3	Boletín	29/3/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-2
Boletín Jurídico Disciplinario No. 4	Boletín	30/4/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-3
Modelo de gestión institucional para incrementar la eficiencia de políticas públicas en la etapa del postconflicto	Otro	1/9/2016	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/estudios/modelo-gestion-institucional-incrementar-la
Documento de caracterización demográfica de las localidades de Bogotá	Otro	17/10/2018	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/estudios/documento-caracterizacion-demografica-las
Diagnóstico sobre competencias de las localidades y las autoridades locales	Otro	17/8/2010	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/estudios/diagnostico-sobre-competencias-las
Componente de Medición sobre Comportamientos y Percepciones Ciudadanas sobre la Descentralización y la Participación	Otro	30/6/2010	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/estudios/componente-medicion-sobre-comportamientos-y
ABC de los Consejos Locales de Gobierno	Otro	18/6/2019	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/otras-publicaciones/abc-los-consejos-locales-gobierno
Documento de propuestas para el rediseño del modelo de gestión de las alcaldías locales	Otro	29/6/2018	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/otras-publicaciones/documento-propuestas-rediseño-del
Documento de diagnóstico sobre el actual modelo de gestión de las alcaldías locales	Otro	23/2/2018	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/otras-publicaciones/documento-diagnostico-sobre-actual
Jóvenes Construyendo Ciudad	Otro	16/8/2013	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/estudios/jovenes-construyendo-ciudad
#SoyLibre DeCrear - en la ruta de la Política Pública de Libertad, Culto y Conciencia	Otro	28/12/2020	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/otras-publicaciones/soylibre-decrear-la-ruta-la
Población Étnica de Bogotá Pueblo Rrom o Gitano, Kumpania de Bogotá	Otro	28/12/2020	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/otras-publicaciones/poblacion-etnica-bogota-pueblo

TITULO DEL ESTUDIO	TIPO DE ESTUDIO	FECHA DE PUBLICACIÓN	LINK AL ESTUDIO
Comunidades Étnicas de Bogotá Tomo # 4 Afrocolombianos, Negros y Palenqueros	Otro	28/12/2020	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/otras-publicaciones/comunidades-etnicas-bogota-tomo-4
Bogotá Dinámica - Una ciudad para descubrir	Otro	19/11/2019	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/otras-publicaciones/bogota-dinamica-ciudad-descubrir
Manual de instrucciones para intervenir en calle y no violentar en el intento	Otro	1/11/2019	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/otras-publicaciones/manual-instrucciones-intervenir
Boletín Jurídico Disciplinario No. 6	Boletín	5/7/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-5
Boletín Jurídico Disciplinario No. 7	Boletín	17/8/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-6
Boletín Jurídico Disciplinario No. 8	Boletín	2/9/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-7
Boletín Jurídico Disciplinario No. 9	Boletín	8/10/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-8
Boletín Jurídico Disciplinario No. 10	Boletín	2/11/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-9
Boletín Jurídico Disciplinario No. 11	Boletín	13/12/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-10
Boletín Jurídico Disciplinario No. 12	Boletín	11/1/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-11
Boletín Jurídico Disciplinario No. 01	Boletín	3/3/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-12
Boletín Jurídico Disciplinario No. 02	Boletín	2/5/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-13
Boletín Jurídico Disciplinario No. 03	Boletín	2/5/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-14
Boletín Jurídico Disciplinario No. 04	Boletín	30/6/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-15
Boletín Jurídico Disciplinario No. 05	Boletín	1/8/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-16
Boletín Jurídico Disciplinario No. 06	Boletín	12/9/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-17
Boletín Jurídico Disciplinario No. 07	Boletín	15/11/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-18
Boletín Jurídico Disciplinario No. 08	Boletín	22/11/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-19
Boletín Jurídico Disciplinario No. 01 2023 EL DERECHO DE PETICIÓN Y SUS ALCANCES COMO FALTA DISCIPLINARIA”.	Boletín	7/3/2023	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-20
Boletín Jurídico Disciplinario No. 02 2023 LA INVESTIGACION INTEGRAL EN EL PROCESO DISCIPLINARIO	Boletín	20/4/2023	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-21

TITULO DEL ESTUDIO	TIPO DE ESTUDIO	FECHA DE PUBLICACIÓN	LINK AL ESTUDIO
Boletín Jurídico Disciplinario No. 03 2023 FALTA DISCIPLINARIA EN LA SUPERVISION E INTERVENTORIA DE CONTRATOS ESTATALES	Boletín	25/5/2023	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-22
Boletín Jurídico Disciplinario No. 04 2023 ¿GENERA FALTA DISCIPLINARIA INTERVENIR EN POLITICA?	Boletín	30/6/2023	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-23
Reporte Trimestral I-2021 del Centro de Gobierno Local: Alertas Tempranas - Ejecución del Plan de Desarrollo	Reporte	28/12/2021	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/infografias/reporte-trimestral-i-2021-alertas-tempranas
Reporte Trimestral III-2021 del Centro de Gobierno Local: Modelo de Gestión Local Transparente, Incluyente y Participativo	Reporte	28/12/2021	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/infografias/reporte-trimestral-iii-2021-modelo-de-gestion-local
Reporte Trimestral IV-2021 del Centro de Gobierno Local: Estrategia de Mitigación y Reactivación Económica - EMRE 2.0	Reporte	28/12/2021	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/infografias/reporte-trimestral-iv-2021-bogota-local
Reporte Trimestral I-2022 del Centro de Gobierno Local: : Modelo de Gestión Transparente, Incluyente, Participativo y Colaborativo Local	Reporte	1/4/2022	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/infografias/reporte-trimestral-i-2022-bogota-local
Investigación Infografía Presupuestos Participativos - Constructores Locales 2020-2021	Reporte	14/9/2023	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/observatorio-gestion-local/apuestas-estrategicas
Investigación Infografía Situaciones Locales: Oferta cultural de las localidades y estrategias de divulgación de las Alcaldías Locales	Reporte	14/9/2023	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/observatorio-gestion-local/situaciones-locales
Presupuestos Participativos y Estrategia Constructores Locales: Análisis sobre factores de éxito para la participación ciudadana en Bogotá D.C.	Reporte	15/11/2023	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/observatorio-gestion-local/apuestas-estrategicas
Informe Bogotá Local	Reporte	14/9/2023	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/observatorio-gestion-local/apuestas-estrategicas
Infografía Construcción de Confianza y Legitimidad	Otro	28/12/2022	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/observatorio-gestion-local/construccion-de-confianza-y-legitimidad
Informe de alertas en la disminución de actuaciones de policía	Reporte	14/9/2023	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/observatorio-gestion-local/gestion-policiva
Informe de Asentamientos Humanos Ilegales en Bogotá	Reporte	14/9/2023	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/observatorio-gestion-local/gestion-policiva
Infografía Centro Automático de Despacho	Reporte	11/11/2023	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/observatorio-gestion-local/gestion-policiva
Infografía Parceros Cuidando a Bogotá	Otro	15/7/2023	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/2023-09/Parceros%20Cuidando%20Bogota.pdf
Informe de avance sobre la Estrategia de Intervenciones de Puntos Críticos de Basura en el Distrito	Reporte	25/11/2023	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/observatorio-gestion-local/temas-coyunturales
Investigación Índice de Gobernabilidad Local 2022	Reporte	26/11/2023	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/observatorio-gestion-local/situaciones-locales
Línea base de Conflictividades por localidad	Reporte	30/6/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/linea_base_de_conflictividades_2022-1.pdf

TITULO DEL ESTUDIO	TIPO DE ESTUDIO	FECHA DE PUBLICACIÓN	LINK AL ESTUDIO
Línea base de conflictividades 2022	Reporte	1/6/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/linea_base_de_conflictividades_2022-2.pdf
Solo nos dejan basura	Reporte	1/11/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/solo_nos_dejan_basura_precarizacion_laboral_de_los_recicladores_de_oficio_chapinero.pdf
El difícil camino sobre ruedas	Reporte	0/1/1900	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/el_dificil_camino_sobre_ruedas_las_condiciones_del_carretismo_en_bogota.pdf
Informe de Migración en Bogotá	Boletín	1/12/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/informe_migracion_en_bogota_1.pdf
Ciudad Bolívar - BOLETÍN DERECHOS HUMANOS Y CONFLICTIVIDADES 2022	Boletín	1/10/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/ciudad_bolivar_informe_de_conflictividades_2022.pdf
Basuras en el espacio público	Boletín	3/3/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/informe_basuras_en_el_espacio_publico.pdf
Informe Ejecutivo Informe de Entornos Escolares	Boletín	26/9/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/informe_de_entornos_escolares.pdf
Informe Final	Boletín	13/12/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/informe-final-relatoria-esclarecimiento-9s.pdf
Boletín Jurídico Disciplinario No. 05 2023 “DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACION PUBLICA”	Boletín	30/8/2023	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-24
Boletín Jurídico Disciplinario No. 06 2023 "USOS DEL SISTEMA ELECTRONICO DE CONTRATACION PUBLICA SECOP I Y SECOP II"	Boletín	22/9/2023	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-25
Boletín Jurídico Disciplinario No. 07 2023 "INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE CONTRATOS"	Boletín	27/10/2023	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-26
Boletín Jurídico Disciplinario No. 08 2023 EL ACOSO LABORAL EN EL CODIGO GENERAL DISCIPLINARIO -MEDIDAS PREVENTIVAS ACARGO DE COMITES DE CONVIVENCIA-	Boletín	14/12/2023	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-27
Boletín Jurídico Disciplinario No. 01 2024 “RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA DE LOS DELEGADOS PARA LA SUPERVISIÓN DE SORTEOS Y CONCURSOS”	Boletín	27/2/2024	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-28
DINÁMICAS POLÍTICAS 2020-2024 Concejo de Bogotá	Otro	31/12/2020	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/dinamicas_politicas_concejo_bogota_2020-2024_vf_16.08.2023.pdf
ANÁLISIS POT	Otro	26/12/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/analisis_pot_2021_vf_publicacion.pdf

TITULO DEL ESTUDIO	TIPO DE ESTUDIO	FECHA DE PUBLICACIÓN	LINK AL ESTUDIO
Negociaciones, intereses y prioridades: comportamiento del Concejo en tres iniciativas de acuerdo gubernamentales	Otro	31/12/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/negociaciones_intereses_prioridades_3_iniciativas_acuerdo_2022.pdf
¿Qué cambió con las elecciones de 2022 y qué significa para Bogotá?	Otro	26/12/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/que_cambio_elecciones_2022_que_significa_para_bogota_2022.pdf
Boletín Jurídico Disciplinario No. 02 DE 2024 “¿EL AUSENTARSE DE SU PUESTO DE TRABAJO GENERA INCIDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DISCIPLINARIAS?”	Boletín	2/5/2024	https://www.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/2024-05/Boletin%20Juridico%20Disciplinario%20No.%20002-2024.pdf
Boletín Jurídico Disciplinario No. 03 DE 2024 “COMPETENCIA PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCION DISCIPLINARIA CUANDO ALCALDES LOCALES Y/O INSPECTORES DE POLICIA TRAMITAN DESPACHOS COMISORIOS”	Boletín	2/7/2024	https://www.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/2024-07/BOLETIN%20JURIDICO%20DISCIPLINARIO%20No.%20003-2024.pdf
Boletín Jurídico Disciplinario No. 04 DE 2024 “RESPUESTA OPORTUNA Y SATISFACTORIA AL DERECHO DE PETICIÓN”	Boletín	30/8/2024	https://www.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/2024-09/BOLETIN%20JURIDICO%20DISCIPLINARIO%20No.%20004-2024%20.pdf
Polarización y democracia en Bogotá	Otro	26/12/2022	https://www.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/2024-06/2024%20-%20POLARIZACION%20Y%20DEMOCRACIA%20EN%20BOGOT%20-%20OAPO.pdf
Régimen de inhabilidades e incompatibilidades en el Concejo de Bogotá	Otro	26/12/2022	https://www.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/2024-06/2024%20-%20R%20GIMEN%20DE%20INHABILIDADES%20E%20INCOMPATIBILIDADES%20EN%20EL%20CONCEJO%20DE%20BOGOT%20-%20OAPO.pdf
Herramientas para la construcción de consensos en Bogotá	Otro	26/12/2022	https://www.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/2024-06/2023%20-%20HERRAMIENTAS%20PARA%20LA%20CONSTRUCCION%20DE%20CONSENSOS%20-%20OAPO.pdf
Bogotá Región Metropolitana	Otro	26/12/2022	https://www.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/2024-06/2021%20-%20BOGOT%20REGION%20METROPOLITANA%20-%20OAPO.pdf
Participación e incidencia política de los jóvenes en Bogotá: un análisis de los consejos de juventud y las juntas administradoras locales	Otro	26/12/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/participacion_incidencia_politica_jovenes_bogota_2020_vf_16.08.pdf
Boletín Jurídico Disciplinario No. 005 - 2024 "TEMA: LA PUBLICIDAD EN LA CONTRATACION PUBLICA - SECOP"	Boletín	30/11/2024	https://www.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/2024-11/BOLETIN%20JURIDICO%20DISCIPLINARIO%20No.%20005-2024.%20FDO.pdf
Boletín Jurídico Disciplinario No. 006 - 2024 "El acoso laboral en el marco de las relaciones laborales en la Secretaria Distrital de Gobierno "	Boletín	30/11/2024	https://www.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/2024-11/BOLETIN%20JURIDICO%20DISCIPLINARIO%20No.%20006-2024-FDO.pdf
Boletín Jurídico Disciplinario No. 001 - 2025 "LA ATENCION AL CIUDADANO EN EL SERVICIO PUBLICO "	Boletín	5/3/2025	https://www.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/2025-03/BOLETIN%20JURIDICO%20DISCIPLINARIO%20No.%20001-2025.pdf

TITULO DEL ESTUDIO	TIPO DE ESTUDIO	FECHA DE PUBLICACIÓN	LINK AL ESTUDIO
Boletín Jurídico Disciplinario No. 002 - 2025 "CUSTODIA, CUIDADO DE ELEMENTOS, DOCUMENTOS E INFORMACIÓN CONTENIDA EN BASE DE DATOS CON POSIBLE INCIDENCIA DISCIPLINARIA "	Boletín	2/4/2025	https://www.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/2025-05/BOLETIN%20JURIDICO%20DISCIPLINARIO%20No.%20002-2025.pdf
Puente entre la democracia y los consensos: análisis del proceso de aprobación del Plan Distrital de Desarrollo 2024–2027	Artículo	Diciembre de 2024	https://www.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/2025-05/DINVOAPO-0301-PUENTE%20ENTRE%20LA%20DEMOCRACIA%20Y%20LOS%20CONSENSOS.pdf

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

En conclusión, el inventario de publicaciones se mantiene actualizado, según la última comunicación emitida por la Secretaría Distrital de Planeación en junio de 2025. Esta herramienta permite fortalecer el eje de compartir y difundir información, y el eje de producción y generación de conocimiento de la política de gestión de conocimiento e innovación.

2. DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN

El conocimiento explícito es formal y sistemático, se puede compartir y comunicar fácilmente, se expresa de manera clara y evidente en Manuales, procedimientos, instrucciones, planes, etc; por su parte, el conocimiento tácito se presenta de manera vivencial en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones, de allí que sea de carácter intangible. A partir de estas dos definiciones, desde la OAP se impulsa la creación de conocimiento mediante la formalización de la documentación en el sistema de gestión MATIZ. Para el primer semestre de 2025, se obtuvo ajustes en el conocimiento institucional mediante la actualización, eliminación o creación de documentos, los cuales se identifican en el Listado Maestro de Documentos con fecha de corte al 27 de junio de 2025. Para este informe, los documentos del sistema de gestión se detallan a continuación:

2.1 Documentos creados

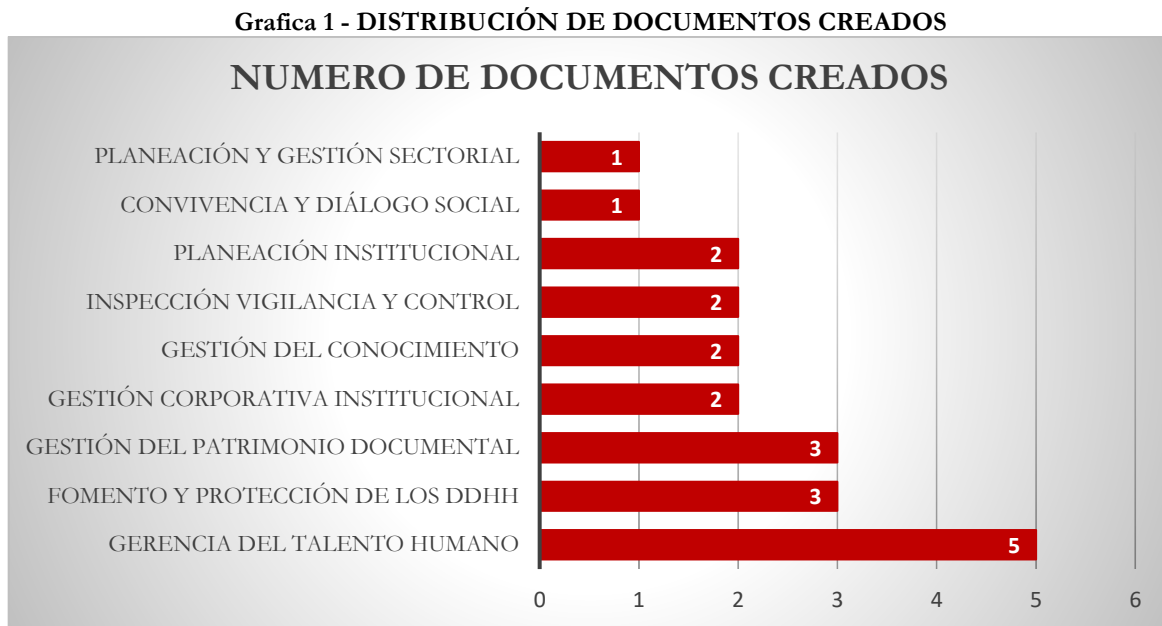
Los documentos creados en el sistema de gestión son aquellos que tienen la versión No.01 en MATIZ, son elaborados por primera vez en el proceso que los está generando. Para el primer semestre de 2025, se tuvo 21 en total. Ver tabla No.2.

Tabla No.2 - DOCUMENTOS CREADOS EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2025

PROCESO	TOTAL DOCUMENTOS CREADOS
CONVIVENCIA Y DIÁLOGO SOCIAL	1
FOMENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DDHH	3
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	5
GESTIÓN CORPORATIVA INSTITUCIONAL	2
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	2
GESTIÓN DEL PATRIMONIO DOCUMENTAL	3
INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL	2
PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	2
PLANEACIÓN Y GESTIÓN SECTORIAL	1
TOTAL GENERAL	21

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

La gráfica No.1 muestra la distribución de los documentos creados en el primer semestre de 2025. Resalta el proceso Gerencia del Talento Humano con (5) documentos creados, del total de veintiuno (21) del semestre.



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

2.2. Documentos eliminados

Los documentos eliminados del sistema de gestión son aquellos que por su obsolescencia no permanecen en MATIZ, solo se conservan sus versiones para preservar el conocimiento de la entidad, pero no están disponibles a los usuarios de la información. Esta es una forma de mantener el conocimiento actualizado, y dar adaptabilidad a la organización en un contexto cambiante y que define desafíos para la administración. Para el primer semestre de 2025, se eliminaron 7 en total. Ver tabla No.3:

Tabla No.3 - DOCUMENTOS ELIMINADOS EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2025

PROCESO	No. DOCUMENTOS ELIMINADOS
CONVIVENCIA Y DIÁLOGO SOCIAL	5
FOMENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DDHH	1
PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	1
TOTAL GENERAL	7

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

La gráfica No.2 muestra la distribución de los documentos eliminados en el primer semestre de 2025. Resalta el proceso de Convivencia y Dialogo Social con 5 documentos, igualmente, resalta que este mismo proceso tuvo 12 documentos eliminados en el segundo semestre de 2024.

Grafica 2 - DISTRIBUCIÓN DE DOCUMENTOS ELIMINADOS



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

2.3. Documentos actualizados

Los documentos actualizados del sistema de gestión son aquellos que por su contenido han sufrido cambios en los contenidos, su alcance, objetivos, normativa, etc. Todos los cambios documentales dan cuenta de la adaptación de la entidad al entorno, la capacidad de aprendizaje organizacional para identificar necesidades y traducirlas en conocimiento explícito que se comparte en MATIZ, no solo al interior de la entidad sino también en un ejercicio de transparencia, se fortalece el compartir el conocimiento de la entidad con la ciudadanía y público en general. Ver tabla No.4:

Tabla No.4 - DOCUMENTOS ACTUALIZADOS EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2025

Proceso	NUMERO DE DOCUMENTOS ACTUALIZADOS
PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	47
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	13
GESTIÓN CORPORATIVA INSTITUCIONAL	12
CONVIVENCIA Y DIÁLOGO SOCIAL	9
SERVICIO A LA CIUDADANÍA	9
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	7
GESTIÓN DEL PATRIMONIO DOCUMENTAL	6
COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	3
FOMENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DDHH	3
GERENCIA DE TIC	3
INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL	3
ACOMPañAMIENTO A LA GESTIÓN LOCAL	2
GESTIÓN JURÍDICA	2
EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	1
Total general	120

Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

La gráfica No.3 muestra la distribución de los documentos actualizados en el primer semestre de 2025. Resalta el proceso de Planeación institucional con cuarenta y siete (47) documentos actualizados.

Grafica 3 - DISTRIBUCIÓN DE DOCUMENTOS ACTUALIZADOS EN EL I SEMESTRE 2024



Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

Para concluir, la manera más efectiva de evitar la fuga de conocimiento es a través de la transformación del conocimiento tácito en conocimiento explícito. La documentación y normalización de conocimiento, practicas, formas de trabajo, etc. tiene un abordaje desde la identificación del conocimiento crítico de la administración hasta la generación de espacios apropiados para el registro audiovisual del conocimiento y normalización de un documento controlado, que asegure que cuando se presenten situaciones administrativas con el personal, quien sea su sucesor cuente con plenas garantías para dar continuidad a los procesos sin mayor traumatismo.

3. CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

Los planes 2025 que se tendrán en cuenta en el presente informe de preservación de conocimiento, y que se encuentran bajo el liderazgo de la Dirección de Gestión de Talento Humano de la SDG son:

1. Plan Anual de Vacantes PAV.
2. Plan Institucional de Capacitación – PIC.
3. Plan estratégico de talento humano -PETH.
4. Plan de Bienestar e Incentivos PBI.
5. Plan de Previsión de Recurso Humano PPRH.
6. Plan del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.

Durante el primer semestre de 2025 se desarrollaron los planes con sus respectivas metas, indicadores y descripción del avance. Se detallan a continuación:

3.1 PLAN ANUAL DE VACANTES-PAV

Resultado del plan anual de vacantes-PAV al 30 de junio de 2025: 50.9%. Esta es la descripción detallada de las metas:

Grafica 4 - FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES – PAV

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL		PROGRAMACIÓN						I TRIMESTRE		II TRIMESTRE		TOTAL EJECUTADO VIGENCIA	RESULTADO % VIGENCIA	
OBJETIVO ESTRATEGICO	PROCESO ASOCIADO	No. Met	META PLAN VIGENCIA	INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE PROGRAMACIÓN	TOTAL PROGRAMACIÓN VIGENCIA	ENTREGABLE	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META		
Propiciar la revolución del servicio público con criterios de calidad, eficacia, oportunidad, sostenibilidad y transformación digital.	Gerencia del Talento Humano 1	1	Mantener actualizado en un 95%, el reporte de vacantes definitivas de carrera administrativa en el aplicativo Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO.	(Número de vacantes definitivas reportadas de carreras en SIMO) / (Número de vacantes definitivas de carrera administrativa existentes en la planta global de la SDG) × 100	Dirección de Gestión del Talento Humano	Constante	95%	Pantallazo del cargue de información en SIMO	La Secretaría Distrital de Gobierno tiene reportadas la totalidad de vacantes definitivas existentes en la planta global, a través del aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, a corte 31 de marzo de 2025.	Pantallazo cargue de información en SIMO.	La Secretaría Distrital de Gobierno tiene reportadas la totalidad de vacantes definitivas existentes en la planta global, a través del aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, a corte 30 de junio de 2025.	Pantallazo cargue de información en SIMO.	50,0%	52,5%
Propiciar la revolución del servicio público con criterios de calidad, eficacia, oportunidad, sostenibilidad y transformación digital.	Gerencia del Talento Humano 2	2	Mantener provistos en un mínimo del 90% los empleos de la planta permanente de la Secretaría Distrital de Gobierno en cada trimestre, en cumplimiento a las necesidades del servicio y atendiendo la normatividad vigente.	(Número de empleados provistos en la planta global de la SDG durante el trimestre) / (Número total de empleados de la planta global de la SDG) × 100	Dirección de Gestión del Talento Humano	Constante	90%	Archivo Excel con la planta de personal y nivel de provisión.	La planta global de la Secretaría Distrital de Gobierno cuenta actualmente con 1204 empleados, de los cuales 1059 se encuentran provistos, para un porcentaje de provisión del 87,96%	Archivo Excel con la planta de personal y nivel de provisión.	La planta global de la Secretaría Distrital de Gobierno cuenta actualmente con 1204 empleados, de los cuales 1076 se encuentran provistos, para un porcentaje de provisión del 89,37%. Este dato no contempla los 379 empleados de la planta de personal y nivel de provisión, con los cuales daría un porcentaje de provisión de 77,80%, sin embargo, al ser un dato que no depende de la entidad si no de la CHSC, no se considera para el cálculo del indicador.	Archivo Excel con la planta de personal y nivel de provisión.	44,3%	49,3%
TOTAL												50,9%		

Control de cambios		
Versión	Fecha	Descripción del cambio
1	28 de enero de 2025	Publicación del plan aprobado. Caso PCLA.
2	11 de abril de 2025	Se publica seguimiento del plan con corte a 31 de marzo de 2025, el cual presenta un avance acumulado del 38,5%.
3	17 de julio de 2025	Se publica seguimiento del plan con corte a 30 de junio de 2025, el cual presenta un avance acumulado del 50,9%.

Fuente: Dirección del Talento Humano 2025

META 1 plan vigencia PAV:

Mantener actualizado en un 95%, el reporte de vacantes definitivas de carrera administrativa en el aplicativo Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO.

Indicador meta 1 PAV:

(Número de vacantes definitivas reportadas en SIMO / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa existentes en la planta global de la SDG) × 100

Descripción del avance de la actividad 1 PAV:

- I trimestre: A corte del 31 de marzo de 2025, la Secretaría Distrital de Gobierno reportó la totalidad de vacantes definitivas existentes en la planta global, a través del aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, concluyendo un cumplimiento del 100% de la actividad.
- II trimestre: A corte 30 de junio de 2025, la Secretaría Distrital de Gobierno reportó la totalidad de vacantes definitivas existentes en la planta global, a través del aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, dado así cumplimiento al 100% de la meta programada.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el I semestre 2025 fue un resultado del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 50% y el resultado porcentual de la vigencia es del 52.6 %

META 2 plan vigencia PAV:

Mantener provistos en un mínimo del 90% los empleos de la planta permanente de la Secretaría Distrital de Gobierno en cada trimestre, en cumplimiento a las necesidades del servicio y atendiendo la normatividad vigente.

Indicador meta 2 PAV:

(Número de empleos provistos en la planta global de la SDG durante el trimestre / Número total de empleos de la planta global de la SDG) × 100

Descripción del avance de la actividad 2 PAV:

- I trimestre: La planta global de la Secretaría Distrital de Gobierno contó con 1204 empleos, de los cuales 1059 fueron provistos, para un porcentaje de provisión del 87,96%.
- II trimestre: La planta global de la Secretaría Distrital de Gobierno contó con 1204 empleos, de los cuales 1076 fueron provistos, para un porcentaje de provisión del 89,37%. Este dato no contempla los 179 empleos creados, en caso de considerarse estos nuevos empleos el porcentaje de provisión sería del 77.80%, sin embargo, al ser un tema que no depende de la entidad si no de la CNSC, no se considera para el cálculo del indicador, en este sentido se logra un cumplimiento del 89.37%.

Resultados: El nivel porcentual alcanzado al finalizar el I semestre 2025 fue del 98.5%, por otra parte, el avance total ejecutado para el periodo evaluado fue del 44.3% y el resultado porcentual de la vigencia es del 49.3%.

3.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024

Grafica 5 - FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES – PIC

FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES											Vigencia: 02	Resumen de
Vigencia: 02											02	02
Plan Institucional de Capacitación												
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL												
OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICIO ASOCIADO	No. Meta	META PLAN VIGENCIA	INDICADOR	RESPONSABLE	ENTREGABLE	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	VIGENCIA DE LA META	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	VIGENCIA DE LA META	TOTAL EJECUTADO VIGENCIA	RESULTADO VIGENCIA
Propiciar la evolución del servicio público con criterios de calidad, equidad, eficiencia, oportunidad, sostenibilidad y transformación digital.	Gerencia del talento humano	1	Consejar al curso virtual de "Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno" al 90% de los servidores(as) que se vinculan a la entidad durante cada trimestre.	Número de servidores(as) (nombrados convocados) en el periodo / Total de servidores(as) nombrados(as) y/o convocados(as) a la seguridad social para el periodo. +100	Dirección de Talento Humano	Consejos de Evaluación de Recursos Humanos	Conferencia los listados de afiliación a la seguridad social, para el primer trimestre del año, programaron a la S05 52 servidores, de los cuales, se vincula a los 52 servidores para que realicen el curso virtual de "Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno" disponible a través de la plataforma Moodle de la entidad, como se evidencia en el anexo, efectuando los servicios de la S05.	Completado el 100% de los servidores.	El momento de ingresar a la entidad, se informó a los 52 servidores que se programaron durante este periodo, que de conformidad con lo establecido en el documento GCD-0711/2024 "Instrucciones para el onboarding en puestos de trabajo" se debe realizar el curso virtual de inducción a la S05 adjunto en la plataforma Moodle.	50%	50%	50%
Propiciar la evolución del servicio público con criterios de calidad, equidad, eficiencia, oportunidad, sostenibilidad y transformación digital.	Gerencia del talento humano	2	Ejecutar el 85% de las actividades de capacitación programadas durante toda la vigencia en cada trimestre.	Número de actividades de capacitación ejecutadas en el periodo / Total de actividades de capacitación programadas durante el periodo. +100	Dirección de Talento Humano	Grabación de la capacitación para el periodo de 2025 con 485 asistentes.	Durante el primer trimestre de 2025 se cumplieron 5 actividades de capacitación programadas en el Plan de acción del PIC, con los siguientes: Actividad 1: Tema Socialización Procedimiento Derecho Preferencial a Cambio realizada el 14, 21 y 28 de marzo de 2025 con 141 asistentes. Actividad 2: Tema Tercerización de la capacitación para el periodo de 2025 con 485 asistentes. Actividad 3: Tema Gestión Documental realizada el 09 y 16 de marzo de 2025 con 485 asistentes. Actividad 4: Tema Derechos Fundamentales y Libertades, realizado el 25 de marzo de 2025 con 80 asistentes. Actividad 5: Tema Inducción, 03 y 10 de marzo de 2025 se realizó invitación a los 52 servidores que ingresaron a la S05 para realizar el curso virtual de inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno adjunto a través de la plataforma Moodle de la entidad.	Realizadas las actividades de capacitación durante el primer trimestre.	Registros de Asistencia de las actividades realizadas durante el primer trimestre. Actividad 1 Manejo Aplicativo Nota y Recovery Recovery, realizada el 02 y 04 de abril de 2025 con 437 asistentes. Actividad 2 Manejo aplicativo, realizada el 28 de abril de 2025 con 681 asistentes. Actividad 3 Código General de Procedimientos, realizada el 29 de abril de 2025 con 207 asistentes. Actividad 4 Evaluación del desempeño, realizada el 12 de mayo de 2025 con 19 asistentes. Actividad 5 Control Interno, realizada el 07 de mayo de 2025 con 51 asistentes. Actividad 6 MIPG y MIPG-DATP realizados el 23 de mayo y 28 de octubre 2025 con 473 asistentes.	44%	56%	56%
Propiciar la evolución del servicio público con criterios de calidad, equidad, eficiencia, oportunidad, sostenibilidad y transformación digital.	Gerencia del talento humano	3	Lograr un nivel de satisfacción superior al 90% de los servidores(as) encuestados(as) en relación con las actividades de capacitación en el periodo.	Número de servidores(as) encuestados(as) en el periodo / Total de servidores(as) encuestados(as) para el periodo. +100	Dirección de Talento Humano	Archivo Excel con los resultados de las encuestas de satisfacción de los servidores(as) encuestados(as) en el periodo.	De los 836 servidores que ingresaron la encuesta de satisfacción para las actividades de capacitación realizadas durante el periodo, 811 se vincularon, de los cuales, se efectuó un nivel de satisfacción del 97% durante el primer trimestre de 2025.	Realizada la encuesta de satisfacción.	De los 4394 asistentes a las actividades de capacitación realizadas durante el primer trimestre de 2025, se efectuó un nivel de satisfacción del 98% para el periodo.	49%	56%	56%
TOTAL											44%	56%

Cambios		
Número	Fecha	Descripción del cambio
1	28 de enero de 2025	Publicación del plan gerencial. Caso IDG: 120131
2	11 de abril de 2025	Se publica seguimiento del plan con corte al 31 de marzo de 2025, el cumplimiento es un avance acumulado del 26%
3	17 de julio de 2025	Se publica seguimiento del plan con corte al 30 de junio de 2025, actual

Fuente: Dirección del Talento Humano 2025

Resultado del plan institucional de capacitación – PIC al 30 de junio de 2025 fue del 54%. Esta es la descripción detallada de las metas:

META 1 plan vigencia PIC:

Convocar al curso virtual de “Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno” al 90% de los(as) servidores(as) que se vinculan a la entidad durante cada trimestre.

Indicador Meta 1 PIC:

(Número de servidores(as) nuevos(as) convocados(as) en el periodo.) / Total, de servidores (as) nuevos(as) afiliados(as) a la seguridad social para el periodo) ×100

Descripción del avance de la actividad 1 PIC:

- I trimestre: Conforme a los listados de afiliación a la seguridad social, para el primer trimestre del año, ingresaron a la SDG 52 servidores, de los cuales se invitó a los 52 servidores para que realizaran el curso virtual de "Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno" dispuesto a través de la plataforma Moodle de la entidad, como se evidencia en los correos electrónicos enviados desde la DGTH. De esta manera se logró cumplir el 100% de la actividad.
- II trimestre: Al momento de ingresar a la entidad, se informó a los 62 servidores que se posesionaron durante este periodo, que de conformidad con lo establecido en el documento GCO-GTH-IN004 “Instrucciones para entrenamiento en puesto de trabajo” se debe realizar el curso virtual de Inducción a la SDG alojado en la plataforma Moodle. Por tanto se logró el cumplimiento del 100% conforme a la programación.

Resultados: El nivel porcentual alcanzado al finalizar el I semestre 2025 fue del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado que fue de un 50% y el resultado porcentual de la vigencia correspondiente al 56.0 %

META 2 plan vigencia PIC:

Ejecutar el 80% de las actividades de capacitación programadas durante toda la vigencia en cada trimestre.

Indicador Meta 2 PIC

(Número de actividades de capacitación ejecutadas en el periodo. / Total de actividades de capacitación planeadas durante el periodo.) ×100.

Descripción del avance de la actividad 2 PIC:

- I trimestre: Durante el primer trimestre de 2025 se cumplió al 100% con las 5 actividades de capacitación programadas en el Plan de acción del PIC, que fueron:
 - Actividad 1 - Tema Socialización Procedimiento Derecho Preferencial a Encargo realizada el 14, 21 y 28 de marzo de 2025 con 341 asistentes.
 - Actividad 2 - Tema Evaluación del Desempeño realizada el 17 de marzo de 2025 con 50 asistentes.
 - Actividad 3 - Tema Gestión Documental realizada el 19 y 26 de marzo de 2025 con 445 asistentes.
 - Actividad 4 - Tema Derechos Fundamentales y Libertades Religiosas realizada el 25 de marzo de 2025 con 80 asistentes.
 - Actividad 5 - Tema Inducción. El 31 de marzo de 2025 se envió invitación a los 52 servidores que ingresaron a la SDG para realizar el curso virtual de Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno dispuesto a través de la plataforma Moodle de la entidad.
- II trimestre: Durante el segundo trimestre de 2025 se cumplió con 21 actividades de capacitación programadas para este periodo de acuerdo con los temas del Plan de acción del PIC, alcanzando un nivel de cumplimiento del 72%, a continuación se relacionan las actividades ejecutadas:

- Actividad 1 Manejo Aplicativo Hola y Password Recovery, realizadas el 2 y 4 de abril de 2025 con 437 asistentes.
- Actividad 2 Manejo aplicativo Orfeo, realizada el 28 de abril de 2025 con 681 asistentes.
- Actividad 3 Código General Disciplinario, realizada el 29 de abril de 2025 con 207 asistentes.
- Actividad 4 Evaluación del Desempeño, realizada el 12 de mayo de 2025 con 19 asistentes.
- Actividad 5 Control Interno, realizada el 12 de mayo de 2025 con 51 asistentes.
- Actividad 6 MIPG y MIPG-DAFP realizadas el 23 de mayo y 28 de junio de 2025 con 473 asistentes.
- Actividad 7 Direccionamiento Estratégico y Gestión por Procesos, realizada el 27 de mayo de 2025 con 243 asistentes.
- Actividad 8 Gestión del Riesgo, realizada el 29 de mayo de 2025 con 283 asistentes.
- Actividad 9 Analítica Institucional e Información Estadística, realizadas el 4 y 13 de junio de 2025 con 309 asistentes.
- Actividad 10 Política Pública LGBTI (DGTH – DCDS – D DDHH) y Política Pública PPLGBTI todos los servidores, la cual se realizó el 4 y 13 de junio de 2025 con 205 asistentes.
- Actividad 11 Avances y Retos en la Gestión del Conocimiento, realizadas el 6 y 17 de junio de 2025 con 307 asistentes.
- Actividad 12 Generalidades Estatuto del Consumidor – Alianza SIC, realizada el 9 de junio de 2025 con 111 asistentes.
- Actividad 13 Sembrando Semillas – Enfoque Diferencial Étnico, realizadas el 10 y 17 de junio de 2025 con 287 asistentes.
- Actividad 14 Desafíos de Innovación, realizadas el 11 y 12 de junio de 2025 con 284 asistentes.
- Actividad 15 Sistema de Gestión Ambiental, realizada el 16 de junio de 2025 con 179 asistentes.
- Actividad 16 Metrología Legal – Alianza SIC, realizada el 19 de junio de 2025 con 50 asistentes.
- Actividad 17 Proyectos de Inversión, realizada el 25 de junio de 2025 con 107 asistentes.
- Actividad 18 Participación Ciudadana, realizada el 26 de junio de 2025 con 177 asistentes.
- Actividad 19 Ley de Transparencia, realizada el 27 de junio de 2025 con 268 asistentes.
- Actividad 20 Curso virtual Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno, con registro de 67 servidores que realizaron el curso durante el segundo trimestre de 2025.
- Actividad 21 Capacitación Manejo Aplicativo SIPSE, realizada el 4 de junio de 2025 con 137 asistentes.

Resultados: El nivel porcentual alcanzado al finalizar el I semestre 2025 fue del 86%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado de un 43% y el resultado porcentual de la vigencia es del 54%.

META 3 plan vigencia PIC

Lograr un nivel de satisfacción igual o superior al 90% de los(as) servidores(as) encuestados(as) en relación con las actividades de capacitación en el periodo.

Indicador Meta 3 PIC:

$(\text{Número de servidores(as) satisfechos(as) en el periodo}) / \text{Total de servidores(as) encuestados(as) para el periodo.} \times 100.$

Descripción del avance de la actividad 3 PIC:

- I trimestre: De los 836 servidores que diligenciaron la encuesta de percepción para las actividades de capacitación realizadas durante el periodo; 811 servidores las calificaron como buenas y excelentes, alcanzando un nivel de satisfacción del 97% durante el primer trimestre de 2025.
- II trimestre: De las 4594 asistencias a las actividades de capacitación registradas durante el segundo trimestre del año, se logró calificaciones entre buenas y excelentes, por parte de los encuestados alcanzando un nivel de satisfacción del 98% para el periodo.

Resultados: El nivel porcentual alcanzado al finalizar el I semestre 2025 fue de un 97.5%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado que fue de un 49 % y el resultado porcentual de la vigencia del 54%.

3.3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – PETH

Grafica 6 - FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES – PETH

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL		PROGRAMACIÓN					POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO ASOCIADA	FUENTE DE FINANCIACIÓN	I TRIMESTRE		II TRIMESTRE		TOTAL EJECUTADO VIGENCIA	RESULTADO % VIGENCIA
Nº OF.	OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROCESO ASOCIADO	No. Met	META PLAN VIGENCIA	INDICADOR	RESPONSABLE			ENTREGABLE	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META		
3	Propiciar la revolución del servicio público con criterios de calidad, calidez, eficacia, oportunidad, sostenibilidad y transformación digital.	Gerencia del talento humano	1	Implementar mínimo el 90% de las actividades trimestrales formuladas para cada uno de los planes que componen el Plan Estratégico del Talento Humano.	Σ del avance promedio de las actividades ejecutadas por cada uno de los planes que conforman el PETH/Σ del avance promedio esperado de las actividades trimestrales programadas por cada uno de los planes que conforman el PETH) ×100	Dirección de monitoreo de la gestión del Talento Humano	Instrumento interno de monitoreo de la implementación del Plan Estratégico del Talento Humano PETH (archivo Excel)	1179 Fortalecimiento de la gestión administrativa operativa de la Secretaría de Gobierno Bogotá D.C.	Para el primer trimestre del año se realizó el monitoreo interno a los planes institucionales bajo el liderazgo de la DGTH, los cuales alcanzaron los siguientes resultados: 1. Vacantes 98,66% 2. Previsión de recursos humanos 97,73% 3. Capacitación 115% 4. Bienestar e incentivos 111% 5. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 110% 6. Plan estratégico del talento humano (meta de retención de personal) 119% Considerando los resultados de los planes institucionales, se logra evidenciar un cumplimiento del 108,59% para el PETH	Archivo Excel Instrumento de monitoreo interno PETH	Para el segundo trimestre del año se realizó el monitoreo interno a los planes institucionales bajo el liderazgo de la DGTH, los cuales alcanzaron los siguientes resultados: 1. Vacantes 93,69% 2. Previsión de recursos humanos 89,37% 3. Capacitación 90% 4. Bienestar e incentivos 100% 5. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 98% 6. Plan estratégico del talento humano (meta de retención de personal) 96,35% Considerando los resultados de los planes institucionales, se logra evidenciar un cumplimiento del 95% para el PETH	Archivo Excel Instrumento de monitoreo interno PETH	49%	54%
3	Propiciar la revolución del servicio público con criterios de calidad, calidez, eficacia, oportunidad, sostenibilidad y transformación digital.	Gerencia del talento humano	2	Mantener como mínimo en 80% la retención del talento humano de la planta permanente de la entidad durante cada trimestre.	(Planta total de personal durante el trimestre - Renuncias o despidos totales durante el trimestre) / Planta total de personal durante el trimestre) ×100	Dirección de personal del Talento Humano	• Planta de personal del periodo • Relación de despidos renuncias periodo	1179 Fortalecimiento de la gestión administrativa operativa de la Secretaría de Gobierno Bogotá D.C.	Para el primer trimestre del año la planta permanente fue de 1204 empleos. La cantidad de desvinculaciones se discriminan así: • Declaración definitiva vacancia de cargo 3. • Insubstitución 28. • Renuncia 11. • Inhabilidad por sobreviviente 1. • Abandono del cargo 1. Para un total de 55. Dado lo anterior, el porcentaje de retención del talento humano para el periodo estuvo en el 95,43%.	Archivo Excel planta de personal Archivo Excel reporte de retiro	Para el segundo trimestre del año la planta permanente fue de 1204 empleos. La cantidad de desvinculaciones se discriminan así: • Declaración definitiva vacancia de cargo 3. • Insubstitución 28. • Renuncia 11. • Inhabilidad por sobreviviente 1. • Abandono del cargo 1. Para un total de 44. Dado lo anterior, el porcentaje de retención del talento humano para el periodo estuvo en el 96,35%.	Archivo Excel planta de personal Archivo Excel reporte de retiro	48%	60%
TOTAL												57,0%		

Control de cambios		
Versión	Fecha	Descripción del cambio
1	28 de enero de 2025	Publicación del plan aprobado. Caso HOLA: 116135
2	11 de abril de 2025	Se publica seguimiento del plan con corte a 31 de marzo de 2025, el cual presenta un avance acumulado del 28,8%.

Fuente: Dirección del Talento Humano 2025

Resultado del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH al 30 de junio de 2025 fue del 57%, la descripción detallada de las metas se presenta a continuación:

META 1 plan vigencia PETH

Implementar mínimo el 90% de las actividades trimestrales formuladas para cada uno de los planes que componen el Plan Estratégico del Talento Humano.

Indicador Meta 1 PETH:

$(\Sigma \text{ del avance promedio de las actividades ejecutadas por cada uno de los planes que conforman el PETH} / \Sigma \text{ del avance promedio esperado de las actividades trimestrales programadas por cada uno de los planes que conforman el PETH}) \times 100$.

Descripción del avance de la actividad 1 PETH:

– I trimestre: Para el primer trimestre del año se realizó el monitoreo interno a los planes institucionales bajo el liderazgo de la DGTH, los cuales alcanzaron los siguientes resultados:

- Vacantes 98,66%.
- Previsión de recursos humanos 97,73%.
- Capacitación 115%.
- Bienestar e incentivos 111%.
- Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 110%.
- Plan estratégico del talento humano (meta de retención de personal) 119%.

Considerando los resultados de los planes institucionales, se logra evidenciar un cumplimiento del 108,59% para el PETH.

- II trimestre: Para el segundo trimestre del año se realizó el monitoreo interno a los planes institucionales bajo el liderazgo de la DGTH, los cuales alcanzaron los siguientes resultados:
 - o Vacantes 93,69%.
 - o Previsión de recursos humanos 89,37%.
 - o Capacitación 90%.
 - o Bienestar e incentivos 100%.
 - o Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 98%.
 - o Plan estratégico del talento humano (meta de retención de personal) 96,35%.

Considerando los resultados de los planes institucionales, se logra evidenciar un cumplimiento del 95% para el PETH.

Resultados: El nivel porcentual alcanzado para el I semestre 2025 fue del 97.5%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado, que fue de un 49% y el resultado porcentual de la vigencia es del 54%.

META 2 plan vigencia PETH

Mantener como mínimo en 80% la retención del talento humano de la planta permanente de la entidad durante cada trimestre.

Indicador Meta 2 PETH:

$((\text{Planta total de personal durante el trimestre} - \text{Renuncias o despidos totales durante el trimestre}) / \text{Planta total de personal durante el trimestre}) \times 100$.

Descripción del avance de la actividad 2 PETH:

- I semestre: Para el primer trimestre del año la planta permanente fue de 1204 empleos. La cantidad de retiros se discriminan así:
 - o Declaración definitiva vacancia de cargo 5.
 - o Insubsistencia 28.
 - o Pensión 3.
 - o Renuncia 19.
 Para un total de 55.

Dado lo anterior, el porcentaje de retención del talento humano para el periodo estuvo en el 95,43%.

- II semestre: Para el segundo trimestre del año la planta permanente fue de 1204 empleos. La cantidad de desvinculaciones se discriminan así:
 - o Declaración definitiva vacancia de cargo 3.
 - o Insubsistencia 28.
 - o Pensión 0.
 - o Renuncia 11.
 - o Inhabilidad por sobreviviente 1.
 - o Abandono del cargo 1.
 Para un total de 44.

Dado lo anterior, el porcentaje de retención del talento humano para el periodo estuvo en el 96,35%.

Resultados: El nivel porcentual logrado para el I semestre 2025 fue de un 95.89%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado que fue de 48.0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 60%.

3.4. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS – PBI

Grafica 7 - FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES – PBI

 SECRETARÍA DE GOBIERNO	FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES	Código: PLE-PIN- Versión: 02 enero de 2025 Caso HOLA: 112130
--	---	---

PLAN: PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
 VIGENCIA: 2025

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL			PROGRAMACIÓN			I TRIMESTRE		II TRIMESTRE		TOTAL EJECUTADO VIGENCIA	RESULTADO % VIGENCIA	
Nº OF.	OBJETIVO ESTRATEGICO	PROCESO ASOCIADO	No. Me*	META PLAN VIGENCIA	INDICADOR	ENTREGABLE	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META		
3	Propiciar la revolución del servicio público con criterios de calidad, calidez, eficacia, oportunidad, sostenibilidad y transformación digital.	Dirección de Gestión del Talento Humano	1	Cumplir con el 90% de las actividades programadas para cada trimestre en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia de 2025 según cronograma definido.	Número de actividades ejecutadas en el periodo. / Número de actividades programadas en el periodo.) x 100	Evidencias de la ejecución de las actividades que podrán ser: <ul style="list-style-type: none"> Grabación de las actividades. Registros de asistencia. Registros fotográficos. Presentaciones power point. Póster. Campañas. Correos electrónicos. 	Para el primer trimestre se realizaron las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"> 30 enero: se realiza la apertura pre pensionados 2025, a la cual asistieron 30 personas. 4 marzo: actividad en Compensar Cra 60, Taller "Definiendo el futuro" a la cual asistieron 45 personas. 6 de marzo: Charla virtual Colpensiones, a la cual asistieron 47 personas. 10 de marzo: evento conmemoración día de los derechos de las mujeres realizado en Compensar Ave 68, a esta actividad asistieron 517 mujeres. Se realizó un desayuno con una actividad central de dos paneles en los cuales se dio a conocer la Resolución de cuidados menstruales para mujeres y personas menstruantes por la cual se otorgarán hasta 3 días de trabajo en casa a quienes tengan un diagnóstico de endometriosis y patologías asociadas. 20 marzo: charla virtual Beneficios de la Caja de Compensación, a la cual asistieron 77 personas. 	Carpetas con evidencias por los siguientes componentes: <ul style="list-style-type: none"> Componente familia Componente habilidades del ser Componente calidad de tiempo Componente implementación Componente estímulos e incentivos Componente fortalecimiento clima y cultura 	En el segundo trimestre se realizaron las 8 actividades en los 5 componentes que se relacionan a continuación: <p>Abril</p> <p>Componente familia</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Desvinculación- prepensionados: se realiza una jornada de 3 horas, en las cuales se trabajan tres temas que apoyan la etapa de transición de los servidores. 2. Día de los niños: se realiza una jornada en compensar Ave 68 el día 21 de abril al cual asisten 61 servidores con sus hijos. <p>Componente Habilidades y competencias del ser</p> <ul style="list-style-type: none"> 3. Escuela de Gobierno- Taller Ética y cultura: se realiza de forma virtual el 10 de abril. Asistieron 430 personas. 4. Fortalecimiento a la carta: actividad fortalecimiento y cultura 	50%	55,6%	
TOTAL											55,6%	

Control de cambios		
Versión	Fecha	Descripción del cambio
1	28 de enero de 2025	Publicación del plan aprobado. Caso HOLA: 116135
2	11 de abril de 2025	Se publica seguimiento del plan con corte a 31 de marzo de 2025, el cual presenta un avance acumulado del 27,8%.
3	17 de julio de 2025	Se publica seguimiento del plan con corte a 30 de junio de 2025, el cual presenta un avance acumulado del 55,6%.

Fuente: Dirección del Talento Humano 2025

Resultado del Plan de Bienestar e Incentivos al 30 de junio de 2025 fue del 55.6%. Esta es la descripción detallada de las metas:

META 1 plan vigencia PBI

Cumplir con el 90% de las actividades programadas para cada trimestre en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia de 2025 según cronograma definido.

Indicador Meta 1 PBI:

(Número de actividades ejecutadas en el periodo. / Número de actividades programadas en el periodo.) × 100.

Descripción del avance de la actividad 1 PBI:

- I trimestre: Para el primer trimestre se ejecutó el 100% de las actividades programadas para el trimestre, las cuales se discriminan a continuación:
 - 30 enero: se realiza la apertura pre pensionados 2025, a la cual asistieron 30 personas.
 - 4 marzo: actividad en Compensar de la Carrera 60, Taller "Definiendo el futuro" a la cual asistieron 45 personas.
 - 6 de marzo: Charla virtual Colpensiones, a la cual asisten 47 personas.
 - 10 de marzo: evento conmemoración día de los derechos de las mujeres realizado en Compensar Ave 68, a esta actividad asistieron 517 mujeres. Se realizó un desayuno con una actividad central de dos paneles en los cuales se dio a conocer la Resolución de cuidados menstruales para mujeres y personas menstruantes por la cual se otorgarán hasta 3 días de trabajo en casa a quienes tengan un diagnóstico de endometriosis y patologías asociadas.
 - 20 marzo: charla virtual Beneficios de la Caja de Compensación, a la cual asistieron 77 personas.

- 27 de marzo: feria de servicios, que se realizó en el nivel central en la cual participaron diferentes aliados (Universidad Libre, Universidad Gran Colombia, UNIR, caja de compensación familiar Compensar, EPS Sanitas, Coomeva, Banco Bogotá, Coopevis, Banco de Occidente, entre otros).
- II trimestre: En el segundo trimestre se cumplió con la totalidad de la programación, desarrollando 8 actividades en los 5 componentes que se relacionan a continuación:

Abril

Componente familia

- Desvinculación-prepensionados: se realizó una jornada de 3 horas, en las cuales se trataron tres temas que apoyan la etapa de transición de los servidores.
- Día de los niños: se realizó una jornada en compensar Ave 68 el día 21 de abril a la cual asistieron 61 servidores con sus hijos.

Componente Habilidades y competencias del ser

- Escuela de Gobierno- Taller Ética y cultura: se realizó de forma virtual el 10 de abril. Asistieron 430 personas.
- Fortalecimiento a la carta: actividad fortalecimiento y cultura para la Dirección Jurídica a la cual asistieron de manera presencial 25 personas.

Componente Calidad de tiempo

- Día de la secretaria: evento que se realizó a través de DASC. Asistieron 22 personas.
- Día del conductor: se realizó a través de DASC asistieron 23 conductores.

Componente Implementación plan anual de estímulos e incentivos

- Se gestionaron permisos por día de cumpleaños, día de la familia, tiempo compensado.
- Se gestionaron las solicitudes recibidas para los auxilios educativos.

Mayo

Componente familia

- Desvinculación- prepensionados: Se realizó una actividad el 21 de mayo de 9 am a 2 pm.

Componente Habilidades y competencias del ser

- Escuela de Gobierno- Taller Bienestar emocional y productividad de forma virtual al que asistieron 531 personas.

Componente Implementación plan anual de estímulos e incentivos

- Se gestionaron permisos por día de cumpleaños, día de la familia, tiempo compensado.
- Se gestionaron las solicitudes recibidas para los auxilios educativos.

Junio

Componente familia

- Desvinculación- prepensionados: Se realizó una actividad el 18 de junio.

Componente habilidades y competencias del ser

- Escuela de gobierno- taller Resiliencia: se realizó el 6 de junio, asistieron 407 personas de forma virtual.


Componente Implementación plan anual de estímulos e incentivos.

- Se gestionaron permisos por día de cumpleaños, día de la familia, tiempo compensado.
- Se gestionaron las solicitudes recibidas para los auxilios educativos.

Resultados: El nivel porcentual logrado al finalizar el I semestre 2025 fue del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado que fue de un 50 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 55.6%.

3.5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS -PPRH

Grafica 8 - FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES – PPRH

	FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES	Código: PLE-PIN- Versión: 02 enero de 2025 113130
	PLAN: Previsión de Recursos Humanos VIGENCIA: 2025	

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL			PROGRAMACIÓN				I TRIMESTRE		II TRIMESTRE		TOTAL EJECUTADO VIGENCIA	RESULTADO % VIGENCIA
N° OF.	OBJETIVO ESTRATEGICO	PROCESO ASOCIADO	No. Me*	META PLAN VIGENCIA	INDICADOR	ENTREGABLE	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META		
3	Propiciar la revolución del servicio público con criterios de calidad, calidez, eficacia, oportunidad, sostenibilidad y transformación digital.	Gerencia del talento humano	1	Mantener provistos en un mínimo del 90% los empleos de la planta global de la SDG, en cumplimiento a las necesidades del servicio y atendiendo la normatividad vigente.	Número de empleos provistos en la planta global en el trimestre / Número total de empleos de la planta global * 100	Archivo Excel con la relación de los empleos provistos	La planta global de la Secretaría Distrital de Gobierno cuenta actualmente con 1204 empleos, de los cuales 1059 se encuentran provistos, para un porcentaje de provisión del 87,96%	Archivo Excel con la planta de personal y nivel de provisión.	La planta global de la Secretaría Distrital de Gobierno cuenta actualmente con 1204 empleos, de los cuales 1076 se encuentran provistos, para un porcentaje de provisión del 89,37%. Este dato no contempla los 179 empleos creados, con los cuales daría un porcentaje de provisión del 77,80%. Sin embargo, al ser un tema que no depende de la entidad si no de la CNSC, no se considera para el cálculo del indicador.	Archivo Excel con la planta de personal y nivel de provisión.	44%	49%
TOTAL											49,3%	

Control de cambios		
Versión	Fecha	Descripción del cambio
1	28 de enero de 2025	Publicación del plan aprobado. Caso NOIA 116135
2	11 de abril de 2025	Se publica seguimiento del plan con corte a 31 de marzo de 2025, el cual presenta un avance acumulado del 24,4%
3	17 de julio de 2025	Se publica seguimiento del plan con corte a 30 de junio de 2025, el cual presenta un avance acumulado del 49,3%

Fuente: Dirección del Talento Humano 2025

Resultado del Plan de previsión de recursos humanos -PPRH al 30 de junio de 2025 fue del 49.3%. Esta es la descripción detallada de las metas:

META 1 plan vigencia PPRH

Mantener provistos en un mínimo del 90% los empleos de la planta global de la SDG, en cumplimiento a las necesidades del servicio y atendiendo la normatividad vigente.

Indicador meta 1 PPRH

(Número de empleos provistos en la planta global en el trimestre / Número total de empleos de la planta global) * 100.


Descripción del avance de la actividad PPRH:

- I trimestre: La planta global de la Secretaría Distrital de Gobierno contó con 1204 empleos, de los cuales 1059 fueron provisto, para un porcentaje de provisión del 87,96%.
- II trimestre: La planta global de la Secretaría Distrital de Gobierno contó con 1204 empleos, de los cuales 1076 fueron provistos, para un porcentaje de provisión del 89,37%. Este dato no contempla los 179 empleos creados, con los cuáles daría un porcentaje de provisión del 77.80%, Sin embargo, al ser un tema que no depende de la entidad si no de la CNSC, no se considera para el cálculo del indicador.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el I semestre 2025 fue del 88.67%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado que fue de un 44 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 49%.

3.6. PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- SGSST

Grafica 9 - FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES – SGSST

	FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES	Código: PLE-PIN-FOSS Versión: 02 Vigencia: 20 de enero de 2025 Caso HOLA: 116135
	PLAN: PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO VIGENCIA: 2025	

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL			PROGRAMACIÓN			I TRIMESTRE		II TRIMESTRE		TOTAL EJECUTADO VIGENCIA	RESULTADO % VIGENCIA	
Nº OF.	OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROCESO ASOCIADO	No. Me	META PLAN VIGENCIA	INDICADOR	ENTREGABLE	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META		
3	Propiciar la revolución del servicio público con criterios de calidad, calidez, eficacia, oportunidad, sostenibilidad y transformación digital.	Dirección de Gestión del Talento Humano	1	Cumplir el 90% de las actividades del componente recursos durante cada trimestre.	(Número de actividades desarrolladas en el trimestre / Número total de actividades programadas en el trimestre de componente recursos) x100	Evidencias de la ejecución de actividades que pueden ser: • Planillas de asistencia a las capacitaciones SST. • Socialización temas • Actas de reunión COPASST • Relación de las sesiones del Comité de Convivencia Laboral. • Registro asistencia capacitación del COPASST • Registros de asistencia a las capacitaciones	Durante el I trimestre se realizaron entre otras, las siguientes actividades: • Reuniones de los meses de enero y febrero del COPASST • Participación del COPASST en la investigación de accidentes de trabajo. • Socialización consumo sustancias psicoactivas • Socialización acoso laboral y sexual • Sensibilización riesgo	Carpetas por mes con las evidencias del componente: • Registros de asistencia. • Pantallazos de sesiones realizadas	Durante el II trimestre se realizaron entre otras, las siguientes actividades: • Socialización del SGSST indicando responsabilidades • Reuniones de los meses de abril, mayo y junio del COPASST • Participación del COPASST en la investigación de accidentes de trabajo. • Socialización consumo sustancias psicoactivas • Socialización acoso laboral y	Carpetas por mes con las evidencias del componente: • Registros de asistencia. • Pantallazos de sesiones realizadas	50%	56%
3	Propiciar la revolución del servicio público con criterios de calidad, calidez, eficacia, oportunidad, sostenibilidad y transformación digital.	Dirección de Gestión del Talento Humano	2	Ejecutar mínimo el 90% de las actividades del componente Gestión Integral del SGSST programadas durante cada trimestre.	(Número de actividades del componente Gestión Integral del SGSST realizadas / Número total de actividades programadas de componente gestión integral del SGSST) x100	Evidencias de la ejecución de actividades que pueden ser: • Presentación actualización de matriz de requisitos legales. • Documento de políticas • Planillas de asistencia a las capacitaciones SST. • Planillas de asistencia a reuniones SST.	Durante el I trimestre se realizaron entre otras, las siguientes actividades: • Evaluación SG SST - estándares mínimos • Mantenimiento de sala amiga de la familia lactante de Nivel Central • Rendición de cuentas del SG SST vigencia 2024	Carpetas por mes con las evidencias del componente: • Registros de asistencia. • Pantallazos de sesiones realizadas • PDF de presentaciones socializadas	Durante el II trimestre se realizaron entre otras, las siguientes actividades: • Revisión de políticas del SG SST • Realización de rendición de cuentas del SG SST en alcaldías locales • Seguimiento salas amigas de la familia lactante en alcaldías locales socializadas • Mantenimiento de sala amiga de	Carpetas por mes con las evidencias del componente: • Registros de asistencia. • Pantallazos de sesiones realizadas • PDF de presentaciones socializadas	50%	56%
3	Propiciar la revolución del servicio público con criterios de calidad, calidez, eficacia, oportunidad, sostenibilidad y transformación digital.	Dirección de Gestión del Talento Humano	3	Ejecutar mínimo el 90% de las actividades del componente Gestión de la Salud durante cada trimestre.	(Número de actividades del componente gestión de la salud realizadas en el trimestre. / Número total de actividades del componente gestión de la salud.) x100	Evidencias de la ejecución de las actividades que pueden ser: • Soporte realización mesas laborales 2023. • Soporte perfil socio demográfico. • Soporte ausentismo laboral. • Soporte restricciones recomendaciones. • Documentos Actividades de componente SST. • Soporte riesgo biocómico. • Soporte inspección puesto de trabajo. • Soporte intervención riesgo psicosocial. • Soporte tamizaje cardiovascular • Soporte inspección puesto de trabajo. • Caracterización de los seguimientos de I, AT y EL. • Documento participación del COPASST	Durante el I trimestre se realizaron entre otras, las siguientes actividades: • Exámenes médico ocupacionales de ingreso, periódico, retiro. • Mesas laborales casos especiales de salud. • Seguimiento a restricciones y recomendaciones laborales • Seguimiento ausentismo laboral por incapacidad médica • Inspección puestos de trabajo en DME • Seguimiento riesgo biocómico a teletrabajadores • Intervención individual y/o colectiva Riesgo Psicosocial • Realizar el reporte de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.	Carpetas por mes con las evidencias del componente: • Registros de asistencia. • Pantallazos de sesiones realizadas AT • Formatos de investigación de accidentes. • Programaciones de exámenes ocupacionales. • Matriz seguimiento AT	Durante el II trimestre se realizaron entre otras, las siguientes actividades: • Exámenes médico ocupacionales de ingreso, periódico, retiro. • Mesas laborales casos especiales de salud. • Seguimiento a restricciones y recomendaciones laborales • Talleres de prevención del estrés • Seguimiento ausentismo laboral por incapacidad médica • Inspección puestos de trabajo en DME • Seguimiento riesgo biocómico a teletrabajadores • Intervención individual y/o colectiva Riesgo Psicosocial • Realizar el reporte de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.	Carpetas por mes con las evidencias del componente: • Registros de asistencia. • Pantallazos de sesiones realizadas AT • Formatos de investigación de accidentes. • Programaciones de exámenes ocupacionales. • Matriz seguimiento AT	48%	54%
3	Propiciar la revolución del servicio público con criterios de calidad, calidez, eficacia, oportunidad, sostenibilidad y transformación digital.	Dirección de Gestión del Talento Humano	4	Ejecutar mínimo el 90% de las actividades de los componentes Gestión de Amenazas y Gestión de peligros y riesgos durante cada trimestre.	(Número de actividades del componente Gestión de amenazas y gestión de peligros y riesgo realizadas en el trimestre / Número total de actividades del componente Gestión de amenazas y gestión de peligros y riesgo.) x100	Evidencias de la ejecución de las actividades que pueden ser: • Soporte actualización de matriz de peligros. • Documentos de visitas seguimientos. • Soporte de inspección y seguimientos entrega de elementos de emergencia. • Documento programa SOL	Durante el I trimestre se realizaron entre otras, las siguientes actividades: • Mesa de trabajo para riesgo público • Inspecciones localivas de acuerdo al procedimiento SOL en Nivel Central. • Inspección de elementos de emergencias (Botiquines, camillas y extintores) • Entrega de elementos para la brigada SDG	Carpetas por mes con las evidencias del componente: • Registros de asistencia. • Formatos de inspecciones. • Avance actualización procedimiento emergencias. • Análisis de vulnerabilidad	Durante el II Trimestre se realizaron entre otras, las siguientes actividades: • Seguimiento al cumplimiento de acciones en base a identificación de peligros a alcaldías locales • Seguimiento al cumplimiento de acciones en base a planes de emergencias a alcaldías locales • Inspecciones localivas de acuerdo al Procedimiento SOL en Nivel Central. • Inspección de elementos de	Carpetas por mes con las evidencias del componente: • Registros de asistencia. • Formatos de inspecciones. • Avance actualización procedimiento emergencias. • Análisis de vulnerabilidad	48%	53%
3	Propiciar la revolución del servicio público con criterios de calidad, calidez, eficacia, oportunidad, sostenibilidad y transformación digital.	Dirección de Gestión del Talento Humano	5	Ejecutar mínimo el 90% de las actividades del componente verificación del sistema de gestión de SST durante cada trimestre.	(Número de actividades ejecutadas del componente verificación del sistema de gestión de SST en el trimestre. / Número total de actividades programadas en el trimestre)	Evidencias de la ejecución de las actividades que pueden ser: • Soporte socialización plan de emergencias. • Documentos pasas activas. • Soporte conformación CAM. • Soporte implementación plan de emergencias sedes nuevas. • Soporte de inspección entrega de elementos de emergencias.	Para este trimestre no se tenían definidas actividades en este componente	N.A.	Durante el II trimestre se realizaron entre otras, las siguientes actividades: • Reunión del equipo de SG SST de nivel central, con el fin de realizar seguimiento a la definición de acciones en el sistema	Carpetas por mes con las evidencias del componente: • Registros de asistencia.	33%	37%
3	Propiciar la revolución del servicio público con criterios de calidad, calidez, eficacia, oportunidad, sostenibilidad y transformación digital.	Dirección de Gestión del Talento Humano	6	Ejecutar mínimo el 90% de las actividades del componente acciones de mejora.	(Número de actividades desarrolladas del componente acciones de mejora. / Número total de actividades programadas en el trimestre)	Acta de reunión de seguimiento de equipo de SST.	Para este trimestre no se tenían definidas actividades en este componente	N.A.	Para este trimestre no se tenían definidas actividades en este componente	N.A.	NA	NA
TOTAL											51,0%	

Control de cambios		
Versión	Fecha	Descripción del cambio
1	28 de enero de 2025	Publicación del plan aprobado. Caso HOLA: 116135
2	11 de abril de 2025	Se publica seguimiento del plan con corte a 31 de marzo de 2025, el cual presenta un avance acumulado del 18,3%.
3	17 de julio de 2025	Se publica seguimiento del plan con corte a 30 de junio de 2025, el cual presenta un avance acumulado del 51%.

Fuente: Dirección del Talento Humano 2025

El Plan del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST registra 6 metas, las cuales al 30 de junio de 2025 alcanzó un 51% de avance. Esta es la descripción detallada de las metas:

META 1 plan vigencia SGSST:

Cumplir el 90% de las actividades del componente recursos durante cada trimestre.

Indicador meta 1 SGSST:

(Número de actividades del componente recursos desarrolladas en el trimestre / Número total de actividades programadas en el trimestre del componente recursos) ×100.

Descripción del avance de la actividad SGSST:

- I trimestre: Se logró un cumplimiento del 100% de las actividades programadas para el periodo con relación al componente recursos, las cuales se describen a continuación:
 - o Reuniones de los meses de enero y febrero del COPASST
 - o Participación del COPASST en la Investigación de accidentes de trabajo.
 - o Socialización consumo sustancias psicoactivas
 - o Socialización acoso laboral y sexual
 - o Sensibilización riesgo biomecánico
 - o Capacitación primeros auxilios
 - o Sensibilización lecciones aprendidas
- II trimestre: Se logró un cumplimiento del 100% de las actividades programadas para el periodo con relación al componente recursos, las cuales se describen a continuación:
 - o Socialización del SG SST indicando responsabilidades
 - o Reuniones de los meses de abril, mayo y junio del COPASST
 - o Participación del COPASST en la Investigación de accidentes de trabajo.
 - o Socialización consumo sustancias psicoactivas
 - o Socialización acoso laboral y sexual
 - o Sensibilización al COPASST
 - o Sensibilización lactancia materna
 - o Sensibilización riesgo biomecánico
 - o Capacitación primeros auxilios
 - o Sensibilización lecciones aprendidas

Resultados: El nivel porcentual al finalizar el I semestre 2025 fue de un 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado que fue del 50 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 56 %.

META 2 plan vigencia SGSST

Ejecutar mínimo el 90% de las actividades del componente Gestión Integral del SGSST programadas durante cada trimestre.

Indicador meta 2 SGSST:

(Número de actividades del componente gestión integral del SGSST realizadas / Número total de actividades programadas del componente gestión integral del SGSST) ×100.

Descripción del avance de la actividad SGSST:

- I trimestre: Se logró un cumplimiento del 100% de las actividades programadas para el periodo con relación al componente Gestión Integral del SGSST, las cuales se describen a continuación:
 - o Evaluación SG SST - estándares mínimos.
 - o Mantenimiento de sala amiga de la familia lactante de Nivel Central.
 - o Rendición de cuentas del SG SST vigencia 2024.
- II semestre: Se logró un cumplimiento del 100% de las actividades programadas para el periodo con relación al componente Gestión Integral del SGSST, las cuales se describen a continuación:
 - o Revisión de políticas del SG SST.
 - o Realización de rendición de cuentas del SG SST en alcaldías locales.
 - o Seguimiento salas amigas de la familia lactante en alcaldías locales.
 - o Mantenimiento de sala amiga de la familia lactante de Nivel Central.

- Rendición de cuentas del SG SST vigencia 2024.

Resultados: El nivel porcentual al finalizar el I semestre 2025 fue de un 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado que fue del 50 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 56 %.

META 3 plan vigencia SGSST

Ejecutar mínimo el 90% de las actividades del componente Gestión de la Salud durante cada trimestre.

Indicador meta 3 SGSST:

(Número de actividades del componente gestión de la salud realizadas en el trimestre/Número total de actividades programadas en el trimestre del componente gestión de la salud.) ×100.

Descripción del avance de la actividad SGSST:

- I trimestre: Se logró un cumplimiento del 96% de las actividades programadas para el periodo con relación al componente Gestión de la Salud, las cuales se describen a continuación:
 - Exámenes médico-ocupacionales de ingreso, periódico, retiro.
 - Mesas laborales casos especiales de salud.
 - Seguimiento a restricciones y recomendaciones laborales.
 - Seguimiento ausentismo laboral por incapacidad médica.
 - Inspección puestos de trabajo en DME.
 - seguimiento riesgo biomecánico a teletrabajadores.
 - Intervención individual y/o colectiva Riesgo Psicosocial.
 - Realizar el reporte de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
 - Realizar la Investigación de accidentes, incidentes de trabajo y enfermedad laboral calificada.
- II trimestre: Se logró un cumplimiento del 97% de las actividades programadas para el periodo con relación al componente Gestión de la Salud, las cuales se describen a continuación:
 - Exámenes médico-ocupacionales de ingreso, periódico, retiro.
 - Mesas laborales casos especiales de salud.
 - Seguimiento a restricciones y recomendaciones laborales
 - Talleres de prevención del estrés
 - Seguimiento ausentismo laboral por incapacidad médica
 - Inspección puestos de trabajo en DME
 - Seguimiento riesgo biomecánico a teletrabajadores
 - Intervención individual y/o colectiva Riesgo Psicosocial
 - Realizar el reporte de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
 - Realizar la investigación de accidentes, incidentes de trabajo y enfermedad laboral calificada

Resultados: El nivel porcentual al finalizar el I semestre 2025 fue de un 96.5%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado que fue del 48 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 54%.

META 4 plan vigencia SGSST

Ejecutar mínimo el 90% de las actividades de los componentes Gestión de Amenazas y Gestión de peligros y riesgos durante cada trimestre.

Indicador meta 4 SGSST:

(Número de actividades del componente Gestión de amenazas y gestión de peligros y riesgos realizadas en el trimestre/Número total de actividades programadas en el trimestre del componente Gestión de amenazas y gestión de peligros y riesgos) × 100.

Descripción del avance de la actividad SGSST:

- I trimestre: Se logró un cumplimiento del 100% de las actividades programadas para el periodo con relación al componente Gestión de amenazas y gestión de peligros y riesgos, las cuales se describen a continuación:
 - Mesas de trabajo para riesgo público.
 - Inspecciones locativas de acuerdo con el •Procedimiento SOL en Nivel Central.
 - Inspección de elementos de emergencias (Botiquines, camillas y extintores)
 - Entrega de elementos para la brigada SDG.
 - Se revisó el procedimiento de emergencias GCI-GTH-P001.

- II trimestre: Se logró un cumplimiento del 92% de las actividades programadas para el periodo con relación al componente Gestión de amenazas y gestión de peligros y riesgos, las cuales se describen a continuación:
 - Seguimiento al cumplimiento de acciones en base a identificación de peligros a alcaldías locales.
 - Seguimiento al cumplimiento de acciones en base a planes de emergencias a alcaldías locales.
 - Inspecciones locativas de acuerdo con el Procedimiento SOL en Nivel Central.
 - Inspección de elementos de emergencias (Botiquines, camillas y extintores).
 - Realización de protocolo de riesgo público.
 - Entrega de elementos de confort.

Resultados: El nivel porcentual logrado al finalizar el I semestre 2025 fue del 96%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado que fue de un 48 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 53%.

META 5 plan vigencia SGSST

Ejecutar mínimo el 90% de las actividades del componente verificación del sistema de gestión de SST durante cada trimestre.

Indicador meta 5 SGSST:

(Número de actividades ejecutadas del componente verificación del sistema de gestión de SST en el trimestre/Número total de actividades programadas en el trimestre del componente verificación del sistema de gestión de SST.) ×100.

Descripción del avance de la actividad SGSST:

- I trimestre: Conforme al Plan anual de trabajo del SGSST, para este trimestre no se tenían definidas actividades en este componente. Sin embargo, en el instrumento de control del plan estaba programado el 90% para el periodo.

- II trimestre: Se logró un cumplimiento del 100% de las actividades programadas para el periodo con relación al componente verificación del sistema de gestión de SST, las cuales se describen a continuación:
 - Reunión del equipo de SG SST de nivel central, con el fin de realizar seguimiento a la definición de acciones en el sistema.

Resultados: El nivel porcentual logrado al finalizar el I semestre 2025 fue de un 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado que fue del 33% y el resultado porcentual de la vigencia es del 37%.

META 6 plan vigencia SGSST

Ejecutar mínimo el 90% de las actividades del componente acciones de mejora.

Indicador meta 6 SGSST

(Número de actividades desarrolladas del componente acciones de mejora/Número total de actividades programadas del componente acciones de mejora) ×100.

Descripción del avance de la actividad SGSST:

- I trimestre: Conforme al Plan anual de trabajo del SGSST, para este trimestre no se tenían definidas actividades en este componente. Sin embargo, en el instrumento de control del plan estaba programado el 90% para el periodo.
- II trimestre: Conforme al Plan anual de trabajo del SGSST, para este trimestre no se tenían definidas actividades en este componente. Sin embargo, en el instrumento de control del plan estaba programado el 90% para el periodo.

Resultados: El nivel porcentual logrado para el I semestre 2025 fue un resultado del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 50.0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 55.6 %.

3.7. ACERCA DE LOS APORTES DE TALENTO HUMANO PARA MITIGAR LA FUGA DE CAPITAL INTELECTUAL

Las entidades del Estado por su dinámica y alta rotación de personal están expuestas a la fuga de capital intelectual, y se hace necesario tener mecanismos que ayuden a respaldar el desarrollo de la operación agregando valor público al quehacer diario. Los impactos adversos de la fuga de capital intelectual aparecen cuando se dan situaciones administrativas como: traslados, encargos, comisiones, licencias, retiros y otros, teniendo que iniciar nuevamente la curva de aprendizaje. Para contrarrestar el riesgo de fuga de capital intelectual, se implementan acciones de retención y transferencia del conocimiento en la SDG desde 4 perspectivas, una de ellas enfocada al talento humano con acciones de retención o mitigación de fuga de capital intelectual, las cuales se describieron en este capítulo, y dan cuenta del compromiso de la entidad para fortalecer su talento humano con la ejecución de estos programas.

4. MAPAS DE CONOCIMIENTO – HERRAMIENTAS DE APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO

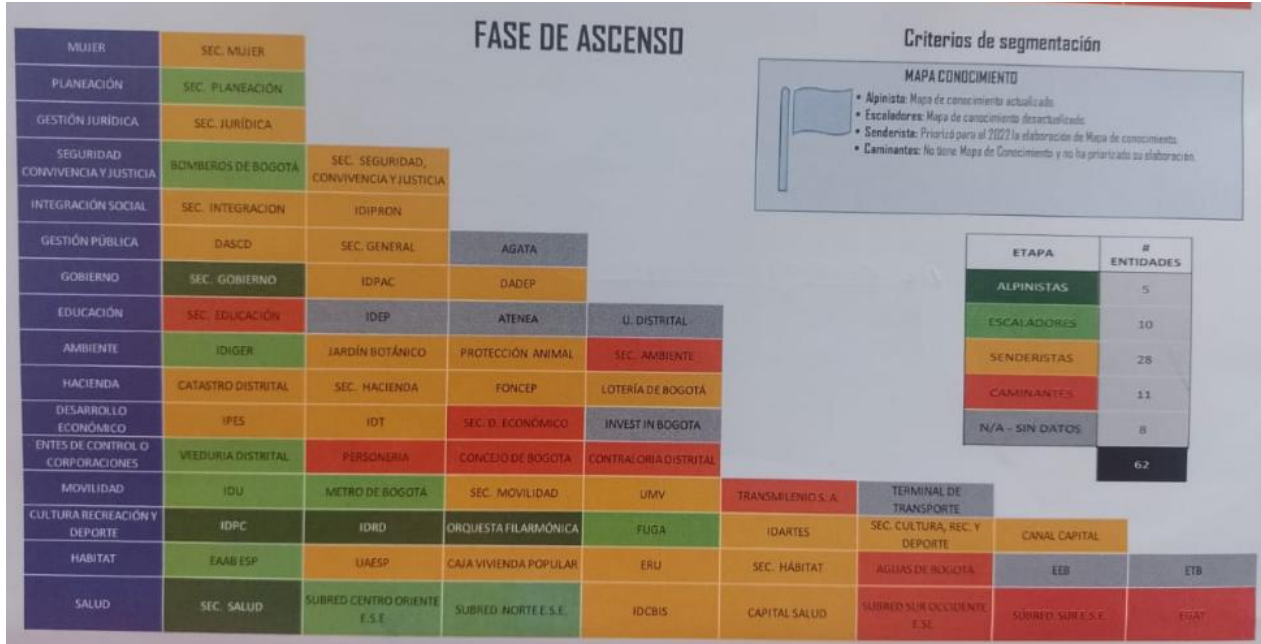
El mapa del conocimiento es una herramienta de uso y apropiación del conocimiento, cuyo objetivo principal es identificar el capital intelectual de las personas que laboran en la entidad (conocimiento tácito, intangible) para posteriormente apoyar el desarrollo de actividades y proyectos conjuntos, así como para generar mecanismos que conserven el conocimiento relevante para la misión de la entidad. Igualmente, el mapa permite determinar requerimientos en materia de entrenamiento, capacitación y/o formación (conocimiento ausente) y fortalecer esquemas de aprendizaje en equipo (Función Pública, 2019).

A continuación se hace un recuento de cómo se ha avanzado en la SDG por vigencia:

- Para la vigencia 2020, se contaba con mapas de conocimiento que no cumplían con las características que indicaba el DAFP, razón por la cual en 2021 se inició la documentación de un procedimiento propio para la elaboración de mapas de conocimiento en cumplimiento de la Circular 033 de 2021 y la Guía de Construcción de Mapas de Conocimiento para Entidades Públicas Distritales que lidera la Secretaría General. Adicional a la normalización del procedimiento en el sistema de gestión, se hizo el levantamiento de la información de conocimiento tácito en los procesos del nivel central y en las alcaldías locales, posteriormente se hizo el proceso de analítica: recoger información en los instrumentos de captura de conocimiento tácito, hacer el proceso de limpieza descartando información inconsistente, posteriormente se validó, se analizó y se construyeron tableros PowerBI que fueron socializados en varios espacios con alcaldías locales y procesos del nivel central (charlas, reuniones, etc.)
- En 2022 se elaboró el Mapa de conocimiento estratégico y explícito para la entidad, de acuerdo con la última actualización del catálogo de componentes de información del nivel central y local. A partir del segundo semestre de 2022 se actualizaron de mapas de conocimiento tácito. En 2022 la Secretaría General hizo una

evaluación sobre los aspectos más relevantes de los mapas de conocimiento estratégico, explícito y tácito, y según el avance de las 63 entidades evaluadas, elaboró un ranking, en el cual la SDG obtuvo la más alta calificación, vale la pena resaltar que solo 5 entidades obtuvieron este nivel, como se muestra en la imagen a continuación:

Gráfica 10 – RANKING DISTRITAL MAPAS DE CONOCIMIENTO



Fuente: Secretaría General 2022

- Para abril de 2023, la secretaria general realizó una encuesta para revisar nuevamente el avance que se tiene en mapas de conocimiento, y el avance la política de Gestión de Conocimiento e Innovación GCI. Las preguntas estuvieron relacionadas con: a) La estrategia de GCI, b) el proceso de GCI, los mapas de conocimiento y laboratorios de innovación, c) Tecnología, d) Cultura, e) Barreras y obstáculos en la implementación del GCI, f) Comunidad de práctica. En 2023 se logró la actualización de los mapas de conocimiento estratégico, explícito, y tácito. Se publicaron en la intranet y fueron difundidos en varias charlas en lo corrido del año.
- Para mayo de 2024, tomando los lineamientos del DAFP en la última versión del Anexo Técnico de MIPG para la política de Gestión de Conocimiento e Innovación y en especial para los mapas de conocimiento; y los lineamientos de Secretaría General del Distrito, según Circular 033 de 2021 y la Circular 002 de 2023 que actualizó la “Guía metodológica para la construcción de mapas de conocimiento en las entidades distritales” en su versión No.2; la Oficina Asesora de Planeación realizó la actualización del procedimiento GCN-P008 Mapas de Conocimiento y su formato GCN-F012 Mapa de conocimiento. Una vez publicados en MATIZ, se inició con el ciclo de actualización de los mapas de conocimiento:
 - En junio se realizó charla con los cambios en el procedimiento y formatos, invitando a los designados por cada alcaldía local y dependencias del nivel central, se envió correo electrónico con el mapa de conocimiento tácito 2023 y el archivo para su actualización año 2024, se realizaron dos mesas de trabajo para despejar dudas y resolver inquietudes. Entre julio y septiembre de 2024, siguiendo lo establecido en el procedimiento GCN-P008 Mapas de Conocimiento, se actualizaron 3 mapas de conocimiento en cumplimiento de la circular 033 de 2021 y la Circular 002 de 2023:
 - ✓ 1 mapa de conocimiento estratégico (90 activos de conocimiento para nivel local y 501 activos de conocimiento para nivel central)

- ✓ 1 mapa de conocimiento explícito (128 activos para nivel local y 522 activos para nivel central).
- ✓ 1 mapa de conocimiento tácito para nivel central y uno para nivel local, los cuales incorporan los 37 documentos de inventarios tácitos y por medio de la herramienta de visualización PowerBI se pueden acceder así:

Nivel central:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZmE3YTVmNDktOGY2Yy00YzJiLWE3MjItZTYzYWwNINlTQ0NTU0IiwidCI6IjE0ZGUxNTVmLWUxOTItNDRkYS05OTRkLTE5MTNkODY1ODM3MiIsImMiOiR9>

Nivel local:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZGY1OWIxNTQ0NjYzNi00OGM4LThiZDktZTQzOGU4MGU4ZWM5IiwidCI6IjE0ZGUxNTVmLWUxOTItNDRkYS05OTRkLTE5MTNkODY1ODM3MiIsImMiOiR9>

- En el segundo semestre de 2024 y primero de 2025, al revisar los mapas de conocimiento, se identificó que algunas dependencias poseían activos de conocimiento que carecían de documentación. Por ello, se solicitó confirmar si existían registros no incluidos en el catálogo de componentes de información ni en el listado maestro de documentos, con el fin de realizar la actualización correspondiente. Dicho informe se socializó en la Mesa Técnica de Gestión de Conocimiento e Innovación de acuerdo con la Resolución 1110 de 2024, en el segundo trimestre de 2025.

5. CAPACIDADES EN ANALÍTICA Y EL APORTE EN LA PRESERVACIÓN DE CONOCIMIENTO

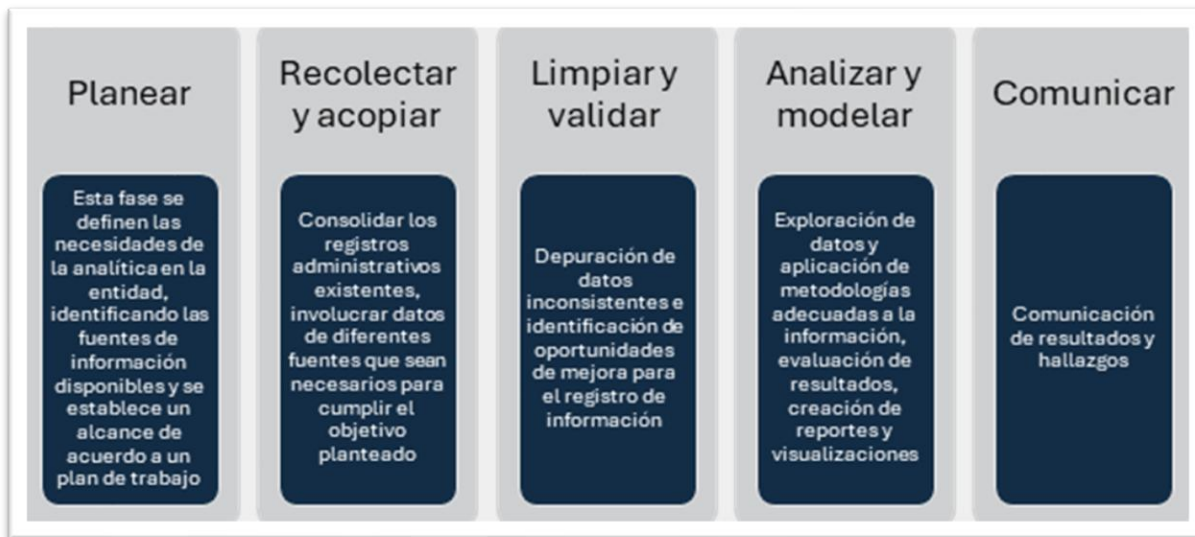
La Analítica Institucional es el tercer eje de la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación que permite convertir los datos producidos por la entidad en conocimiento útil; igualmente, tiene por objeto identificar los datos disponibles en la entidad, el flujo de información y procesamiento de los datos, los análisis mediante modelos o visualizaciones que permitan identificar patrones, tendencias, comparaciones, entre otros, que contribuyan a convertir los datos de la entidad en herramientas para la toma de decisiones, mejorando la gestión de los procesos al interior de la secretaria y fortaleciendo las políticas públicas.

El modelo de analítica institucional para la SDG tomó como referencia los lineamientos que imparte el Departamento Administrativo en Función Pública - DAFP, lo que permitió en la vigencia del año 2024 actualizar la estructura del modelo de analítica institucional para la entidad y para la vigencia 2025 se están implementado las fases que se muestran en la imagen, de igual manera se actualizaron los documentos en el sistema de gestión:

- GCN-M008 Manual de Analítica Institucional
- GCN-P006 Herramientas para uso y apropiación y analítica institucional
- GCN-INN005 Instrucciones para el diseño de tableros Power BI
- GCN-F016 Diagnóstico y score de analítica de datos
- GCN-F019 Plan de trabajo de analítica institucional
- GCN-F021 Documento de analítica de datos y reporte de resultados
- GCN-F033 Diccionario de datos

Basados en este ajuste metodológico, a continuación se puede observar las fases de Analítica, que tienen un cubrimiento de todos los procesos de la entidad:

Gráfica 11 - METODOLOGÍA FLUJO DE INFORMACIÓN ANALÍTICA INSTITUCIONAL



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Elaboración propia OAP ajustada a la SDG

Durante el primer semestre de 2025 los profesionales de la Oficina Asesora de Planeación encargados de fortalecer la Analítica institucional llevaron a cabo las acciones encaminadas a dar cumplimiento a la Política de Gestión de Conocimiento e Innovación en el marco del MIPG, específicamente en el eje de Herramientas de apropiación y Analítica pública:

a) Diagnóstico

La Oficina Asesora de Planeación, estructuró e implementó ajustes a modelo de analítica institucional en la entidad, por tal motivo, fue necesario conocer el estado actual de la analítica en cada una de las dependencias; para tal fin, se diseñó y aplicó un Instrumento de Captura de Información de Diagnóstico de Analítica Institucional formato a cada una de las dependencias del nivel central, de tal modo que se permitiera dilucidar los flujos de información que genera la entidad, para fortalecer su desempeño, dando cumplimiento a las disposiciones legales y normativas del MIPG y en especial el procedimiento GCN-P006 Herramientas para uso y apropiación y analítica institucional.

Los profesionales de analítica de la OAP en conjunto con el delegado de analítica de cada dependencia acompañaron el proceso de diagnóstico a las bases de datos que se generan o producen al interior de las diferentes dependencias, en el formato GCN-F016 Instrumento de captura de información de analítica de datos. Como resultado a la aplicación del instrumento se elaboraron documentos de diagnóstico de analítica. Para lo corrido de la vigencia 2025 se aplicó el formato GCN-F016 Diagnóstico y score de analítica de datos a las dependencias del nivel central, lo cual dio como resultado la identificación de las fuentes de información más estratégicas con potencial analítico de la entidad.

b) Score de Analítica




En el 2023 y 2024 se aplicó el instrumento de captura de información para diagnóstico de analítica GCN-F022 Matriz de validación de información diagnóstico de analítica institucional, con lo cual se procedió a validar la información producto del diagnóstico, y la Matriz de criterios de ponderación analítica SDG formato GCN-F023 para la calificación de score o nivel de analítica por dependencia de las vigencias 2023 y 2024. A partir del 20 de diciembre de 2024 se consolidó en un solo formato, la matriz de validación diagnóstico de analítica institucional y

la matriz de criterios de ponderación de analítica en el formato GCN-F016 Diagnóstico y score de analítica de datos versión 3 y se viene aplicando en el marco de los planes de trabajo 2025.

Una vez concluidos los resultados del diagnóstico por dependencia y tras examinar el flujo de información y el procesamiento de los datos de la entidad, surge la necesidad de cuantificar el nivel de analítica institucional en que se encontraban las dependencias y la entidad en su conjunto. Con el propósito de obtener una línea base y el aprovechamiento de las bases de datos en cada vigencia, se construye la matriz de criterios de ponderación y un score de analítica que evalúa el fortalecimiento de la analítica institucional; garantizando, una obtención de datos limpios, seguros y confiables, que permitan profundizar en los análisis necesarios para la toma de decisiones basados en evidencias.

Para el año 2023 el score de analítica institucional estaba enmarcado en una escala de 3 niveles como se muestra en la gráfica 14:

Gráfica 12 - ESCALA NIVEL SCORE DE ANALÍTICA INSTITUCIONAL

Puntaje	Nivel	Color	Descripción de Niveles de Analítica	Score
Entre 0 y 33	1		Nivel bajo en temas de analítica	Bronce
Entre 34 y 67	2		Nivel medio en temas de analítica	Oro
Entre 68 y 100	3		Nivel alto en temas de analítica	Diamante

Fuente: Elaboración propia del Equipo de analítica- Oficina Asesora de Planeación SDG

Para la vigencia 2024 se refinó la escala adecuando los niveles de puntaje (ver imagen 6) de manera que dentro de un mismo score se puedan tener el nivel bajo, medio y alto esto se realizó con el fin de que la puntuación refleje el fortalecimiento de la analítica institucional a partir del cumplimiento de las actividades establecidas en los planes de trabajo de analítica por dependencia. Por ejemplo, una dependencia que haya obtenido un puntaje de 33 se encuentra en un score bronce alto; mientras que de haber obtenido un puntaje igual a 34, su score sería oro bajo.

Gráfica 13 - ESCALA NIVEL SCORE DE ANALÍTICA INSTITUCIONAL 2024

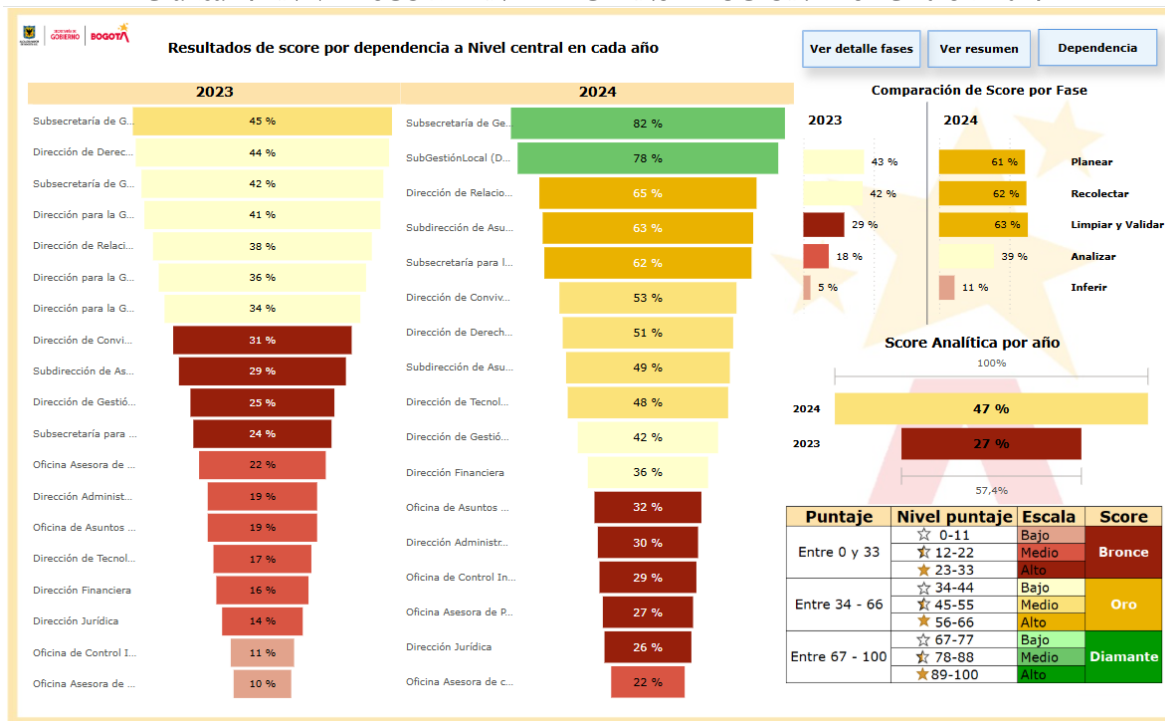
Puntaje	Nivel puntaje	Escala	Score
Entre 0 y 33	☆ 0-11	Bajo	Bronce
	★ 12-22	Medio	
	★ 23-33	Alto	
Entre 34 - 66	☆ 34-44	Bajo	Oro
	★ 45-55	Medio	
	★ 56-66	Alto	
Entre 67 - 100	☆ 67-77	Bajo	Diamante
	★ 78-88	Medio	
	★ 89-100	Alto	

Fuente: Elaboración propia del Equipo de analítica- Oficina Asesora de Planeación SDG 2024

En el marco de los planes de trabajo de analítica de cada dependencia en la fase de planear, se priorizan fuentes de información estratégicas con potencial analítico, las cuales se trabajan durante cada periodo y se llevan a cabo actividades de fortalecimiento con respecto a la organización, documentación y utilización de los datos para profundizar los análisis y contribuir a la toma de decisiones. Estas actividades están relacionadas con documentar los metadatos en un diccionario de datos, construcción de tableros en power BI u Oracle, diligenciamiento de la ficha F013 para tableros de control y visualizaciones, definición de indicadores y análisis a través de informes, infografías o boletines y ejercicios de analítica avanzada (predictiva y prescriptiva), capacitaciones en temas relacionados con analítica, entre otras.

Producto de la realización de esas actividades y de la documentación asociada, se utiliza la matriz de validación de información la cual puntúa cada una de las fuentes de información a partir de los criterios de ponderación establecidos para cada fase. El promedio aritmético del total de la puntuación de las fuentes de información da como resultado el score de analítica por dependencia. Esta información se consolida en la base interna manejada por el equipo de la OAP y esta alimenta la visualización en power BI como se muestra en la imagen:

Gráfica 14 - NIVEL SCORE ANALÍTICA INSTITUCIONAL SDG 2023 Y 2024



Fuente: Elaboración propia del Equipo de analítica- Oficina Asesora de Planeación SDG 2024

Las dependencias del nivel central de la SDG que no aparecen en la imagen 7 para el año 2023, como la Dirección de Contratación y la Subdirección de Asuntos Étnicos fue porque no participaron del proceso de analítica institucional para esta vigencia.

Ahora bien, para concluir el nivel de analítica en la SDG, es importante reconocer que las mediciones se realizan año vencido, por lo tanto, para el año 2023 fue del 27% situando a la entidad en una categoría score Bronce- Alto, lo que reflejaba un nivel bajo en su capacidad de analítica.

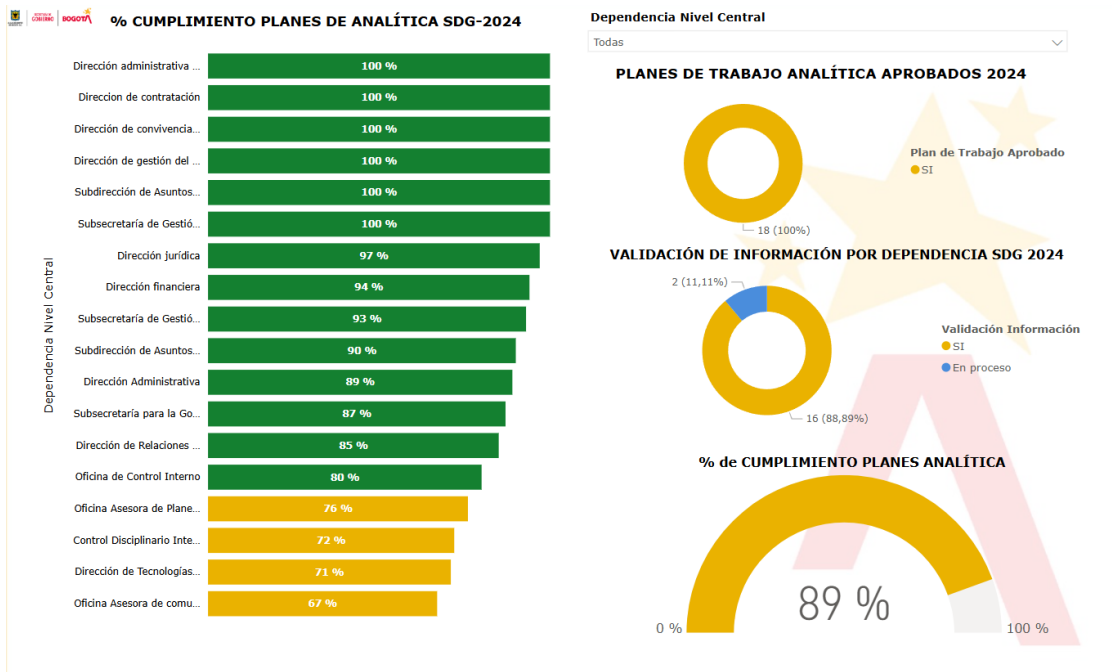
Para 2024, fue necesario fortalecer las prácticas de planeación, recolección, limpieza y validación, análisis y utilización de los datos, el score aumentó significativamente a 49% lo que elevó a la entidad en una categoría de score Oro-Medio, representando un nivel medio en analítica institucional.

El aumento del score de analítica institucional refleja un crecimiento en la capacidad de la entidad para procesar y analizar datos, como también implica un impacto positivo en la toma de decisiones basadas en evidencias y en la efectividad de los programas institucionales. Esta evolución determina una mejora en las estrategias y herramientas utilizadas para la gestión y análisis de datos de cada una de las dependencias del nivel central de la SDG. Se espera en los próximos años un nivel más alto de excelencia en el uso de los datos.

c) Planes de trabajo

Para la vigencia 2024, los profesionales de la Oficina Asesora de Planeación encargados de fortalecer la Analítica institucional apoyaron a las dependencias de la entidad en la formulación de los planes de trabajo por dependencia, diligenciando el formato GCN-F019 “Cronograma de analítica institucional” el cual en su ejecución se incluye la elaboración de diccionario de datos, fichas de visualización, analítica avanzada y capacitaciones. Los resultados se muestran en la imagen:

Gráfica 15 - PLANES DE TRABAJO ANALÍTICA INSTITUCIONAL 2024

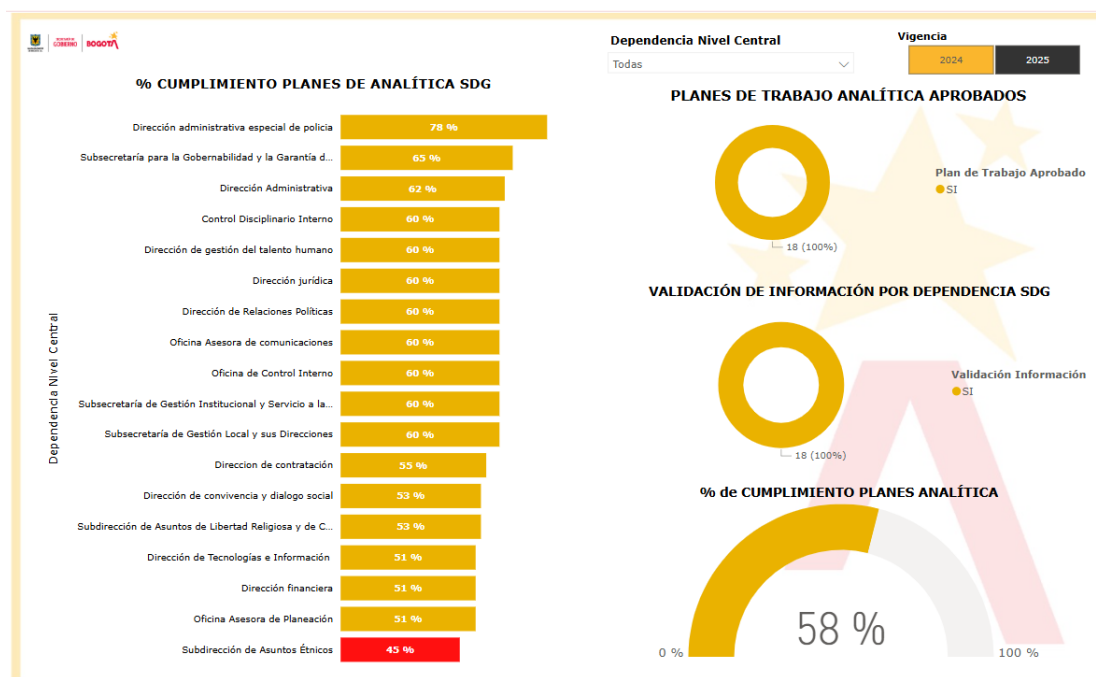


Fuente: Elaboración propia del Equipo de analítica- Oficina Asesora de Planeación SDG 2024

Para el primer semestre del 2025 se ha continuado con los esfuerzos del fortalecimiento de la analítica institucional llevando a cabo actividades asociadas a las fases definidas (ver imagen 1). Estas actividades han estado relacionadas con la planeación de analítica de cada dependencia (diagnostico, depuración de fuentes de información sin potencial analítico, identificación de nuevas fuentes de información estratégicas, identificación de necesidades de analítica de datos, fortalecimiento de las capacidades de los colaboradores y servidores de la SDG a partir de la participación en las charlas y jornadas de capacitación de analítica institucional e información estadística en el marco del plan institucional de capacitaciones de la entidad.

A corte junio de 2025 el avance de los planes de trabajo de analítica de cada una de las dependencias se muestra en la imagen:

Gráfica 16 - AVANCE PLANES DE TRABAJO ANALÍTICA INSTITUCIONAL CORTE JULIO 2025



Fuente: Elaboración propia del Equipo de analítica- Oficina Asesora de Planeación SDG 2025

d) Dicionario de Datos:

Durante la vigencia 2024, como parte de la ejecución de las actividades establecidas en los planes de trabajo de analítica institucional, se crearon y/o actualizaron 10 diccionarios de datos para bases consideradas estratégicas y altamente relevantes para las dependencias. Estos diccionarios fueron elaborados siguiendo el formato estandarizado para la entidad, denominado GDI-TIC-F040 "Componentes de Datos - Diccionarios de Datos".

Igualmente, por parte de las Subsecretaría de Gobernabilidad y Garantía de Derechos, y la Subsecretaría de Gestión Local - Dirección de Gestión Policiva, se actualizaron los diccionarios de datos de las 4 Operaciones Estadísticas – OOE:

- a) Encuesta a ciudadanía libertad religiosa y de conciencia
- b) Registro de Formación para la promoción y difusión de Derechos Humanos
- c) Reporte movilizaciones Sociales
- d) Acciones de acompañamiento de Inspección, Vigilancia y Control

e) Fichas de visualización:

En el marco de la ejecución de las actividades del plan de trabajo de analítica institucional, se proporcionó el lineamiento técnico para que las dependencias que dispongan de visualizaciones o tableros de control, ya sea en Power BI o en Oracle, diligencien el formato GCN-F013 "Ficha Técnica de Visualización de Datos o Tableros de Control". El propósito es obtener una caracterización detallada del tablero o la visualización, incluyendo aspectos como el título, plataforma utilizada, versión, fecha de creación, temas abordados, propósito o descripción, líderes responsables, metodología de actualización de datos, bases de datos utilizadas, datos involucrados, entre otros aspectos relevantes.

Visualizaciones: Con base en los resultados del diagnóstico, la calificación del score asignados, los requerimientos y necesidades identificadas en cada una de las dependencias, durante el año 2024, los profesionales de analítica

institucional brindaron apoyo para la creación y ajuste de visualizaciones desarrolladas en Power BI. Las dependencias que recibieron apoyo en el diseño y elaboración de los tableros son las siguientes:

- Despacho Secretario de Gobierno – DAGO / Botón despacho
- Despacho Secretario de Gobierno – Gabinete local
- Despacho Secretario de Gobierno – BICHO / Tableros de seguimiento presupuestal
- Tablero infraestructura Local - GESTIÓN LOCAL / Gerencia Infraestructura Local
- Dirección Financiera - consulta contratistas
- Dirección Financiera - estadísticas internas financiera
- Control Interno - Plan anual de auditoría
- OAP - Seguimiento Proyecto de Inversión y Plan Distrital de Desarrollo
- OAP - Seguimiento Planes de Gestión (Nivel Central y Alcaldías Locales)
- OAP - Mapas de conocimiento tácito (Nivel Central)
- OAP - Mapas de conocimiento tácito (Alcaldías Locales)
- OAP - Medición Observatorios
- OAP - Gestión Ambiental (Nivel Central)
- OAP - Gestión Ambiental (Alcaldías Locales)
- OAP - Seguimiento Políticas Públicas (ODS)
- OAP - Seguimiento Políticas Públicas (Seguimiento)

f) Modelo de Analítica avanzada:

Dentro de la ejecución de los planes de trabajo de analítica 2024, se identificó la necesidad de establecer un modelo de analítica avanzada para la Dirección de Relaciones Políticas, que calculara la probabilidad de que una proposición finalizara como ponencia. Hubo propuestas para utilizar un modelo Bayesiano y un modelo de Regresión Logística, se hicieron los análisis correspondientes y se utilizó este último, con lo cual se fortaleció la toma de decisiones de la dirección.

g) Capacitaciones:

Para fortalecer el eje de analítica, se estableció en el Plan Institucional de Capacitación una capacitación de Analítica Institucional e Información Estadística, las cuales se llevaron a cabo en dos sesiones los días 04 y 13 de junio de 2025, con asistencia de 309 personas (entre funcionarios y contratistas). Estos fueron los contenidos:

Gráfica 17 - CAPACITACIONES ANALÍTICA INSTITUCIONAL SDG 2025



Fuente: Elaboración propia Oficina Asesora de Planeación 2025

6. CAPACIDADES EN GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN Y EL APOORTE EN LA PRESERVACIÓN DE CONOCIMIENTO

6.1. Laboratorio de innovación GOLAB

La implementación del Laboratorio de Innovación GOLAB de la Subsecretaría para la Gobernabilidad y Garantía de Derechos ha propiciado un entorno donde la participación ciudadana, la innovación social y el respeto a los derechos humanos convergen para generar un impacto positivo y duradero en las comunidades locales. Estos esfuerzos han fortalecido la gobernabilidad, acelerado procesos y promovido una cultura de innovación y participación en el ámbito local. La labor de GOLAB continuó generando un impacto significativo durante el primer semestre de 2025. En la vigencia mencionada, se da inicio a procesos de fortalecimiento de las unidades de innovación, donde se realiza un trabajo colaborativo con cada referente principal y/o suplente de las 20 alcaldías locales en la identificación de comportamientos ciudadanos asociados a las necesidades de cada localidad.

Desde el Laboratorio de Innovación GOLAB, se realiza la identificación de comportamientos ciudadanos que marcan diversas conductas en los habitantes del territorio distrital, generando la normalización de hábitos comunes que afectan la convivencia y en varios casos, el goce efectivo de sus derechos. Dicho esto, nos apoyamos en el modelo de la teoría COM-B, que se refiere a las Capacidades, Oportunidades y Motivaciones, lo que contribuye a entender y ubicar los comportamientos problemáticos dentro de un marco conceptual que facilite el desarrollo de las estrategias efectivas, en donde se abordan de manera inicial los siguientes comportamientos:

- Acoso sexual y otras formas de violencia hacia las mujeres en espacio público.
- Riñas en espacio público.
- Discriminación hacia pueblos étnicos.
- Violencia en el sistema familiar.
- Apatía a la participación ciudadana “1000 en 1 día”

En el marco de la estrategia Bogotaneidad, que se enfoca en dar sentido de pertenencia a todas las personas que habitan la ciudad, se generan espacios de análisis, co-creación, ideación, transferencia de conocimiento y en general, de fortalecimiento de las unidades de innovación, para construir metodologías que promuevan una modificación de comportamientos ciudadanos y promuevan la identidad en la población de la capital. En el desarrollo de este proceso, se han realizado las mesas técnicas mensuales, dando cumplimiento a lo indicado en la Circular 015 de 2023 y que se han apoyado de manera adicional con encuentros presenciales y/o virtuales con entidades distritales y organizaciones sociales, contribuyendo a articular esfuerzos y recursos en algunos casos, para la estructuración de rutas de trabajo en apoyo a la metodología diseñada por el Laboratorio de Innovación GOLAB, lo anterior se complementa con los avances de cada alcaldía local y de acuerdo a sus necesidades, de esta forma se busca dar seguimiento al desarrollo de cada proceso y para cumplir con las etapas previstas para la realización de este ejercicio de cambios comportamentales, las etapas definidas son:

- Alistamiento – Identificar comportamientos, construcción guías metodológicas y plan de acción.
- Intervención – Muestras control y en calle, aplicar metodologías, encuestas.
- Consolidación de datos – Recopilar datos y procesar.

Es importante resaltar, que existe un concepto de gasto que apoya la estrategia de Bogotaneidad, tanto en fortalecimiento de las unidades de innovación como de las acciones que se dispongan realizar por cada alcaldía local; este presupuesto es potestad de cada FDL y surte efecto de acuerdo a las disposiciones de cada uno de ellos, por tanto, se avanza con esta gestión para apoyar las intervenciones que se programaron desde cada localidad y así cumplir con el trabajo colaborativo realizado con la Red Innova Local.

6.2. Red InnovaLocal

GOLAB lidera la Red Innova Local, realizando cinco encuentros en el primer semestre de 2025 de la siguiente manera:

- Primer Encuentro Red Innova Local

Se realiza el 13 de febrero 2025, dando apertura a la vigencia, de conformidad con la Circular 015 de 2023, con la asistencia de los referentes de innovación principal y suplente de cada localidad, al igual en el encuentro se contó con la participación de profesionales de la OAP y del equipo de GOLAB, donde se presenta la metodología para trabajar comportamientos identificados en cada localidad, las fases de intervención y el acompañamiento por parte del nivel central, para llevarlo a cabo.

- Segundo Encuentro Red Innova Local

Se llevó a cabo la segunda mesa técnica de la Red Innova Local el 19 de marzo, de conformidad con la Circular 015 de 2023. En el encuentro participaron los referentes de innovación de las localidades, profesionales de la Secretaría Distrital de la Mujer y con los Profesionales Camilo Ordoñez, Luisa Fernanda García y Ester Valentina Murillo de la Universidad de Los Andes (expertos en ciencias del comportamiento), quien en cabeza del profesor Camilo, se realiza una ampliación de las etapas de la iniciativa como aporte técnico de la academia, a su vez se hacen mesas de trabajo de cada comportamiento que fortaleció conceptos y metodología a seguir.

- Tercer Encuentro Red Innova Local

Se realizó la tercera mesa técnica de la Red Innova Local el 24 de abril de forma virtual, para dar cumplimiento a la normativa vigente. El espacio contó con la participación de los referentes de innovación de las 20 localidades, profesionales de la OAP y el director del Laboratorio de innovación “LabCapital” de la Veeduría Distrital, donde se tuvo un espacio de capacitación dirigido a las unidades de innovación sobre el diligenciamiento del índice de innovación 2025, aclarando dudas, respondiendo inquietudes y contando con aportes que resolvieron dudas acerca del tema. Se siguió cronograma de reuniones en abril con referentes de innovación de las localidades para dar acompañamiento en el proceso de adaptar el modelo COM-B a los comportamientos definidos para trabajar en 2025, aportando guías metodológicas del paso a paso a seguir en los procesos de intervenciones controladas y en calle, junto con material de apoyo para su realización; de la misma manera, se realiza socialización del fortalecimiento del sentido de Bogotaneidad durante el proceso de la construcción del metro de Bogotá.

- Cuarto Encuentro Red Innova Local

Se realizó la cuarta mesa técnica de la Red Innova Local, el 28 de mayo en la Universidad de Los Andes, en el marco del Tercer Encuentro Internacional de las Ciencias del Comportamiento, con la participación de referentes de innovación y profesionales de la SDG. Este espacio se ratifica como un hito en la consolidación de ciencias del comportamiento como herramienta fundamental para la formulación de políticas públicas y la innovación social en América Latina, promoviendo la implementación de soluciones innovadoras, participativas y sostenibles, alineadas a las necesidades sociales y culturales de la región. De igual manera, se participa con la Red Innova Local en un workshop, como el diseño de intervención basado en el marco EAST y otras metodologías que generan aporte a fortalecer las capacidades locales para afrontar los desafíos urbanos y sociales con enfoques más efectivos, participativos y sostenibles. A su vez, se brinda acompañamiento a las unidades de innovación en el proceso de adaptar el modelo COM-B a los comportamientos definidos para trabajar en 2025, realizando revisión de guías metodológicas, evidencias documentales y apoyando la concertación de espacios de co-creación en busca de fortalecer capacidades en territorio.

- Quinto Encuentro Red Innova Local

Se realizó la quinta mesa técnica de la Red Innova Local, el 12 de junio en la sala principal del despacho de la Secretaría Distrital de Gobierno, con la participación de referentes de las unidades de innovación de las 20 alcaldías locales, generando un espacio para resaltar el compromiso que cada profesional ha adquirido para desarrollar los documentos de apoyo requeridos para dar inicio a la etapa de intervenciones controladas y en calle, junto con la necesidad de tener avances significativos con la forma de contratación y/o los anexos técnicos para apoyar la labor

en territorio; de igual forma, se explica la narrativa de comunicaciones y se generan compromisos que permitan avanzar en la estrategia de Bogotaneidad. Dicho esto, se continúa brindando espacios de articulación con entidades distritales y alcaldías locales, que permitan fortalecer y apoyar la labor que se vienen realizando y fortalezca las capacidades de cada localidad.

6.3. Unidades locales de innovación - Circular 015 de 2023

A comienzos de la vigencia 2025, la Oficina Asesora de Planeación - OAP, dando cumplimiento a la Circular 015 de 2023 "Conformación y funcionamiento Unidades de Innovación en Alcaldías Locales", diseñó una estrategia encaminada al fortalecimiento de las iniciativas de innovación de las alcaldías locales:

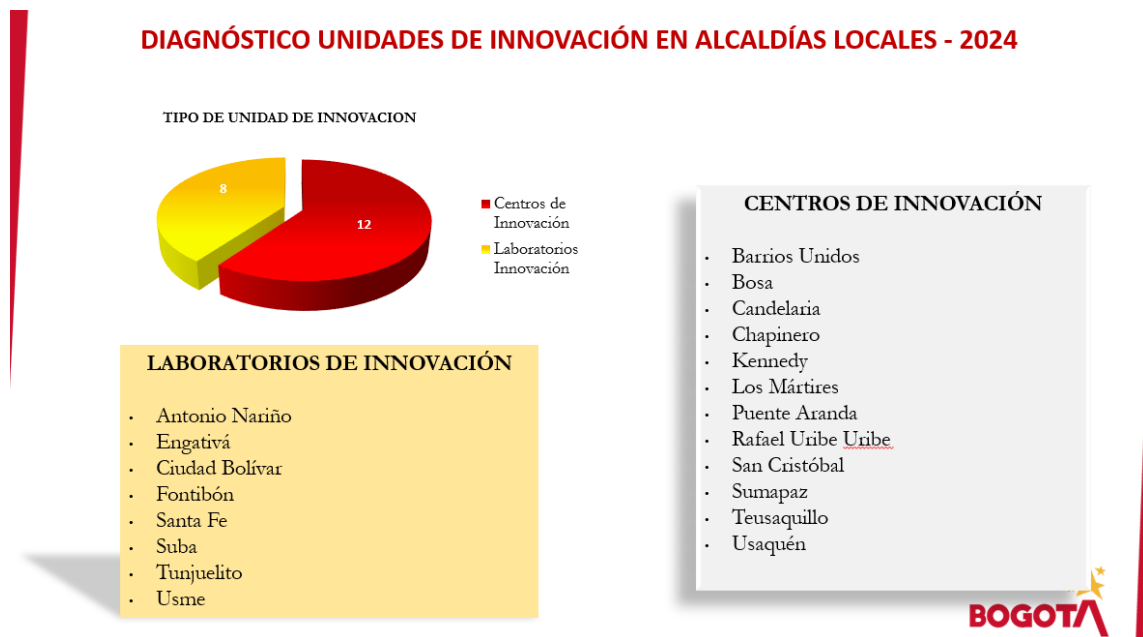
- Elaborar un diagnóstico de la innovación en alcaldías locales.
- Elaborar una base de datos con los referentes de innovación de las alcaldías locales.
- Socializar la Circular 015 de 2023 a los alcaldes, alcaldesas y personas designadas en temas de innovación en las alcaldías locales y nivel central de la SDG, incluyendo los logros 2024 y retos 2025 frente a las Unidades de Innovación.
- Lograr un repositorio de Planes de Trabajo de Innovación 2025 de alcaldías locales y seguimiento 2024.

Adicional, en cumplimiento de la meta del Programa de Transparencia y Ética Pública 2025, se desarrollaron dos informes, uno por trimestre, con el objetivo de apoyar el informe de actividades de la Red Innova Local, de acuerdo con la Circular 015 de 2023 Unidades de Innovación en Alcaldías Locales.

a) Diagnóstico:

Para enero de 2025, los profesionales de la OAP encargados de la Política de Gestión de Conocimiento e Innovación, elaboraron el diagnóstico de las Unidades de innovación de alcaldías locales, con información recopilada en 2024, estos son los datos relevantes:

Gráfica 18 - DIAGNÓSTICO UNIDADES DE INNOVACIÓN



Fuente: OAP – elaboración propia 2025

- A marzo de 2024, el 50% de las alcaldías locales ya habían identificado sus unidades de innovación y tenían planes de trabajo en desarrollo. Para septiembre de 2024, las 20 alcaldías locales cuentan con diagnósticos, planes de trabajo, marca e imagen completos. Tiempo total: 7 meses.
- Frente a los planes de trabajo recibidos en la Oficina Asesora de Planeación, la mayoría de las alcaldías locales omitieron incluir acciones relacionadas con los productos de la Política Pública de Bogotá Territorio Inteligente – CONPES 029 de 2023 (5.1.5. Localidades con estrategia de Territorio Inteligente, 7.1.6. Estrategia de apropiación TIC en las Localidades, 7.1.7. Laboratorios cívicos y laboratorios cívicos diferenciales en el marco de los presupuestos participativos).
- El 26 de junio de 2024, mediante el Decreto Local 012, se creó y reglamentó el laboratorio de innovación pública de Fontibón, conocido como HyntiLab.
- El conjunto de acciones propuestas por diversas localidades de Bogotá, en sus planes y diagnósticos de las unidades de innovación conforme a cada localidad tiene un conjunto de acciones específicas que se alinean con los objetivos generales de fortalecer la participación ciudadana, fomentar la transparencia y promover el uso de herramientas tecnológicas. Por ejemplo, Usaquén se centra en articular acciones innovadoras y desarrollar proyectos dirigidos a mujeres, mientras que Chapinero se enfoca en atender requerimientos de innovación y compartir información sobre políticas públicas. En contraste, localidades como Santafé y Puente Aranda enfatizan la creación de herramientas tecnológicas para mejorar la comunicación entre la ciudadanía y la alcaldía, así como la formación de sinergias operativas para la implementación de políticas innovadoras. Además, hay un enfoque en la capacitación de emprendedores y en la realización de actividades cívicas que promuevan la colaboración entre la comunidad y el gobierno local. A través de esta variedad de iniciativas, se busca no solo abordar las necesidades locales, sino también generar un impacto positivo y sostenible en las comunidades.
- Estos logos hacen parte de la identidad visual de los centros de innovación o los laboratorios de innovación identificados en las 20 alcaldías locales:

Gráfica 18. IDENTIDAD VISUAL DE LAS UNIDADES DE INNOVACIÓN



Fuente: OAP – elaboración propia 2025

b) Referentes de innovación

En los meses de enero y febrero de 2025, la OAP elaboró la base de datos con los alcaldes y alcaldesas locales, promotores de mejora y las personas designadas en temas de innovación en las alcaldías locales y nivel central de la SDG. Se presentaron inconvenientes en la calidad de la información, dado que la gran mayoría fueron designados provisionalmente de acuerdo con la disponibilidad de personal en las alcaldías locales y según la proyección y ejecución contractual de los Fondos de Desarrollo Local. Como punto adicional, se incluyó información de los resultados del Índice de innovación Pública de la Veeduría Distrital 2023, en el cual se hizo un ranking distrital.

El listado tiene cambios dinámicos, si bien se presentó el listado desde febrero 2025, cada mes se presentaron cambios en las personas designadas para innovación en las alcaldías locales. Se ha tenido un gran desgaste administrativo para lograr tener este listado actualizado, y se identificaron deficiencias en la comunicación con las personas designadas, dado que por cada cambio las alcaldías locales no asumieron la curva de aprendizaje, los profesionales de la OAP encargados de la Política de Gestión de Conocimiento e Innovación asumieron la tarea de brindar los conocimientos necesarios para que los delegados de innovación asumieran su papel y entendieran la importancia del rol que ejercían, muchas veces sin lograr un nivel de entendimiento suficiente para lograr impactos significativos en innovación. A la fecha de la elaboración de este informe, se han solicitado a los referentes de innovación los planes de innovación con seguimiento a 2024 y los planes de innovación 2025, sin que se hayan entregado pese a las solicitudes y reiteraciones vía correo electrónico y memorandos, reuniones y seguimiento por parte de la OAP.

c) Socializar la Circular 015 de 2023 a los alcaldes, alcaldesas y personas designadas en temas de innovación

El jefe de la Oficina Asesora de Planeación OAP, realizó la convocatoria para la socialización virtual vía Teams, de la Circular 015 de 2023 a los alcaldes, alcaldesas y personas designadas en temas de innovación en las alcaldías locales y nivel central de la SDG.

El 17 de febrero de 2025 se llevó a cabo la socialización virtual vía Teams, de la Circular 015 de 2023, la cual incluyó los logros 2024 y los retos 2025. Las profesionales de la OAP encargadas del fortalecimiento de la Política de Gestión de Conocimiento, desarrollaron los siguientes temas:

- a) Diagnóstico y Planes de Trabajo 2024
- b) Preguntas y respuestas sobre Planes de trabajo 2025
- c) La charla contó con un espacio para preguntas y respuestas, de las cuales se dieron respuesta allí mismo.
- d) Al finalizar, se establecieron los compromisos y las fechas propuestas para la entrega a la OAP.

Gráfica 19 - CHARLA CIRCULAR 015 DE 2025



UNIDADES DE INNOVACIÓN EN ALCALDÍAS LOCALES - 2025

Actividad	Fecha
Base de datos con responsables de innovación por alcaldía local / correo inicial Alcaldes Locales	11 febrero
Reunión virtual para aclarar dudas	17 febrero
Plan de Innovación 2024, con el respectivo seguimiento y evaluación	19 febrero
Plan de Innovación 2025	19 febrero
Informe de Unidades de Innovación en Alcaldías Locales	21 marzo

* Acciones contempladas en el Plan de Acción de la Política de Gestión de Conocimiento e Innovación de la SDG, con monitoreo de avance por parte de la Mesa Técnica de acuerdo a la Resolución 1110 de 2024, y seguimiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño a diciembre de 2025 según Plan de Sostenibilidad de MIPG.



PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE PLANES DE TRABAJO 2025



BOGOTÁ SECRETARÍA DE GOBIERNO FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ACCIONES DE LAS UNIDADES DE INNOVACIÓN

El presente formato tiene como objetivo formular y dar seguimiento a las acciones de la unidad de innovación, con el fin de impulsar la creatividad y el desarrollo de ideas innovadoras en la organización.

Unidad de Innovación: [Nombre de la unidad de innovación] Responsable: [Nombre del responsable de la unidad de innovación]

Recursos Necesarios

Recursos humanos: [Especificar el personal necesario y su rol]
 Recursos financieros: [Estimar el presupuesto requerido]
 Recursos tecnológicos: [Listar las herramientas o tecnologías necesarias]
 Otros recursos: [Identificar otros recursos necesarios]

Plan de Acción

ACCIONES	FECHAS	INDICADORES	SEGUIMIENTO
Acción 1 [Descubrir las tareas específicas, responsables y recursos asignados]	Fecha de Inicio: [Fecha de inicio prevista]	Incluir la fórmula del indicador que permite medir la acción	Incluir avances y logros de la acción
	Fecha de Finalización: [Fecha de finalización prevista]	Incluir la fórmula del indicador que permite medir la acción	Incluir avances y logros de la acción
Acción 2 [Descubrir las tareas específicas, responsables y recursos asignados]	Fecha de Inicio: [Fecha de inicio prevista]	Incluir la fórmula del indicador que permite medir la acción	Incluir avances y logros de la acción
	Fecha de Finalización: [Fecha de finalización prevista]	Incluir la fórmula del indicador que permite medir la acción	Incluir avances y logros de la acción
Acción 3 [Descubrir las tareas específicas, responsables y recursos asignados]	Fecha de Inicio: [Fecha de inicio prevista]	Incluir la fórmula del indicador que permite medir la acción	Incluir avances y logros de la acción
	Fecha de Finalización: [Fecha de finalización prevista]	Incluir la fórmula del indicador que permite medir la acción	Incluir avances y logros de la acción

Evaluación

Revisión de seguimiento: [Escribir la prioridad de las acciones de seguimiento y los recursos de su ejecución]
 Evaluación de resultados: [Indicar los resultados globales del plan de acción y sus aspectos]
 Ajuste y mejora: [Indicar los aciertos o acciones durante el proceso y su seguimiento]

Nombre del responsable: _____ Fecha: _____
 Firma del responsable: _____

Tener en cuenta el nombre actual y especificar si continúa siendo centro de innovación o laboratorio de innovación o si hubo algún cambio.

Tener en cuenta acciones GOLAB y las acciones propias de la Unidad de Innovación, Informes o reportes (ATENEA, Veeduría Distrital, CONPES 029 de 2023)

Diligenciar al final del año



Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2025

Entre el 04 de junio y 05 de junio se actualizaron las bases de datos con los responsables de Unidades de Innovación de alcaldías locales, se reenviaron las invitaciones a los profesionales que debían asistir y se prestó asistencia telefónica, vía correo electrónico, vía WhatsApp y por Teams, para dar contexto de la reunión y del alcance del trabajo a realizar.

El 06 de junio de 2025 se llevó a cabo una nueva socialización virtual vía Teams, dado que se identificó cambios de responsables de Unidades de Innovación en Alcaldías Locales. Los profesionales de la OAP encargados del fortalecimiento de la Política de Gestión de Conocimiento, desarrollaron los mismos temas utilizados en la presentación de febrero de 2025. La mayoría de las alcaldías locales solicitaron reuniones virtuales y presenciales a realizarse entre el 09 y el 12 de junio, con el fin resolver dudas sobre sus planes de innovación.

Posterior a esta fecha límite de entrega determinada para el 13 de junio, se recibieron planes de innovación 2024 y 2025. Algunas entregas incompletas, es decir entregaron 2024 o 2025 pero no ambos, algunos planes requieren ajustes frente a lo cual se les ha enviado por correo electrónico la especificación de los ajustes, otras alcaldías locales no han enviado ninguno de los dos planes, y adicional hay otras alcaldías que no envían y tampoco asistieron a los espacios de acompañamiento brindados por la OAP. La siguiente tabla refleja el resultado a 31 de julio, sobre los planes de innovación:

Tabla No5. PLANES INNOVACIÓN 2025 Y SEGUIMIENTO A PLANES DE INNOVACIÓN 2024 DE UNIDADES DE INNOVACIÓN DE ALCALDÍAS LOCALES

No	LOCALIDAD	ENTREGA SEGUIMIENTO 2024	OBSERVACIONES SEGUIMIENTO 2024	ENTREGA FORMULACIÓN 2025	OBSERVACIONES FORMULACIÓN 2025
1	USAQUEN	17-jul-25	Cumplido	17-jul-25	Cumplido
2	CHAPINERO	13-jun-25	Cumplido	27-jun-25	Cumplido
3	SANTA FE	8-jul-25	Pendiente ajuste de observaciones.	8-jul-25	Cumplido
4	SAN CRISTOBAL	18-feb-25	Cumplido	12-jun-25	Cumplido
5	USME		Sin entrega	16-jun-25	Cumplido
6	TUNJUELITO		Sin entrega		Sin entrega
7	BOSA	11-jun-25	Pendiente ajuste de observaciones.	11-jun-25	Pendiente ajuste de observaciones.
8	KENNEDY	25-jun-25	Cumplido	25-jun-25	Cumplido
9	FONTIBON	1-jul-25	Cumplido	1-jul-25	Cumplido
10	ENGATIVÁ	11-jun-25	Cumplido	10-jul-25	Cumplido
11	SUBA	20-jun-25	Cumplido	26-jun-25	Cumplido
12	BARRIOS UNIDOS	16-jul-25	Cumplido	25-jun-25	Cumplido
13	TEUSAQUILLO		Sin entrega		Sin entrega
14	LOS MARTIRES	18-jun-25	Cumplido	18-jun-25	Cumplido
15	ANTONIO NARIÑO		Sin entrega		Sin entrega
16	PUENTE ARANDA	19-mar-25	Pendiente ajuste de observaciones.	18-jul-25	Pendiente ajuste de observaciones.
17	CANDELARIA		Sin entrega	18-jul-25	Cumplido
18	RAFAEL URIBE URIBE	27-jun-25	Cumplido	13-jun-25	Cumplido
19	CIUDAD BOLIVAR	25-mar-25	Cumplido	25-mar-25	Cumplido
20	SUMAPAZ		Sin entrega	12-jun-25	Cumplido

Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2025

Once (11) alcaldías locales han cumplido con lo solicitado en febrero de 2025, seis (6) alcaldías locales han hecho entrega de uno de los planes o los han entregado sin atender las observaciones por lo tanto aún no se cuenta con la información completa, y en el caso de las tres (3) alcaldías que no han cumplido, a ver: Tunjuelito, Teusaquillo y Antonio Nariño, pese a los esfuerzos de la OAP en conseguir la información, no ha sido posible obtenerla. Se espera que al final del año se pueda lograr el diagnóstico de las unidades de innovación de alcaldías locales.

6.4 Charlas en el marco del Plan Institucional de Capacitación

Los días 11 y 12 de junio, se llevaron a cabo dos sesiones a cabo la charla “DESAFÍOS EN LA INNOVACIÓN PÚBLICA”, la cual se desarrolló en el marco del Plan Institucional de Capacitación -PIC con el fin de fortalecer la Política de Gestión de Conocimiento e Innovación. Para la charla, la Oficina Asesora de Planeación y el Laboratorio de Innovación GOLAB, contaron los avances y desafíos en materia de innovación en la entidad, se contó con la asistencia de 284 personas (entre funcionarios y contratistas).

Gráfica 20 – Charla “Desafíos en la innovación pública”

The collage consists of six posters arranged in a 3x2 grid:

- Top Left:** "DESAFÍOS EN INNOVACIÓN PÚBLICA" poster from the Bogotá District Government, dated June 2025. It features the Bogotá logo and the text "Secretaría Distrital de Gobierno".
- Top Right:** "TEMÁTICAS" poster listing four topics: "Contexto General de la Innovación", "Actores externos y la Innovación en la SDG", "Actores internos y la Innovación en la SDG", and "Fortalecer las capacidades de innovación".
- Middle Left:** "INNOVACIÓN" poster featuring a lightbulb made of gears. It includes definitions from the DAFP, DNP, and the District's own perspective on innovation.
- Middle Right:** "LOS EJES DE LA BOGOTANEIDAD" poster with the word "Bogotaneidad" in a stylized font. It defines the concept as a sense of belonging and lists four pillars: INCLUSIÓN, CAMBIOS COMPORTAMENTALES, PARTICIPACIÓN, and IDENTIDAD.
- Bottom Left:** "1.000 EN 1 DÍA PARTICIPACIÓN CIUDADANA" poster for an annual event on August 29, 2025, where citizens, private companies, and public sectors perform actions for community well-being.
- Bottom Right:** "DIS-TRITO SIN BARRERAS" poster describing a ludic-pedagogical tool for learning through games, used to address Decree 089/2023 and prioritize content.
- Bottom Far Left:** "GENERACIÓN PERSONAS MAYORES DIGITALES" poster for BTI - 2025, presented by GOLAB (Laboratorio de Innovación).
- Bottom Far Right:** "TUNJOWALLET" poster, described as a solution for bill payments, showing a mobile app interface.

Fuente: Oficina Asesora de Planeación y GOLAB 2025

En cuanto a Gestión de Conocimiento, Los días 6 y 17 de junio, se llevaron a cabo dos sesiones a cabo la charla “POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN”, la cual se desarrolló en el marco del Plan Institucional de Capacitación -PIC con el fin de fortalecer la Política de Gestión de Conocimiento e Innovación. Para la charla, los profesionales de la Oficina Asesora de Planeación sensibilizaron sobre conceptos de gestión de conocimiento y el plan de trabajo 2025, los observatorios, las buenas prácticas y mapas de conocimiento. Se contó con la asistencia de 307 personas (entre funcionarios y contratistas).

Gráfica 21 – Charla “Política de Gestión de Conocimiento y la Innovación”



Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2025

6.5 ATENEA y requerimientos para los Actores de Ciencia, Tecnología e Innovación - CTel

En el mes de enero se recibió el requerimiento de ATENEA para el diligenciamiento de la Encuesta de Inversión en Ciencia, Tecnología e Innovación – ACTI, la cual identifica a nivel nacional los aspectos de CTel en el aplicativo BARRUS. El 21 de enero se asistió a la sesión para conocer BARRUS, aplicativo administrado por el Observatorio Colombiano de ciencia y Tecnología, posterior se hizo la solicitud de usuario y contraseña del aplicativo, y durante un mes se hizo la construcción de las respuestas relacionadas con los datos de la entidad, los recursos asociados a Ciencia, Tecnología e Innovación de la entidad, presupuestos de 2021 a 2024 discriminados por funcionamiento e inversión, habilitadores tecnológicos de innovación y contratación para los años de estudio.

Para apoyar a las alcaldías locales en el diligenciamiento de la herramienta, mediante la Red Innovalocal, la Oficina Asesora de Planeación indicó a los líderes de innovación de las 20 alcaldías locales la información, las sesiones explicativas de ATENEA y los links para que pudieran acceder a BARRUS. En el encuentro de la Red Innovalocal del mes de febrero se les recordó a los asistentes dicho requerimiento y se les instó a dar respuesta oportuna. Dado que muchos manifestaron no conocer del tema, el jefe de la Oficina Asesora de Planeación envió correo electrónico a ATENEA para ampliar el plazo de reporte de las 20 alcaldías locales. Al cierre de este informe, no se cuenta con retroalimentación de ATENEA sobre el cumplimiento de dicho reporte por parte de las alcaldías locales, solo se conoce el del nivel central para los años 2021 a 2024. La información específica y los datos se encuentran en el SharePoint de la Oficina Asesora de Planeación.

Para el mes de junio, ATENEA solicitó ajustes a los datos consignados en la herramienta HEMA para el 2024, con lo cual se recibió una retroalimentación positiva logrando mantener actualizados los datos de la entidad en cuanto a los actores de Ciencia, Tecnología e Innovación.

6.6 VEEDURIA DISTRITAL y el Índice de Innovación Pública - IIP

A través del Índice de Innovación Pública 2025, Secretaría Distrital De Gobierno tuvo la oportunidad de visibilizar sus avances en innovación, identificar nuevas oportunidades y aportar en la construcción de una ciudad más innovadora y eficiente. La innovación no es solo una meta, sino un camino de aprendizaje, colaboración y transformación, por ello, la Veeduría Distrital dispuso de diferentes herramientas que facilitaron el proceso de diligenciamiento del instrumento de captura de información del Índice de Innovación Pública, promoviendo un trabajo colaborativo entre dependencias de la entidad. En su página web entregaron el formulario, acceso al aplicativo, espacios de preguntas y respuestas en grupo de WhatsApp y por medio de sesiones individuales con cada entidad.

Si bien la Oficina Asesora de Planeación, inició la captura de información de innovación desde 2024, para mayo de 2025 se tuvo toda la información completa, fue un trabajo de 6 meses en el cual se logró dar respuesta a las 40 preguntas del formulario, identificando 10 innovaciones para 2023 y 2024 para el nivel central, y respondiendo preguntas sobre las cuales muchas de las dependencias del nivel central aportaron.

En cuanto a la medición del IIP para las alcaldías locales, en las dos primeras semanas de mes de abril, atendiendo el requerimiento de la Veeduría Distrital y la medición del Índice de Innovación Pública - IIP, la Oficina Asesora de Planeación adelantó el diligenciamiento del formulario para el nivel central y con el ánimo de encontrar las preguntas que tuvieran respuestas similares en el nivel central y alcaldías locales, se trabajó con la Dirección de Talento Humano, Contratación, Tecnología e Información, Atención a la Ciudadanía y Subsecretaría de Gestión Institucional, y se retomó la información recibida en 2024 sobre las innovaciones de las dependencias del nivel central, en especial las del Laboratorio de Innovación GOLAB y las relacionadas con las Resoluciones del Plan Anual de Estímulos e Incentivos 2023 y 2024.

Finalmente se elaboró archivo en Excel con las respuestas que se consideró aplicaban tanto a las alcaldías locales y al nivel central, se construyó un repositorio con las evidencias de estas preguntas y se les dio acceso a las alcaldías locales para que pudieran acceder a la información y la reportaran en sus propios formularios del IIP. Estas son:

- Pregunta 1 - Marco misional
- Pregunta 2 - Marco estratégico
- Pregunta 26 - Facilitadores institucionales
- Pregunta 29 - Generación de capacidades
- Pregunta 35 - Gestión conocimiento
- Pregunta 36 - Difusión y Socialización
- Pregunta 37 - Impacto de mecanismos de difusión
- Pregunta 38 – Documentación
- Pregunta 40 - Monitoreo y seguimiento

El 24 de abril se llevó a cabo reunión virtual con los responsables de innovación de alcaldías locales en el marco de los encuentros de la Red Innovalocal. Para esta ocasión, se contó con el acompañamiento de la Veeduría Distrital, para hacer una capacitación en el Índice de Innovación Pública, explicar en qué consistía, su importancia y su historia, los contenidos del formulario actual, la página web de consulta y el grupo de WhatsApp, la necesidad de construir los repositorios de información de las evidencias y documentos que se debían presentar por alcaldía local, los links de acceso a la información, los correos electrónicos para el acompañamiento de la Veeduría a las Alcaldías Locales, la necesidad de solicitar los usuarios y contraseñas para acceder al aplicativo del IIP, entre otros.

En la segunda parte de la reunión, la Oficina Asesora de Planeación habló de las experiencias de años anteriores sobre el IIP, socializó el formulario prediligenciado en Excel, mostró las respuestas del formulario y el repositorio con las evidencias para que fueran usadas por las alcaldías locales. Se envió correo a los que asistieron y por medio del WhatsApp de la Red Innovalocal se contactó a los responsables de las alcaldías locales que no asistieron a la reunión, para darles la información por aparte.

En el mes de junio, la Veeduría Distrital se usó en contacto con la Oficina Asesora de Planeación, dado que el límite de respuesta era para el 16 de junio y varias alcaldías locales no habían solicitado acompañamiento y los alcaldes locales no habían solicitado usuario y contraseña del aplicativo, si bien se hicieron algunas gestiones para lograr que las 20 alcaldías locales pudieran acceder al IIP y responderlo, al cierre del presente informe se desconoce si las alcaldías locales pudieron dar respuesta en su totalidad.

En el nivel central se obtuvo una retroalimentación por parte de la Veeduría Distrital posterior a la fecha de entrega, confirmando la entrega total de la información. Al cierre de este informe, se está a la espera de los resultados del IIP distrital.

7. PARTICIPAR EN EVENTOS ACADÉMICOS

La Oficina Asesora de Planeación y los 3 observatorios de la SDG, participaron en eventos académicos para el fortalecimiento de la política de Gestión de Conocimiento e Innovación. Este es el resumen:

7.1. Observatorio de Gestión Local- OGL

Durante el cuatrimestre el Observatorio de Gestión Local participó de los escenarios de comunicación, gestión e intercambio de experiencias con distintos equipos a nivel de la Entidad y a nivel interinstitucional.

a) Equipos de la OAP, DESPACHO, DAE y Constructores Locales

Las reuniones para el intercambio de información, conocimiento y experiencias se han dado con los siguientes equipos: Equipos de la OAP, DESPACHO, DAE y Constructores Locales.

En lo relacionado con la articulación entre dependencias de la SDG, se avanzó en los espacios de comunicación con la OAP para la revisión y presentación del diagnóstico de analítica de la SGL y sus dos direcciones. Esto en

miras de fortalecer los procesos de analítica del OGL. Con la misma OAP se participó como observatorio en la reunión para la socialización de la mesa técnica GESCOINN llevada a cabo en el mes de abril.

Con despacho se realizó la presentación del tablero de contratación que coteja datos del SIPSE y el SECOP, este fue desarrollado en articulación con la DTI y el CGL, el cual realizó con el OGL análisis de indicadores que orientaran su formulación.

En tanto el OGL viene aportando a la reconfiguración de contenidos del portal web del CGL con el fin de ofrecer una experiencia de usuario más intuitiva y dinámica en el mes de enero se organizó una reunión con la DGP con el fin de solicitar ajustes de los tableros que se encuentran en la línea de investigación del OGL denominada Gestión Policiva.

Ahora bien, en el mes de abril el OGL se articuló con el equipo de constructores locales y con la Dirección de Asuntos Étnicos, con el propósito de orientar en el fortalecimiento de la analítica de los procesos, mejora en los instrumentos de captura de información con el fin de mejorar los tableros que presenta el CGL.

b) Articulación en escenarios interinstitucionales

- El 04 de marzo participó como Observatorio invitado al lanzamiento del portal datos por la transparencia donde se expuso los tableros asociados a ejecución presupuestal.
- Realización taller en la localidad de Usaquén Manejo tableros del CGL.
- Realización taller en la localidad de San Cristóbal sobre manejo de tableros del CGL.
- Se desarrollo encuentro en el mes de marzo con la Secretaría General, la Secretaría de Planeación y el Observatorio de la Gestión Local para plantear posibles escenarios de articulación con la política de uso y aprovechamiento de datos.

c) Red de Observatorios del Distrito:

Finalmente, durante el primer cuatrimestre el Observatorio de Gestión Local trabajó de forma articulada en escenarios interinstitucionales promovidos por la Red de Observatorios del Distrito bajo iniciativas relacionadas con la revisión del informe del 2024 de la red y la concertación de metas para la batería de indicadores 2025.

7.2. Observatorio de Asuntos políticos OAPo

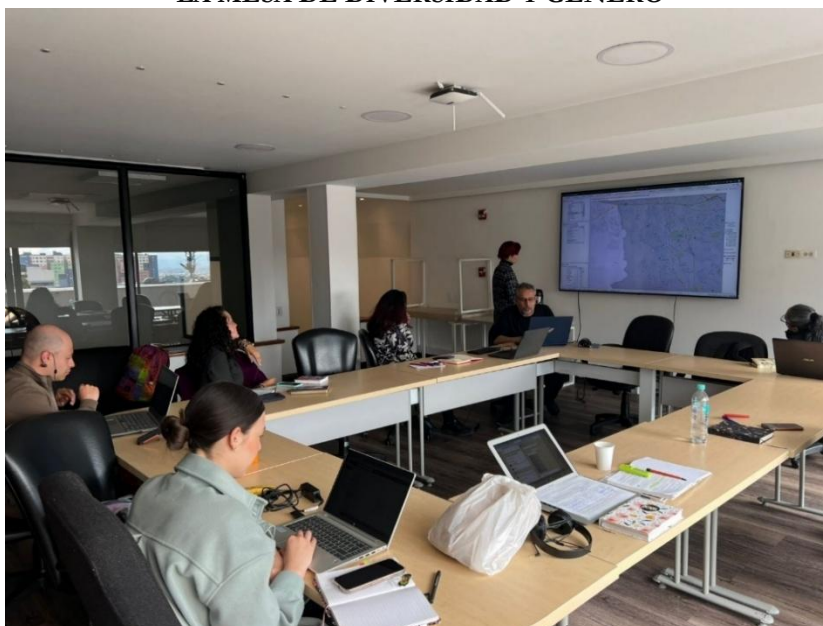
Durante el periodo de este informe, el Observatorio de Asuntos Políticos no participó en espacios de gestión, comunicación e intercambio de experiencias o conocimiento.

7.3. Observatorio de Conflictividad Social y Derechos Humanos – OCSDH

a) Formación del aplicativo de conflictividades sociales

Se está desarrollando un proceso de articulación con las 20 alcaldías locales para contar con enlaces que permitan la gestión de las conflictividades, en articulación con los territoriales de la dirección de Derechos Humanos y de la Dirección de Convivencia y Dialogo Social. En el primer cuatrimestre de 2025, el OCSYDH llevó a cabo la formación del aplicativo de conflictividades sociales para el primer grupo de alcaldías locales; proceso de articulación con la estrategia de Diversidad y Género de la Secretaria Distrital de Gobierno, con el objetivo de implementar procesos para la documentación y georreferenciación de las violencias, políticas de género y discriminación, poder territorializar los diferentes fenómenos y generar mapas de calor de sitios donde más se presenta discriminación y violencias de género en la ciudad.

Gráfica 22 - SOCIALIZACIÓN DEL APLICATIVO DE CONFLICTIVIDADES SOCIALES EN LA CIUDAD A LA MESA DE DIVERSIDAD Y GÉNERO



Fuente OCSYDH 2025

b) Respuesta a solicitudes externas

Se entregaron cinco (5) insumos para requerimientos y derechos de petición sobre:

- Movilizaciones en Bogotá durante el 2024.
- Movilizaciones de taxistas y gremios de transportadores desde el 2019.
- Insumos para Derecho de Petición 1-2025-12120_2. Congreso de la República de Colombia. Senadora María Fernanda Cabal Molina sobre movilizaciones sociales en Universidades Públicas y presencia de Primeras Líneas en Bogotá.
- Un insumo para una solicitud judicial de reparación directa del tribunal administrativo de Cundinamarca.
- Por último, un insumo a requerimiento del concejal Julián Uzcátegui sobre las movilizaciones ocurridas en Bogotá entre el 2020 al 2025.

c) Beneficios obtenidos por parte del Observatorio de Conflictividad Social y Derechos Humanos.

El desarrollo de documentos, informes, reportes y boletines ha permitido un conocimiento detallado, amplio y oportuno sobre las conflictividades sociales que se presentan a nivel territorial en Bogotá; los diferentes contextos y escenarios de la movilización social en el distrito; y las vulneraciones a los derechos humanos que se registran en las rutas de atención de la secretaria de gobierno.

En el proceso de implementación del Observatorio se obtuvo una actualización y mejora significativa en los sistemas de información, lo cual permite caracterizar de mejor forma los fenómenos sociales en Bogotá, buscar la trazabilidad y seguimiento a las vulneraciones y conflictos, la mejora de la navegación de los usuarios.

Fortalecimiento en los procesos de articulación interinstitucional en los procesos de interoperabilidad con las secretarías de Planeación, Salud, Seguridad Convivencia y Justicia, e Integración Social, que permitirán compartir información para la generación de diagnósticos e investigaciones sobre los fenómenos de la ciudad, y así fortalecer la generación de estrategias y la toma de decisiones de los directivos.

Fortalecimiento en los procesos de gestión del conocimiento logrando que el observatorio tenga procesos estructurados para: Producción de informes técnicos y diagnósticos que, con base en evidencia, incluyan recomendaciones para la formulación, implementación y actualización de políticas públicas.

Incidencia en Política Pública:

- Identificación de patrones de conflictividad para anticipar escenarios de riesgo.
- Desarrollo de modelos de intervención y protocolos de actuación basados en evidencia.
- Articulación entre organizaciones sociales, sectores académicos e instancias gubernamentales, del orden distrital y nacional, para el abordaje de conflictividades.

El fortalecimiento científico:

- Publicación de artículos científicos en revistas indexadas
- Sistematización de experiencias
- Incorporación de metodologías innovadoras
- Visibilidad en redes académicas
- Participación foros especializados
- Diversificación de los mecanismos de divulgación

Tecnología e innovación:

- Incorporar herramientas digitales avanzadas (big data e inteligencia artificial) para identificar patrones y generar modelos predictivos.
- Crear tableros de control y cartografías interactivas que permitan visualizar en tiempo real la evolución de ciertos fenómenos.
- Analizar redes sociales para detectar dinámicas de movilización social y desarrollo de interfaces.
- Implementar repositorios de datos abiertos y productos audiovisuales que faciliten la divulgación y democratización del conocimiento.

7.4. Laboratorio de Innovación GOLAB

En los procesos de fortalecimiento de innovación en la ciudad, se crean espacios relevantes que dan apertura a visibilizar las iniciativas que permiten potenciar las capacidades de innovación y encontrar solución a los retos de ciudad, de esta manera el Laboratorio de Innovación GOLAB estuvo atento a participar en los encuentros que aportaron en la generación de transferencia de conocimiento a las unidades de innovación pertenecientes a la Red Innova local, por lo anterior se identifica la participación en eventos como:

a) Circuito Bogotá Innova

Realizado el 30 de abril en las instalaciones del Archivo de Bogotá, fue un encuentro de entidades distritales que participaron en la maratón que tenía como propósito, fortalecer las capacidades de los equipos de innovación, identificando avances en materia de los retos que tienen en su entorno y espacios de solución que aseguran la gestión realizada y la solución transformadora a los retos de ciudad. Se consolidan datos por medio del diligenciamiento de una guía, como insumo y/o soporte a la participación activa de las localidades de Suba, San Cristóbal, Bosa, Ciudad Bolívar y Fontibón, en representación de la Red Innova Local liderada por el Laboratorio de Innovación GOLAB.

b) Tercer Encuentro Internacional de las Ciencias del Comportamiento

Realizado el 28 de mayo en las instalaciones de la Universidad de Los Andes, donde participaron expertos internacionales en ciencias del comportamiento que contribuyen a entender los procesos de toma de decisiones y los procesos de innovación con enfoques en el ámbito social y público, contando con la participación de referentes de las unidades de innovación de las localidades de San Cristóbal, Usaquén, Ciudad Bolívar, Sumapaz, Bosa,

Engativá, Barrios Unidos, Tunjuelito, Santafé y Kennedy. El evento tuvo charlas magistrales, espacios de transferencia de conocimiento en busca de promover soluciones innovadoras, participativas y sostenibles, junto con un espacio de workshop liderado por BTI, diseñado para fortalecer las capacidades de las unidades de innovación local, abordando la identificación de análisis y promoviendo diseño estratégico, promoviendo decisiones efectivas e innovadoras.


7.5. Participación de la OAP en eventos académicos

Durante el primer semestre de 2025, la Oficina Asesora de Planeación participó en diversos eventos de innovación organizados por diferentes entidades así:

7.5.1. Socialización Índice de Innovación Pública

Evento virtual llevado a cabo por la Veeduría Distrital el 12 de marzo, liderado por la Veedora Distrital, Dra. Adriana Herrera, y por el equipo de LABCapital, Miguel Ramírez y Juan José Martín.

Tabla No6. INDICE DE INNOVACIÓN PÚBLICA

 <p>Hoy Bogotá comienza a medir su innovación pública</p> <p>Desde LABCapital de la Veeduría Distrital de Bogotá, te invitamos a conectarte al lanzamiento del Índice de Innovación Pública 2025 - 4ª Edición.</p> <p>Conoce qué trae este año el Índice de Innovación Pública y cómo pueden participar todas las entidades públicas, incluyendo las 20 alcaldías locales de la ciudad.</p> <p>Desde hoy, 12 de marzo, hasta el viernes 16 de mayo, estará abierto para medir y fortalecer la innovación en la gestión pública de Bogotá.</p> <p>Fecha: ¡Hoy! Hora: 10:00 a.m. Transmisión por YouTube: www.youtube.com/c/VeeduriaDistritalBta</p> <p>Recuerda: la transmisión será por la cuenta oficial de la Veeduría Distrital</p> <p>¡Nos vemos en YouTube!</p>	<p>La Veeduría Distrital es un organismo de control de carácter preventivo y asesor de la Administración distrital en materia de prevención de buena gestión pública y que busca la eficiencia y la eficacia además de la transparencia en la gestión pública. En ese sentido tiene dentro de la veeduría a LABCapital, laboratorio de innovación de la gestión pública de la veeduría distrital que es modelo de acompañamiento que tiene la veeduría distrital para todas las entidades públicas y las alcaldías locales, con el fin de mejorar en la gestión del conocimiento en Innovación para formarlos y para acompañar los retos de cocreación que van a mejorar la gestión pública en beneficio de los ciudadanos.</p> <p>El Índice de innovación pública es el principal instrumento que tiene Bogotá para identificar sus capacidades de innovación dentro de todas las entidades que componen la administración distrital. Este es un instrumento que es un pilar fundamental de la Política Pública de Ciencia, Tecnología e Innovación, el cual tiene una meta a 2038 para lograr que Bogotá incremente sus capacidades de innovación para resolver desde estas metodologías la construcción de confianza ciudadana y la eficiencia en la gestión de lo público.</p> <p>La primera medición en el distrito se realizó en 2019, la segunda en 2021, la tercera en 2023 y ahora para el 2025 se tiene la cuarta medición, con estos resultados:</p> <table border="1" data-bbox="925 1627 1193 1858"> <tr> <td>2019</td> <td>39 entidades</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>68 entidades</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>70 entidades</td> </tr> </table>	2019	39 entidades	2021	68 entidades	2023	70 entidades
2019	39 entidades						
2021	68 entidades						
2023	70 entidades						

Si bien se hace la medición cada 2 años, en la participación para la medición del 2025, la Veeduría espera contar con todas las entidades del distrito independientemente de su naturaleza jurídica, ya que esta herramienta es un instrumento muy valioso para el gerente Público de cada una de esas entidades para poder tomar decisiones y poder ver cuál es su diagnóstico en materia de innovación y gestión del conocimiento y a partir de allí tomar estas decisiones que mejoren la eficiencia y la eficacia en la prestación de los servicios. Este año, se mantendrá el esquema de un reporte para el nivel central de la SDG y un reporte individual para cada una de las alcaldías locales, generando 20 reportes que cada alcaldía local debe realizar.

Importante destacar que en 2023 se recibieron 350 diseños de innovación que lograron ser ideados, algunos de ellos fueron prototipados y algunos de ellos incluso fueron escalados. Se destaca que Bogotá está haciendo cosas interesantes en materia de innovación los casos de éxito, son muchísimos.

Hay que recordar que la meta PDD es subir 14 puntos en materia de capacidades de innovación. Entre el 2019 y el 2023 el distrito subió ocho puntos, pero aquí prácticamente a diciembre de 2027 tenemos que haber duplicado esa mejora de capacidades. Es importante que las entidades participen porque tendrán una línea base para saber cómo están y poder establecer unos mecanismos y unas estrategias para lograr ese puntaje mejorando la gestión entre la medición que entreguemos este año 2025 y diciembre 30 de 2027.

Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2025

7.5.2. Lineamientos FURAG Distrito Capital – Circular 001 de 2025

Evento virtual llevado a cabo por la Secretaría General el 26 de marzo, liderado por la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, Dr. Diego Eduardo Canesto. Si bien hace parte de una serie de sesiones programadas en cumplimiento de la Circular 001 de 2025, se llevó a cabo una sesión para la Gestión de Conocimiento e Innovación. Estos fueron los datos más relevantes para la SDG:

Gráfica 23 – SOCIALIZACIÓN FURAG DISTRITO

Información General
Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión - FURAG

Programación de Sesiones para el análisis de las políticas por parte de los líderes distritales de Gestión y Desempeño.

Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3	Sesión 4
26 de marzo 2025	28 de marzo de 2025	01 de abril de 2025	03 de Abril de 2025
<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha Contra la Corrupción. • Integridad • Gestión del Conocimiento y la Innovación. • Fortalecimiento Institucional y Simplificación de procesos • Control Interno 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio a la Ciudadanía. • Racionalización de trámites. • Gobierno Digital. • Seguridad Digital. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación Institucional. • Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional. • Información Estadística. • Gestión Documental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación Ciudadana. • Gestión Estratégica del Talento Humano. • Defensa Jurídica. • Mejora Normativa. • Compras y Contratación Pública.

Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá- Dirección Distrital de Desarrollo Institucional

Gestión del conocimiento y la innovación

24 preguntas

51 entidades a las que aplica la política



Gestión del conocimiento y la innovación

Y entonces... ¿cuáles son los cambios?

- **Se incluyeron cinco (5) nuevas preguntas:** GCI205 desarrollo de actividades de investigación, GCI224 el análisis de datos institucionales, GCI225 respecto a la gestión de la innovación, GCI224 colaboración con usuarios externos en innovación y GCI227 capacitaciones para promover las habilidades para la gestión de la innovación.
- **Se eliminaron dos (2) preguntas:** GCI210 contribución de la innovación en los procesos de la entidad y GCI221 uso de técnicas de analítica de datos.
- **Se modificaron siete (7) preguntas:** mayor claridad y precisión en la redacción de la pregunta y de las opciones de respuestas, GCI200, GCI201, GCI204, GCI209, GCI211, GCI214 y GCI220.

Fuente: Secretaría General 2025

Este evento marca la pauta para el adecuado diligenciamiento del Formulario Unico de Reporte de Avance ala Gestión FURAG vigencia 2024, con lo cual se concluyó que en Colombia, las entidades públicas deben tener un enfoque de innovación e investigación en pro de la Gestión del Conocimiento. De 24 preguntas, se tuvo ajuste en 14, lo que representa un 58% ajustado de una vigencia a otra.

7.5.3. Red Innova Local - Índice Innovación Pública

Evento virtual llevado a cabo por el Laboratorio de Innovación GOLAB de la SDG, con la presencia de LABCapital y la Oficina Asesora de Planeación- OAP. El 24 de abril se contó con la presencia de las 20 alcaldías locales en el marco de la Red InnovaLocal, con el fin de tener un acercamiento al Índice Innovación Pública 2025 desde la perspectiva de la Veeduría Distrital, y desde la OAP apoyar a las 20 alcaldías locales para que se diligenciara el IIP con información institucional. Inició con la presentación de los asistentes, después una explicación sobre el Índice de Innovación Pública de la Veeduría Distrital, antecedentes desde 2019 a 2025 y cómo estaba compuesto:

Gráfica 24 – RED INNOVALOCAL Y EL IIP DE LA VEEDURIA DISTRITAL

¿Cuántos componentes?

Componente 1

Capacidad institucional

1. Marco normativo
2. Recursos presupuestales
3. Recursos humanos
4. Recursos digitales

4 variables

Componente 2

Prácticas y procesos

5. Identificación de problemáticas y desafíos de Innovación
6. Desarrollo del Proceso de Innovación
7. Diseño de Innovaciones
8. Generación de capacidades
9. Cultura y liderazgo para la innovación pública

5 variables

Componente 3

Resultados

10. Innovaciones Implementadas
11. Validación y Refinamiento de la Innovación



2 variables

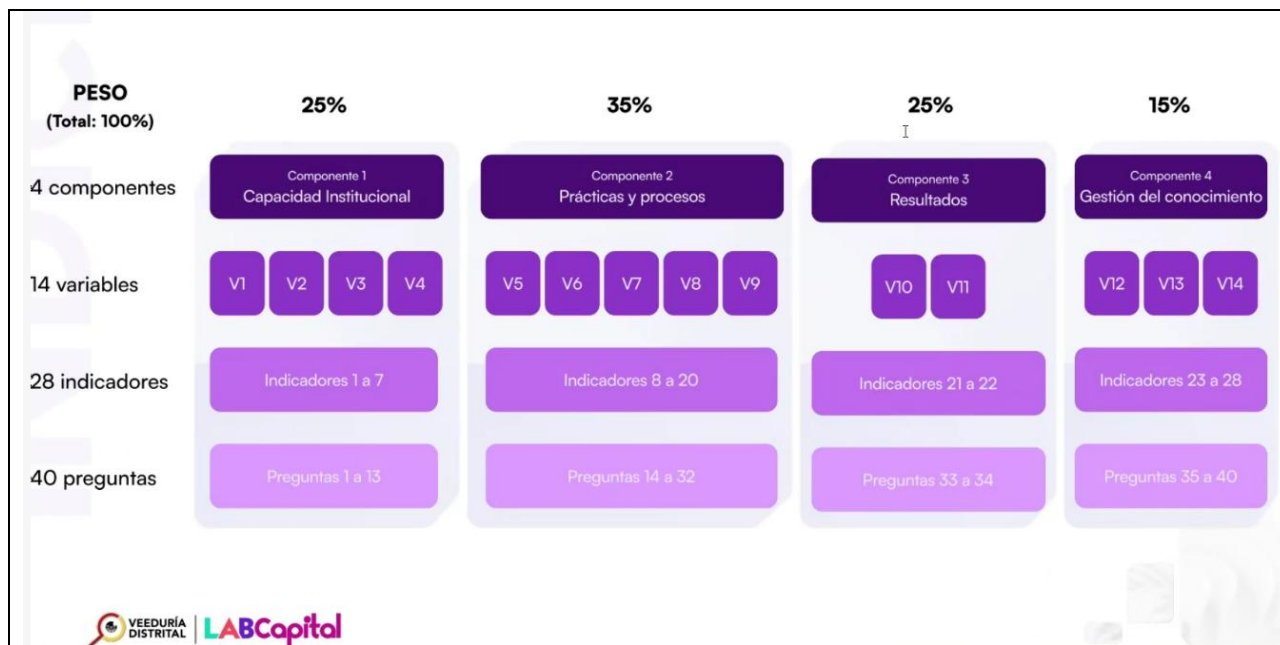
Componente 4

GesCo+I

12. GesCo Capacidad Institucional
13. GesCo Prácticas y Procesos
14. GesCo Resultados

3 variables



Fuente: Veeduría Distrital 2025

Al finalizar se hace sesión de preguntas y respuestas por parte de la Veeduría Distrital. En la segunda parte de la sesión la Oficina Asesora de Planeación realiza una intervención para indicar que se ha diligenciado previamente un formulario con las preguntas que aplican a las alcaldías locales y nivel central así:

- Opción 1: Preguntas que aplican igual para nivel central y para alcaldías locales
- Opción 2: Preguntas que aplican parcialmente, dado que la respuesta tiene datos del nivel central pero es necesario complementar con información de cada alcaldía local.
- Opción 3: Preguntas que aplican por aparte nivel central y aparte nivel local, dado que la información no es la misma y requiere la particularidad de las localidades.

Se les menciona que las evidencias por pregunta y el cuestionario están disponibles en SharePoint de la OAP. Se envía enlace por el chat, y se envía el link e información por correo electrónico.

7.5.4. III Encuentro Internacional de Ciencias del Comportamiento: Reflexiones desde Latinoamérica

Evento presencial llevado a cabo los días 28 y 29 de mayo en Bogotá por la Universidad de los Andes, Behavioural Insights Team – BIT, COMFAMA y la Alcaldía de Bogotá, quienes lo publicitaron por boletines distritales del DASC y adicionalmente, la Red Innovalocal convocó a la participación de este evento a las alcaldías locales y sus referentes de innovación. Desde la Alcaldía de Bogotá las siguientes entidades participaron en el evento: Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte (SCRD) de Bogotá, Secretaría de Gobierno de Bogotá y Laboratorio de Innovación Golab, Alta Consejería Distrital de Relaciones Internacionales de Bogotá, Consejería De Paz, Víctimas y Reconciliación.

El Encuentro Internacional de Ciencias del Comportamiento está centrado en construir puentes entre la ciencia y las personas, abordando los desafíos regionales y globales emergentes a través de la aplicación de las ciencias del comportamiento. Reúne de manera conjunta al sector público, privado y académico, con un propósito de cooperación, uno de los grandes hitos en la evolución cultural de nuestra especie.

Gráfica 25 – III ENCUENTRO INTERNACIONAL DE CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO



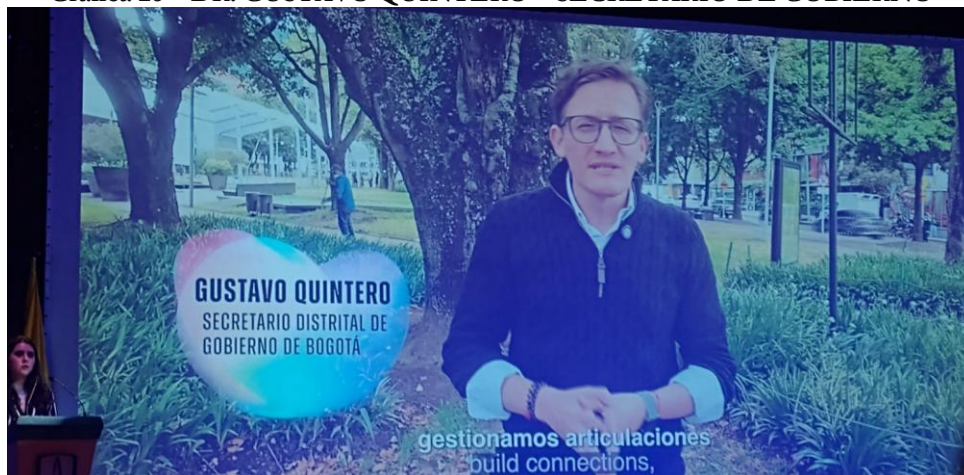
Fuente: Universidad de los Andes 2025

Temáticas clave:

- Organizaciones del futuro: experiencia de usuario, analítica de personas y desarrollo financiero, desarrollo de habilidades y fortalecimiento del tejido humano.
- Intervenciones con impacto social: Ciudades del futuro, políticas públicas centradas en las personas, fomento de la confianza, equidad y desarrollo sostenible.
- Conocimiento en movimiento: Inteligencia artificial y comportamiento humano, nuevos métodos y marcos de innovación, tecnologías digitales para la toma de decisiones, y el poder de los datos como motor de transformación.

El objetivo es divulgar el impacto de las ciencias del comportamiento, conectar a organizaciones empresariales y sociales, el sector público y las personas, para promover la innovación social a través de herramientas prácticas, casos de éxito y ejemplos inspiradores.

Gráfica 26 – DR. GUSTAVO QUINTERO – SECRETARIO DE GOBIERNO



Fuente: Universidad de los Andes 2025

Inicia con la pregunta, ¿Y si cooperar es el camino que nos une para construir el futuro? Se desarrollan las siguientes charlas:

- 1) SANTIAGO TRUJILLO - SECRETARIO DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE. Tema: apertura del evento.
- 2) GEORGE HODGSON - EMBAJADOR BRITÁNICO. Tema: Expectativa de éxito para este encuentro.
- 3) ANGELIKA RETTBERG - DECANA FACULTAD CIENCIAS SOCIALES UNIVERSIDAD DE LOS ANDES. Tema: Las ciencias del comportamiento hace un esfuerzo por conectar distintas disciplinas.
- 4) DAVID HALPERN: PRESIDENTE EMERITO DEL BEHAVIORAL INSIGHTS TEAM (BIT). Tema: Ciencias del comportamiento en la toma de decisiones públicas a nivel local: ¿por qué y cómo integrarlas?
- 5) GANNA POGREBNA: DIRECTORA EJECUTIVA DEL ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND CYBER FUTURES INSTITUTE EN CHARLES STURT UNIVERSITY (AUSTRALIA) Y LÍDER DE BEHAVIORAL DATA SCIENCE EN EL ALAN TURING INSTITUTE. Tema: Impulsando la sostenibilidad desde el comportamiento: el rol de la ciencia de datos conductuales.
- 6) ENRIQUE FATAS: DIRECTOR DEL BEHAVIORAL ECONOMICS INSTITUTE, UNIVERSIDAD EUROPEA. Tema: Transformar con ciencia, la conducta, cooperación y políticas para el desarrollo.
- 7) JORGE LUIS CASTAÑEDA: ECONOMISTA EN LA UNIDAD DE MENTE, COMPORTAMIENTO Y DESARROLLO (EMBED) DEL DEPARTAMENTO DE IMPACTO EN EL DESARROLLO (DIME) DEL BANCO MUNDIAL. Tema: Transformar con ciencia, la conducta, cooperación y políticas para el desarrollo.
- 8) PAMELA TÁMARA - CONSEJERA DISTRITAL RELACIONES INTERNACIONALES. Tema: Diseñar futuros mejores para todos.
- 9) MARY MACLENNAN: ASESORA SENIOR EN CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO EN LA OFICINA EJECUTIVA DEL SECRETARIO GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. Tema: Ciencias del comportamiento para impulsar el cambio en el sur global.

- 10) EMILIANO DIAZ DEL VALLE: DIRECTOR DE PROYECTOS EN AMÉRICA LATINA EN EL BUSARA CENTER FOR BEHAVIORAL ECONOMICS. Tema: TEDTALK: repensar el cambio: integrando las ciencias del comportamiento y el análisis de sistemas para abordar problemas complejos.
- 11) PANEL “30 AÑOS DE CULTURA CIUDADANA EN BOGOTÁ: APLICANDO CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO PARA LA BOGOTÁ DEL FUTURO” Moderadora: Nathalie Méndez, profesora asociada de la Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo de la Universidad de los Andes. Panelistas: Isabelita Mercado: Consejera Distrital de Paz, Víctimas y Reconciliación; Santiago Trujillo: Secretario de Cultura, Recreación y Deporte; Santiago Silva: Secretario General de la Alcaldía Mayor de Bogotá; y Gustavo Quintero: Secretario de Gobierno (Ausente por Movilizaciones en Bogotá).
- 12) WORK SHOP – LIDERADO POR BTI Y CON PARTICIPACIÓN DE GOLAB Y LAS ALCALDÍAS LOCALES. Con la ayuda del BEHAVIORAL INSIGHTS TEAM - BIT, aplicando la metodología EAST y el uso del material didáctico de apoyo, en este caso cartas, se revisaron comportamientos de apoyo a las estrategias identificadas por localidad.

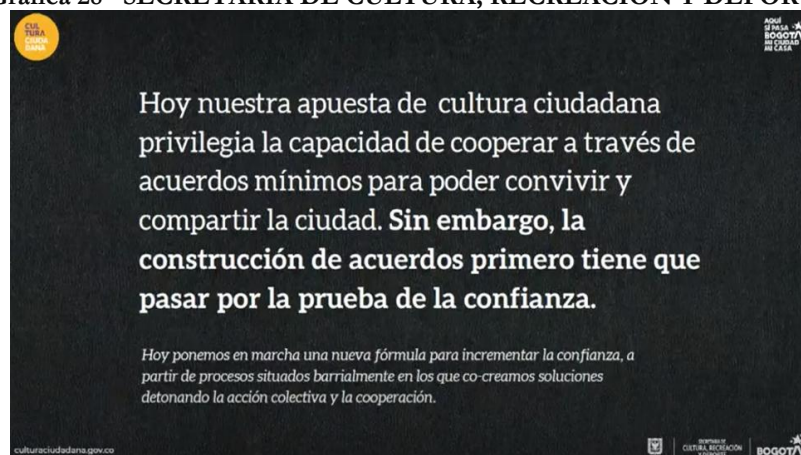
Gráfica 27 – WORK SHOP BTI, GOLAB Y LAS ALCALDÍAS LOCALES



Fuente: Oficina Asesora de Planeación 2025

- 13) MIGUEL ROSALES: ASESOR PRINCIPAL DE BIT LAC. Tema: Conferencia magistral: transformar el conflicto en colaboración: receptividad conversacional.
- 14) LUIS FELIPE CALERO: SUBSECRETARIO DE CULTURA CIUDADANA, y DIEGO FERNANDO MALDONADO: DIRECTOR DE OBSERVATORIO Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO CULTURAL. Tema: 30 años midiendo cultura ciudadana.

Gráfica 28 –SECRETARIA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE



Fuente: Universidad de los Andes 2025

- 15) PANEL APRENDER PARA TRANSFORMAR: EDUCACIÓN EN CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO EN AMÉRICA LATINA. Moderador: William Jiménez: Profesor asociado y director del Departamento de Psicología de la Universidad de los Andes. Panelistas: Lina Moros: Profesora asociada y directora del área de sostenibilidad de la Facultad de Administración de la Universidad de Los Andes; Juan Daniel Mazo: Jefe del departamento de psicología y de la maestría en estudios del comportamiento de la universidad EAFIT; Martha Rocío González: Decana de la Facultad de psicología y Ciencias del Comportamiento de la Universidad de la Sabana.

Gráfica 29 – PANEL APRENDER PARA TRANSFORMAR



Fuente: Universidad de los Andes 2025

8. FORTALECIMIENTO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Los profesionales de la Oficina Asesora de Planeación realizaron las siguientes actividades en el primer semestre de 2025 a fin de cumplir con la meta propuesta para el fortalecimiento de la Política de Gestión de conocimiento e innovación:

Estas son las acciones del primer trimestre:

- a) Se elaboró Plan de Acción de la Política de Gestión de Conocimiento e Innovación teniendo en cuenta los resultados FURAG, el autodiagnóstico a diciembre de 2024, los lineamientos MIPG con la nueva versión del Manual Operativo de diciembre de 2024, los objetivos y metas institucionales, y presentó al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para aprobación.
- b) Se elaboró informe de Preservación de Conocimiento, con corte a diciembre de 2024 y se publicó en la intranet.
- c) Se elaboró Informe de Observatorios del tercer cuatrimestre de 2024, en cumplimiento de la Resolución 0949 de 2022 y Resolución 0839 de 2023. Se publicó en la página web.
- d) Se elaboró informe del primer trimestre del Inventario de Publicaciones según Circular 008 de 2021 de SDP.
- e) Se logró un repositorio de 8 documentos del “Formato captura de ideas, retos y soluciones de innovación” 2024, con ajustes mediante mesas de trabajo con dependencias del nivel central para documentar las innovaciones desarrolladas en la vigencia 2024.
- f) Se hizo seguimiento a los planes de innovación 2024 de las alcaldías locales, de acuerdo con la Circular 015 de 2023 Unidades de Innovación en Alcaldías Locales: Creación y consolidación de la información de los actores que conforman las unidades de innovación, nivel de madurez, cumplimiento planes de innovación 2024.
- g) Se logró un repositorio parcial de los planes de innovación 2025 de las alcaldías locales, de acuerdo con la Circular 015 de 2023 Unidades de Innovación en Alcaldías Locales.

Estas son las acciones del segundo trimestre:

- a) Se desarrolló (1) mesa técnica de la política Gestión del Conocimiento y la Innovación acorde a lo establecido en la Resolución 1110 de 2024, frente a lo cual se logró seguimiento a la ejecución de las acciones contempladas en el plan de acción de la política.
- b) Se elaboró Diagnóstico de analítica 2025.
- c) Se llevaron a cabo 2 sesiones de socialización de lineamientos relacionados con Herramientas de apropiación, analítica pública y Estadística, e Instrucciones para la Calidad de los Datos. Estas sesiones se realizaron en el marco del Plan Institucional de Capacitación – PIC liderado por la Dirección de Talento Humano, los días 4 y 13 de junio de 2025 en formato virtual con cobertura a funcionarios y contratistas del nivel central y alcaldías locales.
- d) Se elaboró Informe de Observatorios del primer cuatrimestre de 2025, en cumplimiento de la Resolución 0949 de 2022 y Resolución 0839 de 2023. Se publicó en la página web: 8.5 Observatorios de la Secretaría Distrital de Gobierno | Secretaría Distrital de Gobierno
- e) Se elaboró informe del segundo trimestre del Inventario de Publicaciones según Circular 008 de 2021 de SDP.
- f) Se elaboró propuesta para Modificación de Resoluciones 0949 de 2022 y 0839 de 2023 - Observatorios Sector Gobierno. La propuesta que se trabajó en el primer semestre de 2025 cuenta a la fecha con los vistos buenos de la Oficina Asesora de Planeación y la Subdirección de Registro Inmobiliario del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público -DADEP, la Oficina Asesora de Planeación, la Subdirección de Fortalecimiento y la Gerencia de Escuela de la Participación del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal -IDPAC, así como la Subsecretaría de Gestión Local, la Subsecretaría de Gobernabilidad y Garantía de Derechos y la Dirección de Relaciones Políticas de la Secretaría Distrital de Gobierno. En junio de 2025, la resolución se encuentra en proceso de firmas para su aprobación definitiva.
- g) Se dio cumplimiento al requerimiento de información que realizó la Veeduría Distrital en cuanto al Índice de Innovación Pública 2025. Se recibió retroalimentación sobre el cumplimiento a satisfacción del requerimiento.

- h) Se dio cumplimiento al requerimiento de información que realizó ATENEA con la actualización de datos de la herramienta HEMA de mapeo de actores Ciencia, Tecnología e Innovación CTeI. Se recibió retroalimentación sobre el cumplimiento a satisfacción del requerimiento.
- i) Se coordinó con Talento Humano las charlas de Gestión de Conocimiento, Innovación, Analítica y Estadística de acuerdo con el Plan Institucional de Capacitación 2025. Se llevaron a cabo en estas fechas:
 - Gestión del Conocimiento:
 - 6 junio de 2025 grupo 1.
 - 17 junio de 2025 grupo 2.
 - Innovación Pública:
 - 11 junio de 2025 grupo 1.
 - 12 junio de 2025 grupo 2.
 - Analítica Institucional:
 - 4 junio de 2025 grupo 1.
 - 13 junio de 2025 grupo 2.
- j) Se llevó a cabo la segunda mesa técnica de Gestión de Conocimiento e Innovación el 08 de abril de 2025, se elaboró acta y se envió por correo electrónico junto con la presentación y el informe de necesidades de conocimiento a partir de mapas de conocimiento.

Esta es la acción que al mes de julio tuvo avance al 100%: Realizar la medición del cálculo del score de analítica. Se actualizó la información del Score de Analítica 2023 y 2024 en el Tablero PowerBI, y se elaboró el informe del Score de Analítica. Disponible en

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoibG9yZmQ4MjktYTg0Ny00YjAwLTlhZGUtZjNmMzJkNzYyMjU3IiwidCI6IjE0ZGUxNTVmLWUxOTItNDRkYS05OTRkLTE5MTNkODY1ODM3MjI1MmMiOjR9>

Estas son las acciones que al mes de Julio tienen avance parcial, y que están programadas para cumplir en el tercer o cuarto trimestre de 2025:

- a) Elaborar informe de Preservación de Conocimiento, con corte a junio de 2025 y publicarlo en la intranet. En mayo se inició la preparación de los insumos para el informe, a julio, se está a la espera de la información solicitada a varias dependencias de la entidad para finalizar el informe.
- b) Participar en eventos de innovación y documentar los avances en el Informe de Preservación de Conocimiento. Se participó en el III Encuentro Internacional de Ciencias del Comportamiento los días 28 y 29 de mayo.
- c) Participar en los eventos convocados por la Red Innova Local y realizar los aportes necesarios para fortalecer la innovación en alcaldías locales. Se asistió a la Reunión Red Innova Local febrero, abril y mayo de 2025.
- d) Actualizar el Banco de Buenas Prácticas AGORA, llevar a cabo actividades de seguimiento y documentarlas, así como capturar nuevas buenas prácticas. Se hizo avances en el Banco de Buenas Prácticas 2025.
- e) Cumplir con el cronograma de actualización de documentación del proceso de Gestión de Conocimiento. Cumplimiento documentos actualizados en MATIZ, equivalente al cumplimiento del 75% programado:
 - GCN-M003_v4 DTS Observatorio Asuntos Políticos - HOLA 136123
 - GCN-M004_v4 DTS Observatorio Gestion Local - HOLA 135778
 - GCN-M006_v3 DTS Observatorio Gobernabilidad y DDHH - HOLA 137010
 - GCN-P009_v3 Proced Gestion Informacion Estadistica - HOLA 134692
 - GCN-IN005_v2 Instrucc Diseño Tableros PowerBI - HOLA 121795
 - GCN-P010 Evaluación de políticas, programas y/o proyectos estratégicos - HOLA No. 161782

- f) Elaborar y ejecutar Planes de trabajo de analítica por dependencias del nivel central. Se elaboraron 18 Planes de trabajo de Analítica para las dependencias del nivel central, se enviaron correos a los líderes de proceso, junto con el memorando 20251300024233 para la designación de delegados por dependencia y aprobación de los planes. El 29 de Enero se llevó a cabo socialización de los Planes de Trabajo. A partir de esta fecha se llevaron a cabo reuniones para los Diagnósticos por dependencia y se avanzó en las matrices de valoración, socializaciones y elaboración del Score de Analítica, lo que equivale a un avance del 32% de los planes de trabajo de analítica.
- g) Actualización de los inventarios de Tableros PowerBI y otras herramientas de visualización de la OAP y/o de dependencias que lo soliciten. Presentación del tablero PowerBI y la herramienta de captura de información de Gabinete Local, a las 20 alcaldías locales y entidades del distrito, igualmente a la alta Dirección de la SDG. Elaboración de documento de instrucciones según requerimiento del despacho del Sr. Secretario.
- h) Articular la consolidación y adecuado funcionamiento de los Observatorios del sector, de acuerdo con los lineamientos de la Red de Observatorios Distritales - ROD: publicaciones, normativa, etc. Mesas de trabajo mensuales con los 3 observatorios. Elaboración y publicación del Informe cuatrimestral de Observatorios, envío de Bateria de Indicadores de cada Observatorio a la ROD, actualización de los DTS en el sistema de gestión y en el portal distrital www.inventariobogota.sdp.gov.co.
- i) Actualizar contenidos del sitio web de los observatorios (Página web de la entidad, se hace periódicamente, y se revisa al final del año que todas las publicaciones hayan sido actualizadas en la vigencia). Revisión de los contenidos publicados en los sitios web de los observatorios. Se adelantó reunión con GOLAB y por aparte con el web master para ver viabilidad del sitio web para GOLAB.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Las actividades realizadas durante el primer semestre de 2025 en la SDG estuvieron enfocadas a la preservación del conocimiento y a la aplicación adecuada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) generando valor público.
- Se ha mantenido las actividades para el fortalecimiento de la política, tales como, las publicaciones, la documentación del sistema de gestión, y las acciones dirigidas al talento humano.
- Se emplearon mecanismos de sensibilización para llevar al territorio las iniciativas de fortalecimiento de la innovación. Manteniendo el enfoque en el fortalecimiento de las unidades de innovación, cumpliendo con la Circular 015 de 2023 y los documentos del sistema de gestión.
- Es importante continuar con el uso adecuado de los medios tecnológicos para fortalecer la divulgación de las acciones para la permanencia del conocimiento en la entidad, logrando una mayor cobertura y un mayor acercamiento con los servidores públicos de la entidad.

Fin del documento