



Secretaría Distrital de
Gobierno

INFORME DE PRESERVACIÓN DEL CONOCIMIENTO

I Semestre 2023

SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

Julio de 2023

Secretario Distrital de Gobierno

José David Riveros Namen

Jefe Oficina Asesora de Planeación de la Secretaría Distrital de Gobierno

Gabriel Felipe Angarita Serrano

Oficina Asesora de Planeación

Coordinación Equipo de Gestión de Conocimiento y Observatorios

Diana Alexandra Zambrano Rocha

Equipo Técnico Gestión del Conocimiento y Observatorios

Sarah María Canal Vélez

Angela Martínez Tibabuzo

Carlos Eduardo Espinosa Triana

INTRODUCCIÓN

Si bien muchas entidades del estado por su dinámica y alta rotación de personal están expuestas a la fuga de capital intelectual, debido a que no existen mecanismos que ayuden a respaldar el desarrollo de los cargos, el efecto aparece cuando se dan situaciones administrativas como traslados, encargos, comisiones, licencias, retiros y otros, teniendo que iniciar nuevamente la curva de aprendizaje. El conocimiento o capital intelectual en las entidades estatales es su activo principal y debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional. Se entiende por capital intelectual la suma y sinergia de todos los conocimientos útiles que reúne una organización, toda la experiencia acumulada de sus integrantes, todo lo que ha conseguido en términos de relaciones, procesos, descubrimientos (licencias, patentes, know-how), innovaciones e influencia en la comunidad.

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y en cumplimiento de la Resolución 783 de 2018, la Oficina Asesora de Planeación (OAP) encargada de liderar la implementación de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Secretaría Distrital de Gobierno (SDG), desarrolló en el primer semestre de 2023 actividades para el fortalecimiento de la política.

Sumado a ello y según la “Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación”, se resalta la importancia de conservar y compartir el conocimiento de las entidades del Estado con el fin de dinamizar el ciclo de la política pública y facilitar el aprendizaje, la adaptación a nuevas tecnologías, la interconexión de conocimiento interno y la promoción de buenas prácticas de gestión. También, fortalece de forma transversal las demás dimensiones del MIPG en la medida que busca que las entidades mejoren su gestión, aprendan de sí mismas y de su entorno a través de la generación, captura, evaluación y distribución del conocimiento que producen (Función Pública, 2019)

El objetivo del presente informe es conocer las actividades que durante el primer semestre de 2023 se realizaron en la SDG, como una aplicación adecuada al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) generando valor público, y que están enfocados a la preservación del conocimiento. Para contrarrestar la patología de fuga de capital intelectual, se implementan acciones de retención y transferencia del conocimiento en la SDG desde 4 perspectivas: acciones dirigidas a realizar publicaciones de documentos, acciones dirigidas a documentar conocimiento tácito en explícito, acciones dirigidas a las personas y acciones dirigidas a la propiedad intelectual. Se abordan en este informe las 4 perspectivas, y se suman a esto todas aquellas actividades que según MIPG y FURAG deben realizarse para darle permanencia al conocimiento en la entidad, y que están identificadas en el plan de acción de la política de gestión de conocimiento e innovación, el cual fue aprobado en diciembre de 2021 por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD.

SIGLAS

- SDG** Secretaría Distrital de Gobierno
- SVE** Sistema de Vigilancia Epidemiológico
- SIMO** Sistema de apoyo para la igualdad el mérito y la oportunidad
- MIPG** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- PAV** Plan Anual de Vacantes
- SGSST** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

ACTIVIDADES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA POLÍTICA

1. INVENTARIO DE PUBLICACIONES:

En cumplimiento a lo indicado en la circular No. 008 de 2021 emitida por la Secretaría General y la Secretaría 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 2022 el inventario de las publicaciones y se actualizaron cuarenta y un (41) links correspondientes en el portal www.inventariobogota.sdp.gov.co, con el fin de brindar a los usuarios y a la ciudadanía información actualizada, real y confiable.

Para el primer semestre de 2023, se solicitó información de actualización del Inventario de publicaciones de la entidad, en la cual se debía indicar cambios en la información, ajustes a lo ya identificado o en caso de que no hubiera se mantendría actualizado el inventario sin modificaciones. Teniendo en cuenta la circular conjunta 08 de 2021 se hizo énfasis en la importancia de su actualización. De acuerdo con ello, la Oficina de Asuntos Disciplinarios participó con la actualización de 3 publicaciones en el inventario, de allí que se tengan los siguientes ítems actualizados y aprobados por la Secretaría Distrital de Planeación y la Red de Observatorios Distrital – ROD, según la circular No.008 de 2021:

Tabla No.1 Inventario de publicaciones

1. Título del Estudio	2. Descripción
“REFLEXIONES sobre el sistema político en la Bogotá mejor para todos”	Este libro busca dar cuenta del seguimiento realizado a las relaciones con el Concejo de la ciudad y desarrollar una línea de reflexión académica sobre temáticas estratégicas de la administración de Bogotá 2016-2020 que se convierten en muestras importantes de la actividad de la Alcaldía mayor en la solución de problemáticas complejas, que afectan a la ciudad, y que se tramitan como acciones de política pública.
Integración regional: Gran Sabana - Región Capital. Memorias del proceso, Bogotá, CIT.	Este documento recoge y evidencia la participación y el apoyo de todos los miembros del CIT y de un sinnúmero de funcionarios de la Secretaría de Planeación de Cundinamarca y de diversas secretarías de despacho de cada una de las alcaldías que hacen parte del CIT. Además, de contribuciones de especialistas, consultores, académicos, empresarios, interesados y conocedores del tema, quienes de distintas maneras aportaron con su conocimiento, tiempo y experiencia.
Participación Ciudadana: Consolidando la Gran Sabana - Región Capital	Esta cartilla tiene por objetivo dar luces al respecto de algunas metodologías para lograr la participación ciudadana. Es la memoria viva de un proceso de participación y de inclusión social eficaz en un proceso de integración regional, el de la Gran Sabana - Región Capital, que buscó acelerar y profundizar la transferencia de la reflexión, del poder, de funciones y de recursos incluye entender que existen tantas formas de participación como actores y técnicas de participación ciudadana.
PANORAMA POLÍTICO Dirección de Relaciones Políticas Secretaría Distrital de Gobierno 2019	El objetivo de este informe es presentar un balance general del 2018 sobre el panorama político distrital, analizando los diferentes mecanismos de acción política establecidos por el Observatorio de Asuntos Políticos, el comportamiento de las corporaciones públicas de elección popular, el actuar o los intereses de sus integrantes, así como el impacto de la gestión de la administración
Boletín Jurídico Disciplinario No. 1	Boletín Diciembre Número 1 - 2020
Boletín Jurídico Disciplinario No. 1	Boletín Enero Número 1 - 2021
Boletín Jurídico Disciplinario No. 2	Boletín Febrero Número 2 - 2021

Boletín Jurídico Disciplinario No. 3	Boletín Jurídico Disciplinario No. 3 - 2021
Boletín Jurídico Disciplinario No. 4	Boletín Jurídico Disciplinario No. 4 - 2021
Modelo de gestión institucional para incrementar la eficiencia de políticas públicas en la etapa del postconflicto	Documento de trabajo elaborado por la Subsecretaría de Gestión Institucional como experiencia exitosa, presentado al Premio de Alta de Gerencia del Departamento Administrativo de la Función Pública
Documento de caracterización demográfica de las localidades de Bogotá	El presente documento busca llevar a cabo un ejercicio de caracterización de la población de la ciudad capital de Colombia, discriminada por localidad.
Diagnóstico sobre competencias de las localidades y las autoridades locales	Perspectivas normativa y funcional. - Universidad del Rosario
Componente de Medición sobre Comportamientos y Percepciones Ciudadanas sobre la Descentralización y la Participación	Informe Final sobre Comportamientos y Percepciones Ciudadanas sobre la Descentralización y la Participación - Universidad del Rosario
ABC de los Consejos Locales de Gobierno	Esta cartilla pretende proporcionar las herramientas pedagógicas fundamentales para comprender la nueva estructura y metodología que guiará el funcionamiento de los Consejos Locales de Gobierno, así como la articulación entre los ciudadanos, las localidades y el Distrito.
Documento de propuestas para el rediseño del modelo de gestión de las alcaldías locales	Este documento contiene las propuestas a corto, mediano y largo plazo para el rediseño del modelo de gestión de las alcaldías locales. El documento fue elaborado en el marco del Contrato 587-2017, el cual tiene por objeto "Realizar un diagnóstico y una propuesta para rediseñar el actual modelo de gestión de las alcaldías locales, que contribuya al mejoramiento de su operación y funcionamiento"
Documento de diagnóstico sobre el actual modelo de gestión de las alcaldías locales	Este documento contiene un diagnóstico de la situación actual y las características del esquema de gestión local. El documento fue elaborado en el marco del Contrato 587-2017, el cual tiene por objeto "Realizar un diagnóstico y una propuesta para rediseñar el actual modelo de gestión de las alcaldías locales, que contribuya al mejoramiento de su operación y funcionamiento"
Jóvenes Construyendo Ciudad	Estudio exploratorio de caracterización. Convenio 468 de 2012
#SoyLibre De Creer - en la ruta de la Política Pública de Libertad, Culto y Conciencia	Bogotá en la ruta de la Política Pública de Libertad, Culto y Conciencia
Población Étnica de Bogotá Pueblo Rrom o Gitano, Kumpania de Bogotá	El Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá, un nuevo contrato social y ambiental para el Siglo XXI" tiene la meta, entre otras, de combatir la segregación y marginación de las poblaciones étnicas.
Comunidades Étnicas de Bogotá	Avanzar hacia la igualdad implica reconocer el aporte histórico, cultural y social de todos los pueblos étnicos que habitan Bogotá. Es con esta convicción profunda que este gobierno

Tomo # 4 Afrocolombianos, Negros y Palenqueros	distrital está avanzando hacia la construcción de una ciudad libre de toda discriminación, en la que no solamente se respeta, sino que se exalta y valora la diversidad que nos enriquece como personas y como colectivo.
Bogotá Dinámica - Una ciudad para descubrir	Trabajamos por una ciudad donde nadie se sienta inferior ni excluido. Una ciudad protectora con los niños y los adultos mayores. Nuestro objetivo es la igualdad en la calidad de vida, de los ciudadanos, sin importar su nivel de ingreso, con todas las oportunidades posibles para desarrollar su potencial humano. Una ciudad en donde se encuentren como iguales en el espacio público, en los parques y en las plazas. Una ciudad en donde todos tengamos derecho a la misma cantidad de espacio vial, no interesa si vamos a pie, en bicicleta, en transporte público o carro
Manual de instrucciones para intervenir en calle y no violentar en el intento	En este documento queremos dar herramientas que permitan VISIBILIZAR, COMPRENDER Y RESPETAR los derechos humanos desde la perspectiva de las Personas que Realizan Actividades Sexuales Pagadas, en adelante PRASP
Boletín Jurídico Disciplinario No. 6	Boletín Jurídico Disciplinario No. 6 - 2021
Boletín Jurídico Disciplinario No. 7	Boletín Jurídico Disciplinario No. 7 - 2021
Boletín Jurídico Disciplinario No. 8	Boletín Jurídico Disciplinario No. 8 - 2021
Boletín Jurídico Disciplinario No. 9	Boletín Jurídico Disciplinario No. 9 - 2021
Boletín Jurídico Disciplinario No. 10	Boletín Jurídico Disciplinario No. 10 - 2021
Boletín Jurídico Disciplinario No. 11	Boletín Jurídico Disciplinario No. 11 - 2021
Boletín Jurídico Disciplinario No. 12	Boletín Jurídico Disciplinario No. 12 - 2021
Boletín Jurídico Disciplinario No. 01	Boletín Jurídico Disciplinario No. 01 2022
Boletín Jurídico Disciplinario No. 02	Boletín Jurídico Disciplinario No. 02 2022
Boletín Jurídico Disciplinario No. 03	Boletín Jurídico Disciplinario No. 03 2022
Boletín Jurídico Disciplinario No. 04	Boletín Jurídico Disciplinario No. 04 2022
Boletín Jurídico Disciplinario No. 05	Boletín Jurídico Disciplinario No. 05 2022
Boletín Jurídico Disciplinario No. 06	Boletín Jurídico Disciplinario No. 06 2022
Boletín Jurídico Disciplinario No. 07	Boletín Jurídico Disciplinario No. 07 2022
Boletín Jurídico Disciplinario No. 08	Boletín Jurídico Disciplinario No. 08 2022

Reporte Trimestral I-2021 del Centro de Gobierno Local	Este documento presenta alertas tempranas sobre el estado de avance en la ejecución e inversión de los Fondos de Desarrollo Local durante el primer trimestre del 2021.
Reporte Trimestral II-2021 del Centro de Gobierno Local	Este documento presenta el IGPL, sus componentes y el estado de avance de cada indicador sobre Gestión de los Planes de Desarrollo Local y Servicio a la Ciudadanía por alcaldía local comparando el primer semestre de 2019, 2020 y 2021. Establece alertas sobre el desempeño y avance en los 9 indicadores para las alcaldías locales.
Reporte Trimestral III-2021 del Centro de Gobierno Local	Este documento presenta avances en la implementación del Modelo de Gestión Local Transparente, Incluyente y Participativo desde 3 componentes relacionados con proyectos estratégicos: Estrategia de Mitigación y Reactivación Económica; Parceros Cuidando Bogotá y la implementación de los Presupuestos Participativos desde el Equipo de Constructores Locales.
Reporte Trimestral IV-2021 del Centro de Gobierno Local	Este documento presenta avances en la implementación de la Estrategia de Mitigación y Reactivación Económica desde sus 5 programas con una presentación de mapas distritales y datos por localidad.
Boletín Jurídico Disciplinario No. 01 2023	Boletín Jurídico Disciplinario No. 01 2023
Boletín Jurídico Disciplinario No. 02 2023	Boletín Jurídico Disciplinario No. 02 2023
Boletín Jurídico Disciplinario No. 03 2023	Boletín Jurídico Disciplinario No. 03 2023

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 mayo de 2023. 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

Para el primer semestre de 2023, la información es tomada del Listado Maestro de Documentos, con fecha de 29 de junio de 2023, con base en los datos, que relaciona toda la trazabilidad documental y que se encuentra publicada en la intranet en el siguiente enlace:

http://gaia.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/imagenes/lmdi_12_12_2022.xlsx

2.1 Consolidado al I semestre 2023 de documentos del sistema de gestión elaborados o creados (1 versión).

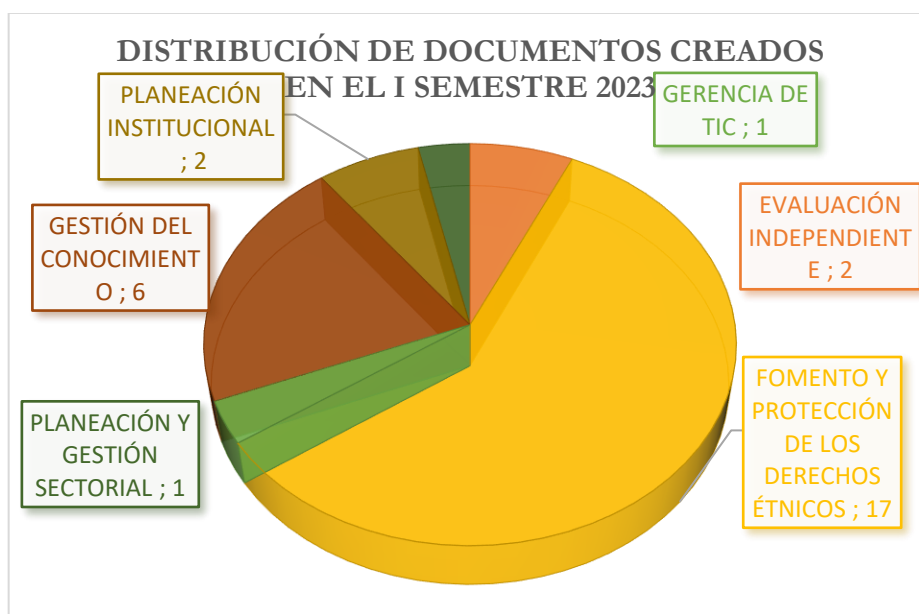
Tabla No 2 Documentos creados en el Primer semestre del 2023

Proceso	Total, documentos creados
EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	2
FOMENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS ÉTNICOS	17
GERENCIA DE TIC	1

Proceso	Total, documentos creados
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	6
PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	2
PLANEACIÓN Y GESTIÓN SECTORIAL	1
Total, general	29

La gráfica No.1 muestra la distribución de los documentos creados en la vigencia del primer semestre del 2023. Se resalta que el proceso de Fomento y Protección de los Derechos Étnicos tuvo mayor número de aprobaciones con 17 documentos, seguidos del proceso de Gestión Conocimiento con 6 documentos, del total de veintinueve del I semestre 2023.

Grafica No 1 Distribución de documentos creados en el I semestre 2023



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

2.2 La tabla No.3 evidencia el total de documentos eliminados con un total de veintitrés, representados en cinco de los procesos de la entidad

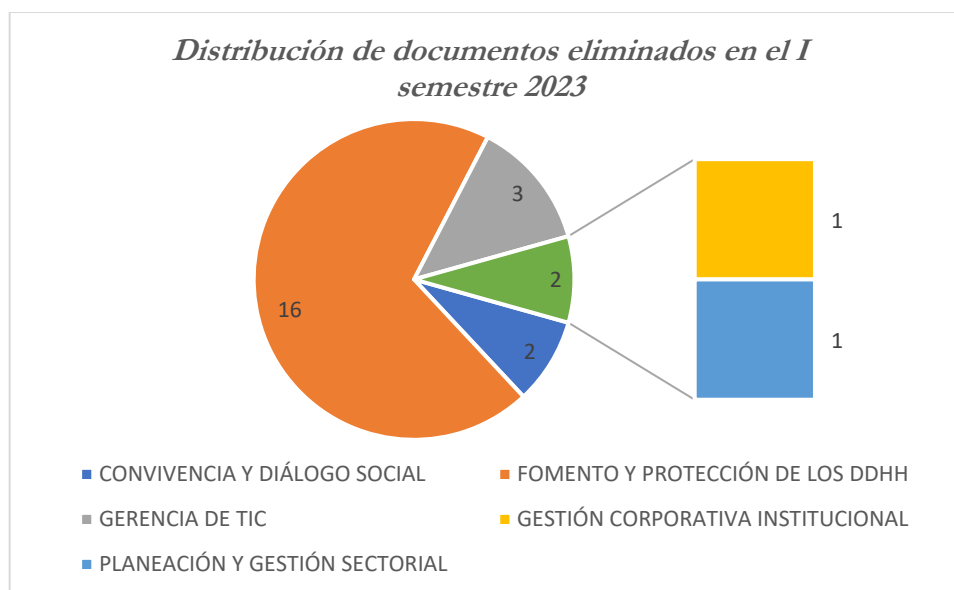
Tabla No 3 Número de documentos del sistema de Gestión eliminados en la vigencia del I semestre 2023

Proceso	Total, documentos eliminados
CONVIVENCIA Y DIÁLOGO SOCIAL	2
FOMENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DDHH	16
GERENCIA DE TIC	3
GESTIÓN CORPORATIVA INSTITUCIONAL	1
PLANEACIÓN Y GESTIÓN SECTORIAL	1
Total, general	23

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

La grafica No2 muestra la distribución de los documentos eliminados en la vigencia del I semestre del 2023. Se resalta que el proceso de Fomento y Protección de Derechos Humanos solicito el mayor número de documentos eliminados con 16, del total de veintitrés eliminados.

Grafica No 2 Distribución de documentos eliminados en el I semestre 2023



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

2.3 La tabla No 4 muestra el Consolidado para el I semestre 2023 de documentos del sistema de gestión actualizados.

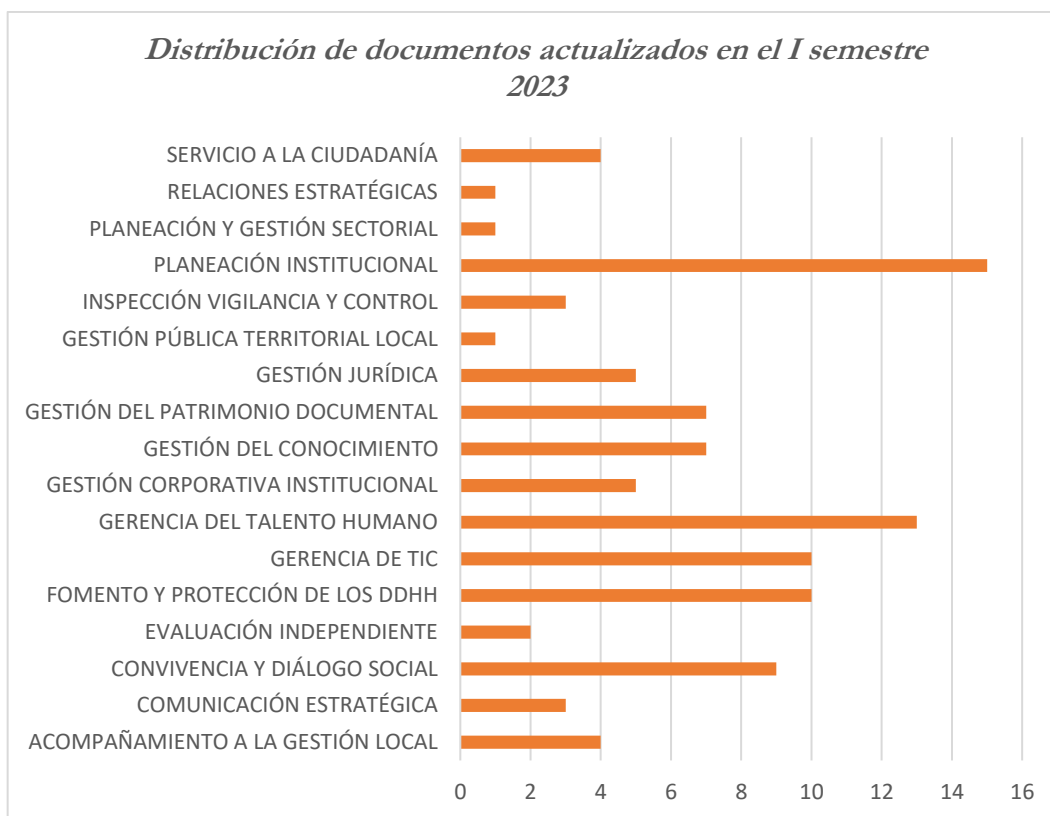
Tabla No 4 Número de documentos del sistema de Gestión actualizados en la vigencia del I semestre 2023

Proceso	Total, documentos actualizados
ACOMPañAMIENTO A LA GESTIÓN LOCAL	4
COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	3
CONVIVENCIA Y DIÁLOGO SOCIAL	9
EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	2
FOMENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DDHH	10
GERENCIA DE TIC	10
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	13
GESTIÓN CORPORATIVA INSTITUCIONAL	5
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	7
GESTIÓN DEL PATRIMONIO DOCUMENTAL	7
GESTIÓN JURÍDICA	5
GESTIÓN PÚBLICA TERRITORIAL LOCAL	1
INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL	3
PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	15
PLANEACIÓN Y GESTIÓN SECTORIAL	1
RELACIONES ESTRATÉGICAS	1
SERVICIO A LA CIUDADANÍA	4
Total general	100

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

La gráfica No.3 muestra la distribución de los documentos actualizados en la vigencia del I semestre del 2023. Se resalta que el proceso de Planeación Institucional tuvo mayor número de aprobaciones con 15 documentos, seguidos del proceso de Gerencia del Talento Humano con 13 documentos, y los procesos de fomento de protección de los DDHH y Gerencia de las TIC con 10 documentos respectivamente del total de cien actualizados.

Gráfica No 3 Distribución de documentos actualizados en el I semestre 2023



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

3. CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

De acuerdo con los planes establecidos para la vigencia del primer semestre 2023, la SDG estableció seis planes estratégicos, de los cuales se lleva en un 100% del cumplimiento en el I semestre, de acuerdo con el informe realizado juntamente con el promotor de mejora de la Dirección de Talento Humano - DTH.

1. Plan Anual de Vacantes **PAV**
2. Plan Institucional de Capacitación - **PIC- 2023**
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 I semestre del 2023 se desarrollaron los seis planes con sus respectivos indicadores y descripción del avance:

3.1. PLAN ANUAL DE VACANTES-PAV

3.1.1. **META 1 plan vigencia PAV**

Mantener actualizadas al 95% las vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad, encargo y sin proveer en el aplicativo Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO y que no correspondan a las ofertadas en el proceso de selección 740 de 2018.

- **Indicador meta 1 PAV**
(Número de reportes de vacantes actualizados/Número de vacantes definitivas de carrera administrativa asignadas en provisionalidad, encargo y sin proveer) * 100.
- **Descripción del avance de la actividad 1 PAV**
A corte 30 de junio de 2023 existían en la planta permanente de empleos de la SDG 354 vacantes definitivas objeto de reporte en SIMO. Sin embargo, en el mes de abril de 2023, se recibieron comunicaciones por parte de la CNSC con solicitud de retiro de 83 vacantes al reporte SIMO, toda vez que ochenta (82) de ellas deben ser provistas con listas de elegibles de la convocatoria 740 de 2018 y una (1) a través de reincorporación. De allí que en SIMO, a corte 30 de junio de 2023, debían ser reportadas en 271 vacantes en total y se encuentran reportadas 269, para un porcentaje de cumplimiento del 99,26%. Se adjuntan comunicaciones con la CNSC y pantallazo del reporte en SIMO.

El nivel de avance ejecutado para el periodo evaluado fue de un 99.26%.

3.1.2. **META 2 plan vigencia PAV**

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

- **Indicador meta 2 PAV**
(Número de empleos de la planta provistos/Número total de empleos de la planta) * 100
- **Descripción del avance de la actividad 2 PAV**
La planta global de la Secretaría Distrital de Gobierno cuenta con 1204 empleos en planta permanente y 320 en planta temporal, para un total de 1524 empleos. A corte 30 de junio de 2023, se encontraban provistos 1408 empleos para un total de provisión del 92,39%. Se adjunta planta a corte 30/06/2023.

El nivel de avance ejecutado para el periodo evaluado fue de un 93%.

3.2.PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

3.2.1. **META 1 plan vigencia PIC**

Realizar la inducción al 100% de los servidores que se vinculan a la entidad.

- **Indicador Meta 1 PIC**
(Número de servidores nuevos con actividad de inducción/# de servidores nuevos) *100.

- **Descripción Del Avance De La Actividad 1 PIC**

Durante el primer semestre del año se invitó a los 95 servidores que ingresaron a la SDG para que realizaran el curso virtual de "Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno" dispuesto a través de la plataforma Moodle de la entidad, igualmente se remitió memorando dirigido a todos los servidores invitándoles a realizar el curso virtual.

De los cuales se logró evidenciar que para el primer trimestre 84 de ellos lograron certificarse a través de la plataforma del Moodle. Para el segundo trimestre no fue posible descargar el reporte dado que al momento de realizar el reporte la plataforma se encontraba en mantenimiento

El nivel de avance de la actividad para el periodo evaluado fue de un 100%.

3.2.2. **META 2 plan vigencia PIC**

Cumplir con el 80% de la cobertura de capacitación.

- **Indicador Meta 2 PIC**

(cantidad de dependencias cubiertas con capacitación / número de dependencias programadas) *100.

- **Descripción Del Avance De La Actividad 2 PIC**

Durante el segundo trimestre de 2023 se dio cumplimiento al 100% de la actividad debido a que en las capacitaciones realizadas se logró representación de servidores y colaboradores por parte de las todas las alcaldías locales y todas las dependencias del nivel central.

3.2.3. **META 3 plan vigencia PIC**

Ejecutar el 90% de las actividades de capacitación.

- **Indicador Meta 3 PIC**

(número de Actividades de Capacitación realizadas / # de capacitaciones programadas) *100.

- **Descripción Del Avance De La Actividad 3 PIC**

Para el primer semestre del 2023 se cumplió con las 44 actividades de capacitación programadas para este periodo.

3.2.4. **META 4 plan vigencia PIC**

Obtener el 80% del nivel de satisfacción en los funcionarios.

- **Indicador Meta 4 PIC**

Nivel satisfacción de las capacitaciones.

- **Descripción Del Avance De La Actividad 4 PIC**

De los 5.984 servidores y colaboradores que diligenciaron la encuesta de percepción en donde se incluye el componente de satisfacción se obtuvo el siguiente resultado: el 63,855% calificó como excelente las actividades de capacitación y el 28.22% indicó que las capacitaciones son buenas, por tanto, el nivel de satisfacción se encuentra en un 92,275%.

3.3.PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – PETH

3.3.1. META 1 plan vigencia PETH

Implementar el 100% de los planes que componen el Plan Estratégico del Talento Humano.

- **Indicador Meta 1 PETH**
Porcentaje de Implementación del PETH
- **Descripción Del Avance De La Actividad 1 PETH**
Para el primer semestre del año en curso, se realizó seguimiento a los planes institucionales a través de un instrumento formulado en Excel, que permite visualizar el nivel de avance del PETH considerando los avances de los demás planes institucionales formulados, evidenciando lo siguiente:

Nº	NOMBRE PLAN	PROGRAMADO ANUAL POR PLAN	NIVEL DE AVANCE ACUMULADO (primer semestre)
1	Plan de vacantes	93%	56.30%
2	Plan de capacitación	88%	52.33%
3	Plan de bienestar e incentivos	100%	50%
4	Plan de previsión de recursos humanos	95%	46.89%
5	Plan de seguridad y salud en el trabajo	100%	42.07%
	Resultado del Plan Estratégico de talento Humano	95%	49.52%

Las actividades que no se lograron ejecutar durante el primer semestre del año se reprogramarán para el segundo y tercer trimestre de la actual vigencia, es importante mencionar que estas actividades no lograron cumplirse debido a la disponibilidad de recursos humanos para el periodo en mención, sin embargo, para los próximos periodos se establecerán estrategias que permitan lograr un nivel de avance conforme a lo programado.

3.4.PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

3.4.1. META 1 plan vigencia PBI

Cumplir con el 100% de las actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia de 2023 según cronograma.

- **Indicador Meta 1 PBI**
(No. de actividades realizadas /No. de actividades programadas) * 100.
- **Descripción del avance de la actividad 1 PBI**
Para el primer semestre del año se ejecutaron las actividades de la siguiente manera:
 - **Primer trimestre:** En el mes de enero y febrero es el tiempo en el que el plan de bienestar se encuentra para presentación, ajustes y publicación para el mes de marzo se desarrollaron actividades en el marco

del mes de la mujer, actividades transversales y trámite correspondiente al Plan Anual de estímulos e incentivos resolución 001 de 2023.

- Segundo trimestre: Se realizaron las siguientes actividades:
 - Día del niño: abril 21 de 2023 (2 funciones en el Auditorio Huitaca) asistencia: hijos de los servidores con sus padres.
 - En cumplimiento Resolución 001 de 2023 Incentivos– Estrategia de Auxilio de Educación Formal y Continuada: Resolución 253 del 21 de abril, beneficiarios 28 servidores y Resolución 252 del 21 de abril, beneficiarios 2 servidores
 - Incentivos- Estrategia Mejores servidores de la Entidad: Primer sorteo 19 de mayo (virtual), invitados 516 servidores para el sorteo de 103 ganadores.
 - Convocatoria Estrategia Mejores equipos de Trabajo; Inscripciones, primera asesoría y presentación proyecto estructura Bienestar y Fortalecimiento de cultura organizacional:
 - Construyendo “Somos Gobierno Attrae” se realizó con Gestores de Integridad, Alcaldía Local de San Cristóbal y Alcaldía Local de Rafael Uribe U (abril)
 - Fortalecimiento equipos clima y cultura: Dirección Asuntos Étnicos (abril)
 - Ciclo 2 Inteligencia Emocional intrapersonal (mayo)
 - Ciclo 3 Salud mental (mayo)
 - Herramientas salud mental e inteligencia emocional (junio)
 - Medición Cultura Organizacional (junio)

Conforme a lo anterior, se logró establecer que se ejecutaron las actividades conforme a lo programado en el plan, alcanzando un avance del 100% para el primer semestre del año.

3.5.PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS -PPRH

3.5.1. META 1 plan vigencia PPRH

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

- **Indicador meta 1 PPRH**
(Número de empleos de la planta global provistos/Número total de empleos de la planta global) * 100.
- **Descripción del avance de la actividad 1 PPRH**
La planta global de la Secretaría Distrital de Gobierno cuenta con 1204 empleos en planta permanente y 320 en planta temporal, para un total de 1524 empleos. A corte 30 de junio de 2023, se encontraban provistos 1408 empleos para un total de provisión del 92,39%. Se adjunta planta a corte 31/03/2023.

3.5.2. META 2 plan vigencia PPRH

Radical el estudio técnico de Manual de Funciones en el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital, para su aprobación y la expedición de un concepto favorable.

- **Indicador meta 2 PPRH**
(Estudios técnicos radicados ante el DASCD) / (Estudios técnicos programados ante el DASCD) *100%.

- Descripción del avance de la actividad 2 PPRH
Para el primer semestre del año se logró la actualización del Manual de Funciones el cual quedó oficializado a través de la expedición de la Resolución 0330 del 15 de mayo de 2023 "Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Secretaría Distrital de Gobierno".

En este sentido se concluye que se alcanzó un cumplimiento del 100% en la ejecución anual de la meta.

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

3.6.1. META 1 plan vigencia SST

Cumplir el 100% de las actividades del componente recurso.

- Indicador meta 1 SST
(2 actividades del componente desarrolladas /2 actividades del componente programadas) *100%.
- Descripción del avance de la actividad 1 SST
Para el trimestre I se desarrollaron dos convocatorias al personal nuevo y a los responsables SST de Alcaldías en el tema "inducción al SST", participaron 659 trabajadores conforme al Plan de trabajo del SGSST de la SDG

Para el segundo trimestre del año no se tuvo programada actividad asociada a ítem recurso.

3.6.2. META 2 plan vigencia SST

Cumplir el 100% de las actividades del componente Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Indicador meta 2 SST
(actividades del componente desarrolladas /6 de actividades del componente programadas) *100%.
- Descripción del avance de la actividad 2 SST
Participación de acompañamiento del equipo SST a las convocatorias reunión del COPASST / participación miembros COPASST en la investigación de accidentes (18 AT) del trimestre I.
De conformidad con el Plan Anual de Trabajo para el segundo trimestre del año se realizó 1 reunión mensual del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.
El COPASST ha participado en 31 investigaciones de accidentes de trabajo correspondiente al segundo trimestre del año

3.6.3. META 3 plan vigencia SST

Cumplir el 100% de las actividades del componente Comité de Convivencia Laboral.

- Indicador de la meta 3 sst
(# de actividades del componente desarrolladas /# de actividades del componente programadas) *100%

- Descripción del avance de la actividad 3 sst
Las actividades asociadas con la programación del Comité de Convivencia Laboral que se ejecutaron durante el primer trimestre del año fueron:
 - 1) Capacitación sobre resolución 652 de 2012
 - 2) Ley 1010 de 2006
 - 3) Resolución de conflictos
 - 4) Comunicación asertiva
 - 5) Liderazgo

Para el segundo trimestre del año el comité de convivencia laboral se reunió de manera semanal de conformidad con las necesidades identificadas o por solicitud de sus miembros. Adicionalmente se capacitó a los miembros del comité de convivencia laboral en Resolución de conflictos.

Por otro lado, el Comité de Convivencia Laboral 2023 inició a sesionar desde el día 16 de febrero de 2023 y cada jueves se secciona de manera ordinaria, eventualmente cuando se aprueba por los miembros del comité se cita a comité extraordinario en fecha acordada por el mismo.

3.6.4. **META 4 plan vigencia SST**

Cumplir el 100% de las actividades del componente Programa de capacitaciones.

- Indicador de la meta 4 SST
(# de actividades del componente desarrolladas /# de actividades del componente programadas) *100%.
- Descripción del avance de la actividad 4 SST
En el marco del cronograma establecido en el plan anual de trabajo, se realizaron las siguientes actividades; Para el periodo evaluado se realizaron capacitaciones en los siguientes temas:
 - 1) Capacitación de responsables SST Min Trabajo.
 - 2) Capacitación SPA.
 - 3) Capacitación y talleres Salud mental.
 - 4) Capacitación Riesgo Biomecánico + pausas activas
 - 5) Capacitación Incidentes y Accidentes de Trabajo: Visita Alcaldías Chapinero, Barrios Unidos, Puente Aranda, Engativá Sumapaz. Suba, Mártires, San Cristóbal y Candelaria.
 - 6) Inducción al SST.
 - 7) Capacitación a miembros de COPASST.
 - 8) Capacitación consumo sustancias psicoactivas.
 - 9) Capacitación prevención del acoso laboral y sexual.
 - 10) Talleres relacionados con salud mental.
 - 11) Intervención de riesgos psicosocial (resultados de batería).
 - 12) Capacitación riesgo biomecánico.
 - 13) Hábitos posturales.
 - 14) Prevención de lesiones osteomusculares.
 - 15) Pausas activas.
 - 16) Capacitación en riesgos cardio vascular.
 - 17) Capacitación en estilos de vida saludables.
 - 18) Incidentes y accidentes laborales.
 - 19) Capacitación brigada de emergencias.
 - 20) Capacitación PESV actores viales.
 - 21) Capacitaciones técnicas de conducción – Moto.
 - 22) Capacitación operadores de maquinaria amarilla.
 - 23) Seguimiento lactancia materna.

Llegando a un nivel de cumplimiento de un 80%, las actividades pendientes serán reprogramadas para el tercer y cuarto trimestre del año, con el propósito de cumplir el 100% de la meta anual.

3.6.5. **META 5 plan vigencia SST**

Cumplir el 100% de las actividades del componente Gestión integral del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- **Indicador de la meta 5 SST**
(# de actividades del componente desarrolladas /# de actividades del componente programadas) *100%.
- **Descripción del avance de la actividad 5 SST**
Para el primer trimestre se realizaron las siguientes actividades:
 - 1) Actualización y divulgación de políticas y Objetivos SGSST 2023: Se realizó a través de Orfeo radicado 20234100046623 dirigido a todos los trabajadores;
 - 2) Actualización y divulgación de la política de no alcohol, drogas ilícitas y tabaquismo: Se realizó a través de Orfeo radicado 20234100046623 dirigido a todos los trabajadores;
 - 3) Actualización y divulgación de la política de Seguridad Vial: Se realizó a través de Orfeo radicado 20234100046683 dirigido a todos los servidores.
Nota: Adicional, se publicaron en intranet el 23/02/2023; Socialización de las 3 políticas en visitas a Alcaldías Chapinero, Barrios Unidos, Puente Aranda, Engativá Sumapaz. Suba, Mártires, San Cristóbal y Candelaria: participación 447 trabajadores.
 - 4) Se desarrollaron dos inducciones SST personal nuevo y a los responsables SST de alcaldías, participaron 659 trabajadores, desarrolladas 6 y 10 de marzo de 2023.
 - 5) Evaluación del SGSST - Estándares mínimos: Se remite oficio al Ministerio del Trabajo con reporte estándares mínimos por fallas en la plataforma, radicado Orfeo 20234100178191 del 22/03/2023, con 8 folios anexos estándares mínimos.
 - 6) Rendición de cuentas del año 2022.
- Para el segundo trimestre del año se ejecutaron las siguientes actividades conforme al plan anual de trabajo del SGSST de la SDG:
 - 1) Inducción del SG SST de la SDG en visitas a A. L.
 - 2) Actualización de la matriz de requisitos legales.

Con la ejecución de las actividades anteriormente descritas, se logra establecer un nivel de cumplimiento de un 100% para el periodo evaluado.

3.6.6. **META 6 plan vigencia SST**

Cumplir el 100% de las actividades del componente Gestión de la salud.

- **Indicador de la meta 6 SST**
(# de actividades del componente desarrolladas /# de actividades del componente programadas) *100%.
- **Descripción del avance de la actividad 6 SST**
Las actividades que se ejecutaron durante el primer semestre del año son:

Para el primer Trimestre:
 - 1) Agentamiento personalizado para realización del examen médico ingreso, periódico y egreso, participaron 316 servidores públicos.

- 2) Mesa Laboral - seguimiento casos especiales - Acta de reunión del 23/03/2023
- 3) Restricciones y recomendaciones - Evidencia 4 memorando y correo de recomendaciones del periodo.
- 4) Seguimiento ausentismo laboral, registrado SIAP por incapacidad durante el periodo 1067 días perdidos.
- 5) Seguimiento a casos covid-19: se reportaron 9 casos sospechosos por covid-19
- 6) Seguimiento salas amigas de la familia lactante: Se envió memorando a todas las alcaldías locales con radicado Orfeo 2023.

Para el segundo Trimestre:

- 1) Programar los exámenes médico-ocupacionales de ingreso, periódico, retiro.
- 2) Realizar el informe de Perfil sociodemográfico y profesiograma Planta y Contratistas
- 3) Realizar mesas laborales casos especiales de salud.
- 4) Seguimiento a restricciones y recomendaciones laborales
- 5) Jornada de donación de sangre.
- 6) Realizar semana de la salud (se adelantó en el mes de febrero)
- 7) Seguimiento ausentismo laboral
- 8) Seguimiento a casos covid-19 viruela símica u otros
- 9) Seguimiento a implementación salas amigas de la familia lactante.

Dado a lo anterior, se logra determinar un cumplimiento del 100% de la meta en lo correspondiente al segundo trimestre del año 2023.

3.6.7. **META 7 plan vigencia SST**

Cumplir el 100% de las actividades del componente Sistemas de vigilancia epidemiológica.

- **Indicador de la meta 7 SST**
(# de actividades del componente desarrolladas /# de actividades del componente programadas) *100%.
- **Descripción del avance de la actividad 7 SST**
- **Para el primer Trimestre:**
 - 1) Actualización documento programa riesgo biomecánico
 - 2) Inspecciones de puesto de trabajo: en Enero: 6 teletrabajadores; en febrero 7 inspecciones presenciales y 14 teletrabajadores; en Marzo 15 inspecciones presenciales y 3 teletrabajadores, total 45 participantes.
 - 3) Actualización del programa de salud mental y sistema de vigilancia riesgo psicosocial
 - 4) Diagnóstico y socialización de aplicación riesgo psicosocial 2022: Nivel Central, Gestión Policiva e Informe General y Alcaldías Locales.
 - 5) y 10 intervenciones talleres resultados batería de riesgo psicosocial: 3 alcaldías: Antonio Nariño y Usaquén y San Cristóbal.
 - 6) Actualización documento programa riesgo cardiovascular.
 - 7) Nota: Se solicita reprogramar actividades 4 y 12 para segundo semestre de 2023.

Para el segundo Trimestre:

- 1) Inspecciones de puestos de trabajo
- 2) Análisis de puesto de trabajo con énfasis biomecánico (no se han realizado requerimiento por parte de EPS y/o identificadas en SVE Biomecánico)
- 3) Apoyo verificación riesgo biomecánico a teletrabajadores
- 4) Análisis de puesto de trabajo con énfasis psicosocial (No se ha realizado requerimiento de APT)
- 5) Intervención individual y colectiva Riesgo Psicosocial y Mental

6) Intervención colectiva - Tamizaje cardiovascular (talla, peso e IMC) por Dependencias.

El nivel de cumplimiento fue de un 88% conforme a lo programado, las actividades faltantes serán reprogramadas para el tercer y cuarto trimestre del año con el objetivo de dar cumplimiento al 100% de las actividades establecidas en el cronograma del plan anual de trabajo del SST.

3.6.8. **META 8 plan vigencia SST**

Cumplir el 100% de las actividades del componente Reporte e investigación de incidentes, accidentes laborales y enfermedades profesionales.

- **Indicador de la meta 8 SST**
(# de actividades del componente desarrolladas /# de actividades del componente programadas) *100%.
- **Descripción del avance de la actividad 8 SST**
Se cumplió al 100% con la realización de las siguientes actividades:
 - 1) Realizar el reporte de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
 - 2) Realizar la Investigación de accidentes de trabajo y enviar aporte de pruebas a ARL Positiva
 - 3) Matriz de investigación de AT, acta cuatrimestral de investigación y análisis de causas de AT
 - 4) Indicadores de accidentalidad y seguimiento acciones preventivas y correctivas

3.6.9. **META 9 plan vigencia SST**

Cumplir el 100% de las actividades del componente Gestión de peligros y riesgos.

- **Indicador de la meta 9 SST**
(# de actividades del componente desarrolladas /# de actividades del componente programadas) *100%.
- **Descripción del avance de la actividad 9 SST**
Se realizaron las siguientes actividades durante el primer semestre del año:
 - 1) Actualización y socialización de la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de las diferentes dependencias de la Secretaría de Gobierno
 - 2) Seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas con base en la identificación de peligros y control de riesgos.
 - 3) Plan de Riesgo Público enfocado en gestores de diálogo y convivencia.

El nivel de avance fue de un 63.5% conforme a lo programado, las actividades faltantes serán reprogramadas en el tercer y cuarto trimestre del año, con el propósito de cumplir con lo establecido en el cronograma de plan anual de trabajo vigente.

3.6.10. **META 10 plan vigencia SST**

Cumplir el 100% de las actividades del componente Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos.

- **Indicador de la meta 10 SST**
(# de actividades del componente desarrolladas /# de actividades del componente programadas) *100.

- Descripción del avance de la actividad 10 SST

Se ejecutaron las siguientes actividades en el II trimestre:

- 1) Diseño del programa SOL
- 2) Adquisición y suministro de elementos de protección personal y de confort.

Las actividades ejecutadas generaron un nivel de avance del 50% dado que hubo la necesidad de priorizar la ejecución de otras actividades establecidas en el SST, sin embargo, las actividades pendientes serán reprogramadas para el tercer y cuarto trimestre de año.

3.6.11. **META 11 plan vigencia SST**

Cumplir el 100% de las actividades del componente Gestión de amenazas.

- Indicador de la meta 11 SST

(# de actividades del componente desarrolladas /# de actividades del componente programadas) *100%.

- Descripción del avance de la actividad 11 SST

De acuerdo con el plan de trabajo del SG SST se cumplió con las siguientes actividades:

- 1) Programación de actividades plan de emergencias a corto, mediano y largo plazo: Se visitaron las alcaldías: Barrios Unidos, Ciudad Bolívar, Tunjuelito y Puente Aranda.
- 2) Convocatoria Brigada de emergencia: 204 inscritos para conformación de la brigada SDG, memorando radicado Orfeo 20234100026873 de 31/01/2023.
- 3) Inspección y seguimiento elementos de emergencia: Se envió memorando radicado Orfeo 20234100035193 del 06/02/2023, con respuesta de todas las Alcaldías.
 - i. Nota: Las otras actividades se reprograman para el 2 trimestre por seguimiento de titular asignado por SDG.
- 4) Conformación de CAM
- 5) Implementación de plan de emergencias a las sedes nuevas y actualización anual.
- 6) Actualizar y socializar el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias, incluir documento en sedes nuevas
- 7) Inspección y seguimiento entrega de elementos de emergencias SDG.

Con lo anterior, se logra establecer un avance del 87% de la meta, las actividades pendientes serán reprogramadas para el tercer y cuarto trimestre del año, con el propósito de cumplir con los compromisos establecidos en el plan anual de trabajo del SST.

3.6.12. **META 12 plan vigencia SST**

Cumplir el 100% de las actividades del componente Plan estratégico de seguridad vial – PESV.

- Indicador de la meta 12 SST

(# de actividades del componente desarrolladas /# de actividades del componente programadas) *100%.

- Descripción del avance de la actividad 12 SST

En relación con el PESV se ejecutaron las siguientes actividades:

- 1) Reuniones para ajustes al PESV
- 2) Implementación de PESV otras dependencias diferentes a nivel central, incluye maquinaria amarilla
- 3) Programa de estandarización segura maquinaria amarilla

Conforme a lo anterior, se logra establecer un cumplimiento del 100% de la meta.

3.6.13. **META 13 plan vigencia SST**

Cumplir el 100% de las actividades del componente Verificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- **Indicador de la meta 13 SST**
(# de actividades del componente desarrolladas /# de actividades del componente programadas) *100%.
- **Descripción del avance de la actividad 13 SST**
Para el primer semestre del año se realizaron 2 reuniones de seguimiento del equipo SG SST de la SDG, una en cada trimestre del año.

3.6.14. **META 14 plan vigencia SST**

Cumplir el 100% de las actividades del componente Acciones de mejora.

- **Indicador de la meta 14 SST**
(# de actividades del componente desarrolladas /# de actividades del componente programadas) *100%.
- **Descripción del avance de la actividad 14 SST**
Conforme al Plan de trabajo del SGSST de la SDG esta actividad está programada para el mes de diciembre.

4. PROPIEDAD INTELECTUAL

De acuerdo con un estudio de la Superintendencia de Industria y Comercio, “*La Propiedad Intelectual se puede interpretar como aquella disciplina jurídica que tiene por objeto la protección de bienes inmateriales de naturaleza intelectual y de contenido creativo, así como de sus actividades relacionadas. A grandes rasgos, la Propiedad Intelectual se divide en tres categorías: la Propiedad Industrial, que abarca todo lo relacionado a las patentes de invención, marcas, diseños industriales y denominaciones de origen; el Derecho de Autor, que comprende las obras literarias, artísticas, audiovisuales y musicales, entre otras; y la Obtención de Variedades Vegetales, que incluye todo lo relacionado a las variedades e innovaciones en el campo de la botánica del reino vegetal.* (OMPI, 2004). En Colombia la administración de los Derechos de Propiedad Intelectual está a cargo de tres entidades que custodian diferentes componentes de la actividad de innovación. La Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) se encuentra a cargo de la Propiedad Industrial, la Dirección Nacional de Derecho de Autor (DNDAA) a cargo del Derecho de Autor y los Derechos Conexos y, por último, el Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), que se encuentra a cargo de la Obtención de Variedades Vegetales”¹

Para el primer semestre de 2023, se llevaron cabo charlas para impulsar este tema en el nivel central y alcaldías locales, y sensibilizar a funcionarios y contratistas sobre la importancia de la propiedad intelectual para identificar y preservar el conocimiento, así como evitar la fuga de capital intelectual de las entidades públicas. Entre las charlas desarrolladas se encuentran las 21 sesiones desarrolladas en la estrategia de alcaldías locales, y 4 charlas en el marco del Plan Institucional de Capacitación PIC, de éstas últimas tratando de dar cobertura al nivel central y local.

¹ Disponible en:

https://www.sic.gov.co/sites/default/files/files/Proteccion_Compentencia/Estudios_Economicos/Documentos_elaborados_Grupo_Estudios_Economicos/Reporte-informacion-en-materia-de-Propiedad-Intelectual-en-Colombia.pdf

5. ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN EN ALCALDÍAS LOCALES

Conforme los resultados del informe de Preservación del conocimiento realizado para el segundo semestre de 2022, y las actividades establecidas en el Plan de Acción de la Política MIPG de Gestión de conocimiento e innovación, se desarrolló la estrategia de acercamiento con localidades, cuyo objetivo era lograr desarrollar charlas de gestión de conocimiento e innovación en las 20 alcaldías locales, de manera presencial con funcionarios y contratistas, en el primer trimestre de 2023.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS:

Planeación de la visita: Se hizo propuesta de fechas y horas en cada alcaldía local, para lo cual se contó con la colaboración del promotor de mejora en cada alcaldía, logrando coordinar el espacio físico, los computadores, video beam y sonido adecuado a la charla. Posterior a la confirmación del promotor de mejora, se envió correo electrónico al alcalde local por parte del jefe de la Oficina Asesora de Planeación. En la mayoría de las alcaldías locales hubo necesidad de reprogramación, ya que de la fecha inicial pactada en diciembre de 2022, muy pocas alcaldías locales lograban tener el espacio físico para realizarla, en muchas se cruzó con la finalización de contratos, en otras hubo problemas de última hora por programación de otras actividades que se cruzaban con la charla; así las cosas, si bien en muchos casos se reprogramaron, se logró el 100% de cubrimiento en las localidades.

1. Preparación del material: se elaboró presentación en PowerPoint, se diseñó folleto del cual se imprimía 5 ejemplares por alcaldía local, se llevaron listas de asistencia para diligenciar:



LOS OBSERVATORIOS

La Comisión Intersectorial de Estudios Económicos y de Información y Estadísticas del Distrito Capital (CIEEIE), define a los Observatorios como "Instrumentos para recopilar, analizar e interpretar información relevante de un tema previamente establecido con el fin de generar conocimiento, para el posterior monitoreo y toma de decisiones".



- ### 1. Observatorio Asuntos Políticos

Centro de producción de conocimiento orientado al análisis de la información derivada de la gestión de las relaciones estratégicas de la administración con los diferentes actores políticos y sociales, para la generación de conocimiento, difusión y análisis de información especializada y oportuna para la toma de decisiones que generen mayor gobernabilidad. El observatorio está a cargo de la Dirección de Relaciones Políticas.
- ### 2. Observatorio Gestión Local

Herramienta que agrupa diferentes instrumentos para la consolidación y sistematización de la información mediante el cual busca establecer diferentes métodos de medición y análisis en lo referente a la gestión propia de las Alcaldías Locales, ayudando por ende a la toma de decisiones basada en evidencia a las instancias pertinentes y al conocimiento público de la gestión local. El observatorio está a cargo la Subsecretaría de Gestión Local.
- ### 3. Observatorio Conflictividad Social

Centro de producción de conocimiento y análisis de información cuantitativa y cualitativa de escenarios de gobernabilidad en la administración distrital, fenómenos de diálogo social, movilización y conflictividad, actores y su dinámica, todo ello para lograr de manera especializada y oportuna la toma de decisiones de política pública. El observatorio está a cargo de la Subsecretaría de Gobernabilidad y Garantía de Derechos

Laboratorio de Innovación GOLAB

Laboratorio permanente de innovación pública, abierta y ciudadana.

 - Pública: la innovación se impulsa gestionando recursos públicos, no es privatista ni extractivista y su principal objetivo es reducir las brechas de desigualdad. Si las políticas de innovación son para mantener el status quo o acrecentar las brechas existentes, allí no hay innovación social.
 - Abierta: porque cada acción, metodología y tecnología debe seguir los principios de la cultura abierta, ser debidamente documentada, publicada y liberada bajo licencias libres para que otros puedan mejorarla, evitando así la inercia estatal a "reinventar la rueda", que es cara e ineficiente.
 - Ciudadana: porque la innovación no es exclusiva de los expertos, ni de los científicos, ni de la academia.
 - Articulación y coordinación de la gestión territorial del nivel central con el nivel local.

El laboratorio GOLAB está a cargo de la Subsecretaría de Gobernabilidad y Garantía de Derechos.



POLÍTICA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

SECRETARÍA DISTRITAL DE
GOBIERNO

Oficina Asesora de
Planeación



INFORMACIÓN

Gabriel Felipe Angarita Serrano
Jefe Oficina Asesora de Planeación
Diana Zambrano Rocha
diana.rocha@gobiernobogota.gov.co
Sarah Canal Vélez
sarah.canal@gobiernobogota.gov.co
Carlos Eduardo Espinosa
carlos.espinosa@gobiernobogota.gov.co

Política de Gestión de Conocimiento y la Innovación

La gestión del conocimiento y la innovación como política de gestión y desempeño tiene como propósito facilitar el aprendizaje y la adaptación de las entidades a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia, que permita generar productos/ servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos y, además, propicie su transformación en entidades que a través de su dinámica, faciliten la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo.

5 Componentes de la Política

- #### 1. PLANEACIÓN

Identificar el conocimiento más relevante y establecer los controles para los riesgos de fuga de capital intelectual. Se utiliza el autodiagnóstico de la política MIPG y se establece un plan de acción, así mismo, los resultados anuales del FURAG proveen acciones para mejorar las brechas de la política.
- #### 2. GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO

La generación de nuevas ideas se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano de la entidad. La SDG cuenta con tres Observatorios, un Laboratorio de innovación, y el Inventario de publicaciones en el distrito.
- #### 3. HERRAMIENTAS DE USO Y APROPIACIÓN

La generación de herramientas para la utilización y apropiación del conocimiento busca identificar procesos que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente datos e información. Las herramientas deben ser usadas constantemente para consolidar un manejo de la información confiable y de fácil acceso para los servidores públicos. La SDG cuenta con Mapas de conocimiento estratégico, explícito y tácito publicados en MATIZ.
- #### 4. ANALÍTICA INSTITUCIONAL

Permite el seguimiento y la evaluación de la gestión que realiza la entidad, mediante la visualización y análisis de datos para derivar de ello conocimiento en relación con los resultados de la entidad y fortalecer la toma de decisiones. Entrega herramientas e información para los ciudadanos y los servidores públicos. La SDG cuenta con un Modelo propio de Analítica disponible en MATIZ y tableros de control.
- #### 5. CULTURA DE COMPARTIR Y DIFUNDIR

Consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad, fortalecer el trabajo en equipo, así como emprender acciones que motiven la comunicación efectiva al interior y exterior de la entidad. Las experiencias compartidas fortalecen el conocimiento a través de la memoria institucional y la retroalimentación, incentivan los procesos del aprendizaje y fomentan la innovación pública. La SDG cuenta con Buenas Prácticas y Lecciones aprendidas

BUENAS PRACTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS - AGORA

Las buenas prácticas se consideran experiencias exitosas que han sido validadas, probadas, se han repetido y pueden ser compartidas con el fin de que se adopte por más personas.

Las lecciones aprendidas se consideran como el conocimiento adquirido sobre una o varias experiencias, a través de la reflexión y el análisis crítico de los factores que pudieron haber afectado positiva o negativamente el resultado esperado

- 1 Sensibilización
- 4 Evaluación
- 2 Captura de información
- 5 Socialización y /o difusión
- 3 Validación y retroalimentación



MAPAS DE CONOCIMIENTO

- Identificación de los conocimientos con que cuentan las personas pertenecientes a la SDG.
- Apoya el desarrollo de actividades y proyectos de manera conjunta y la disposición de mecanismos de conservación del conocimiento pertinente para el cumplimiento de la misión de la entidad.
- 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).
- Secretaría General - Circular 033 de 2021.

2. Desarrollo de la charla de Gestión de Conocimiento: La profesional encargada de la coordinación del equipo de Gestión de Conocimiento y Observatorios realizó una charla de hora y media, en la cual se desarrollaron conceptos de gestión de conocimiento e innovación, se hicieron reflexiones sobre los

aportes de los funcionarios y contratistas para el logro de objetivos. La charla contó con un desarrollo de los 4 ejes de la política, cada uno mostrando los retos 2023 y los avances que como entidad se obtuvo desde el 2020 al 2022. En el transcurso de la charla se escucharon las dudas y observaciones de los participantes y se dieron respuesta allí mismo.

Los temas tratados fueron los siguientes:

- a. Conceptos
- b. Decreto 1499 de 2017 – MIPG y sus políticas
- c. Publicaciones en gestión de conocimiento e innovación del DAFP
- d. Ejes de la política
- e. Componente de planeación: retos y logros, autodiagnóstico de la política, FURAG, mapa de procesos.
- f. Componente de generación y producción de conocimiento: retos y logros, Observatorios de la entidad y del sector gobierno, normativa y publicaciones Circular 008 de 2021, laboratorio de innovación GOLAB y otros, Índice de innovación pública de la Veeduría Distrital.
- g. Componente de Herramientas de uso y apropiación: retos y logros, mapas de conocimiento, medición de la Secretaría General, logros de la entidad, repositorios de conocimiento
- h. Componente de Cultura de compartir y difundir: mitigación de la fuga de capital intelectual, cifras de la entidad relativas del conocimiento tácito a explícito, Banco de Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas – AGORA.
- i. Componente de Analítica Institucional: MATIZ Y documentación en el proceso de gestión de conocimiento, tableros y fichas informativas en temas estratégicos de la entidad, DAGO.

Durante la realización de la charla, se diligenció la lista de asistencia por parte de los asistentes, y se rotó el folleto de gestión de conocimiento para que lo conocieran los asistentes. Se realizaron preguntas para validar que no hubiese duda sobre los temas tratados.

Posterior a la charla de gestión de conocimiento, se llevó a cabo sesiones de seguimiento a Buenas Prácticas dirigidas por la profesional del equipo de Gestión de Conocimiento y Observatorios, en las cuales se levantó acta con su respectiva lista de asistencia, se hizo seguimiento a las Buenas Prácticas consignadas en el Banco de Buenas Prácticas y Lecciones Aprendidas AGORA 2020 y AGORA 2022. Posterior a la sesión se envió por correo electrónico el material correspondiente.

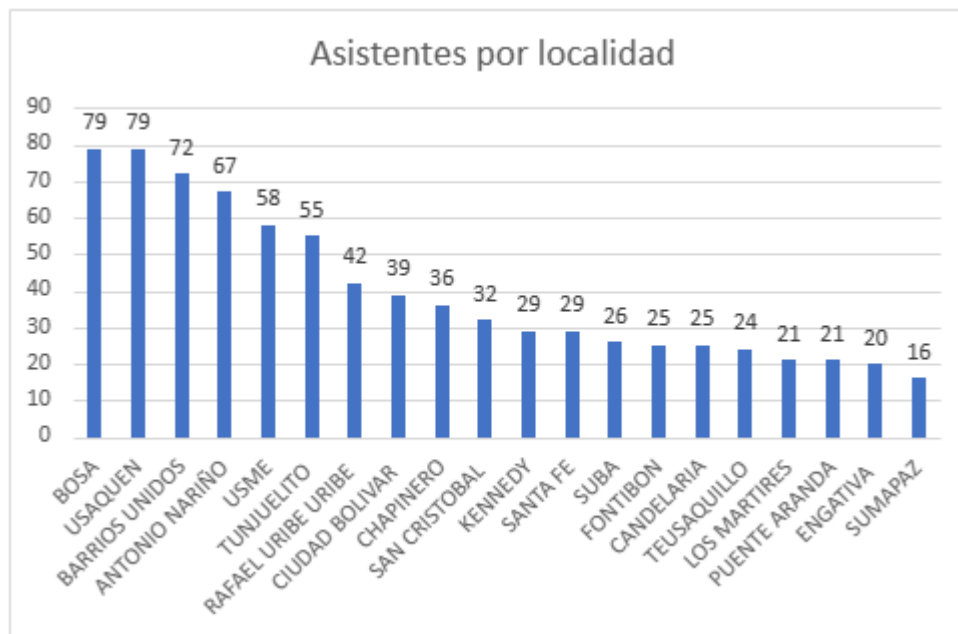
- Envío del material: Posterior a la realización de la charla, se envió por correo electrónico la presentación, el folleto y las listas de asistencia. En todos los casos se envió al promotor de mejora para que hiciera la labor de difusión del material al interior de la alcaldía local. En aquellos casos que los participantes solicitaron por correo electrónico el envío de material, se hizo y se copió el correo inicial enviado al promotor de mejora.

4. Participación: a continuación, se detalla una tabla con las fechas de ejecución de las charlas, el número de participantes por alcaldía local, y los promotores de mejora asignados:

No	Localidad	Dirección de la alcaldía	Fecha	Nombre del Enlace	asistentes
2	CHAPINERO	Carrera 13 # 54 - 74	18/01/2023	Blanca Leidy Navarro Dominguez	36
4	SAN CRISTOBAL	Av. 1 Mayo # 1 - 40 sur	23/01/2023	Arcadio Sarmiento Ramirez	32
6	TUNJUELITO	Diagonal 50 A # 18 - 48 Sur - Barrio San Carlos	26/01/2023 03/03/2023	Fabian Andres Sanchez Rojas	55

7	BOSA	Carrera 80 I #61-05 sur	27/01/2023	Gabriel Fernando Muñoz Diaz	79
8	KENNEDY	PLAZA DE LAS AMERICAS / AULAS COLSUBSIDIO PISO 3 (Calle 19 Sur No. 69C - 17 Sede alterna: Calle 24 Sur No. 69B - 35)	30/01/2023	Samirna Esperanza Beltran Salazar	29
9	FONTIBON	Carrera 99 No. 19 - 43	03/02/2023	Jorge Isaac Garavito Jimenez	25
13	TEUSAQUILLO	Transversal 18 bis #38-41 - Parque del Brasil	09/02/2023	Maryury Patricia Oñate Martínez	24
3	SANTA FE	Calle 21 No. 5 - 74	20/02/2023	Claudia Yopasa	29
10	ENGATIVA	Calle 71 No. 73 A - 44	21/02/2023	Jaime Enrique Torres Garzón	20
18	RAFAEL URIBE URIBE	Calle 32 Sur # 23 - 62, Barrio Quiroga	22/02/2023	Juan Sebastián Coral Arteaga	42
19	CIUDAD BOLIVAR	Diagonal 62 Sur # 20F - 20 Barrio San Francisco	23/02/2023	Ingrid Yiseth Camargo Morales	39
1	USAQUEN	Sala piso 3 Hacienda Santa Barbara Sede Alcaldía: Carrera 6 A No. 118 - 03	28/02/2023	Ángelica María Vargas Lopez	79
11	SUBA	Calle 146 C Bis No. 90 - 57	02/03/2023 28/03/2023	Claudia Marcela García	26
14	LOS MARTIRES	Av. Calle 19 #28-80 Centro Mall Plaza Piso 6 Torre parqueaderos	07/03/2023	Alberto Mario Orozco Ravelo	21
17	CANDELARIA	Carrera 5 No. 12C - 40	09/03/2023	Luis Carlos Carrillo	25
20	SUMAPAZ	Sede San Juan	13/03/2023	Gloria Esperanza Pirajón Tejedor	16
16	PUENTE ARANDA	Carrera 31 D N° 4- 05	14/03/2023	Elizabeth Peña Salazar	21
5	USME	Cl. 137 Sur #3a-44	21/03/2023	Henry Alonso Ariza Granados	58
12	BARRIOS UNIDOS	Calle 74 A No. 63 - 04, Barrio Simón Bolívar.	16/03/2023	Nayibe Rodríguez Martínez	72
15	ANTONIO NARIÑO	Calle 17 Sur # 18 - 49.	23/03/2023	Yuber Jesus Neira Guerrero	67
					795

En la tabla se pueden identificar por colores (semaforización) la asistencia y su nivel de acuerdo con el comparativo entre las otras alcaldías locales. En la siguiente gráfica se visualizan las alcaldías con mayor participación: Bosa, Usaquén, Barrios Unidos, Antonio Nariño, Usme y Tunjuelito; igualmente, las de menor participación: Sumapaz, Engativá, Puente Aranda y Los Mártires:



La estrategia de acercamiento de acercamiento con localidades logró llegar a 795 funcionarios y contratistas de las 20 alcaldías locales. En forma vivencial, los participantes lograron afianzar los conocimientos de gestión de conocimiento e innovación propios de la política MIPG.

Dependiendo de las necesidades detectadas en cada alcaldía local, se hizo énfasis en algunos temas como innovación, mapas de conocimiento, FURAG, etc. Al finalizar las sesiones, varios participantes hicieron comentarios positivos frente a los temas tratados y solicitaron ampliación en especificidades para aplicar en su labor diaria.

Por parte del equipo de Gestión de Conocimiento y Observatorios de la Oficina Asesora de Planeación, se concluye que esta estrategia fue necesaria y tuvo un impacto positivo en las alcaldías locales, fortaleciendo la política de Gestión de Conocimiento e Innovación.

6. MAPAS DE CONOCIMIENTO – HERRAMIENTAS DE USO Y APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO

El mapa del conocimiento es también 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).

¿Como se ha avanzado en la SDG? 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 mas 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 mas alta calificación, vale la pena resaltar que solo 5 entidades obtuvieron este nivel, como se muestra en la imagen a continuación:



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.

Como ejercicio complementario, se hizo un comparativo de las preguntas de la encuesta, frente a los lineamientos descritos en Guía de Construcción de Mapas de Conocimiento para Entidades Públicas Distritales que lidera la Secretaría General, y los lineamientos que se tienen el procedimiento GCN-P008 Mapas de Conocimiento, con el fin de establecer las brechas entre lo dispuesto en la encuesta y lo que se tiene en la SDG, estos son los resultados:

Contenido del mapa de conocimiento	Guía	Página	Procedimiento	Página	Observación
1 Núcleo/nodos/temas/subtemas	X	25	X	5	Identificado
2 Identificación de activos de conocimiento	X	22	X	4	Identificado
3 Valoración de activos de conocimiento	X	23	X	4	Identificado

4	Identificación del conocimiento tácito	X	4	X	8	Identificado
5	Identificación del conocimiento explícito	X	4	X	7	Identificado
6	Identificación de expertos	X	25 y 27	X	7	Menciona datos del experto o persona asignada
7	Escala de nivel de dominio de conocimiento			formato GCN-F012	8	No aparece mención ni en la guía ni en el procedimiento
8	Ubicación del activo de conocimiento			formato GCN-F012	8	Específicamente no aparece la frase de ubicación
9	Usuario o cliente del activo de conocimiento	X	16	X	9	Se menciona la palabra usuario en las paginas 16 y 17
10	Nivel de criticidad del activo de conocimiento					No aparece mención ni en la guía ni en el procedimiento
11	Nivel de difusión del activo de conocimiento					No aparece mención ni en la guía ni en el procedimiento

Posterior a este ejercicio, se inició con el ciclo de actualización de los mapas de conocimiento para la vigencia 2023. En junio se realizó charla invitando a los designados por cada alcaldía local y dependencias del nivel central, se envió correo electrónico con el mapa de conocimiento tácito 2022 y el archivo para su actualización año 2023, se realizaron dos mesas de trabajo para despejar dudas y resolver inquietudes. Se contempla continuar con el ejercicio en el segundo semestre de 2023, siguiendo lo establecido en el procedimiento GCN-P008 Mapas de Conocimiento.

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

Durante el primer semestre del año 2023, en temas relacionados con Analítica Institucional se realizaron las siguientes acciones a destacar:

- Se realizaron (28) sesiones de seguimiento a las actividades de los planes de trabajo de analítica de las dependencias del nivel central: Dirección Financiera, Oficina Asesora de Comunicaciones, Oficina de Talento Humano, Dirección administrativa, Dirección Financiera, DTI, entre otras, con el propósito de definir tiempos y ejecutar actividades que han sido previstas, aprobación de planes de acción y seguimiento a estos.
- Se realizaron (36) sesiones de seguimiento al ejercicio que se está desarrollando en las alcaldías locales en cuanto al diligenciamiento del instrumento de captura de información GCN-F016, revisión de tablero Power Bi y/o revisión de información para publicación.
- Se formularon, aprobaron y están en implementación 6 planes de trabajo por dependencia de acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico institucional, los cuales tiene como propósito fortalecer la analítica de la entidad e incrementar el nivel de score analítica institucional.

- Se realizaron las actualizaciones de información de las fichas técnicas de seguimiento de los programas y temas estratégicos: Parceros por Bogotá, Ejecución física proyectos de inversión nivel central y de la ejecución presupuestal de proyectos de inversión.
- Se realizó ejercicio de socialización de los resultados de analítica institucional, cálculo del Score de analítica, así como el ejercicio práctico de elaboración de los planes de trabajo en analítica, con los enlaces de las dependencias del nivel central, ejercicio realizado el 7 de marzo y el 10 de marzo con alcaldías locales.
- Se realizó la actualización del procedimiento GCN-P006: Herramientas para uso y apropiación y analítica institucional. (mayo)
- Se realizó jornada de socialización de documentos del Sistema Integrado de Gestión de la entidad a los servidores públicos el día 31 de mayo, con el fin de resolver inquietudes y concientizar el uso de instructivos y formatos definidos para documentar la analítica de la SDG.
- Se apoyaron ejercicios de estructuración de encuesta Polarización Política y de la encuesta de asuntos religiosos.
- Se realizó conversatorio de Analítica de Datos: más allá del dato, que se llevó a cabo de manera virtual el 07 de junio de 2023, dirigido a las dependencias del nivel central, como a las alcaldías locales, organizado por la OAP equipo analítica el cual contó con la participación de experto en temas de analítica Carlos Martínez.

8. CAPACIDADES EN INNOVACIÓN Y EL APOORTE EN LA PRESERVACIÓN DE CONOCIMIENTO

El Laboratorio de Innovación GOLAB de la Subsecretaría para la gobernabilidad y garantía de derechos identificó cinco (6) iniciativas innovadoras desarrolladas durante el primer semestre del año 2023, que se describen a continuación:

8.1. TIC LOCAL

Objetivo: TIC Local es la estrategia de la Subsecretaría para la Gobernabilidad y garantía de derechos diseñado por su laboratorio de innovación GoLAB para atender la marginación social en Bogotá. La marginación se produce cuando una persona o grupos de personas tienen menos acceso a servicios básicos u oportunidades. Las brechas digitales se conciben como una de las brechas sociales de gran impacto en la ciudad por tanto atendemos la marginación desde tres aspectos:

1. Embajadores digitales: Resuelve la brecha del sector pública y la relación estado ciudadanía. Aprovecha el involucramiento de las personas mayores en la gestión local, siendo esta población más participativa, pero con mayor índice de padecer de tecnofobia. Lo que conduce a la dificultad en el acceso de la información del estado y sus acciones que comunica su oferta institucional, rinde cuentas y dispone de trámites y servicios digitales como parte del plan de modernización y la transformación digital del Estado.

Localidades en donde se lleva a cabo la estrategia: BOSA y RAFAEL URIBE

Proceso y propuesta metodológica adoptada:

Esta estrategia se está resolviendo con un programa de formación que consiste en 3 módulos: Modulo 1. Gestión Local: ¿Qué es? ¿Cómo es su estructura en la localidad? ¿Qué se gestiona? ¿Alcances y limitaciones? ¿Cómo se administran los recursos? ¿En qué consiste el modelo de gobierno abierto en presupuestos participativos y cómo vincularse? ¿Cómo empalmar con el siguiente gobierno? Modulo 2. Apropiación TIC: ¿Cómo acceder a tramites y servicios en línea? ¿Cómo consultar oferta institucional y cómo compartirla? ¿Qué provecho puedo tener para estudiar o trabajar haciendo uso de las TIC? Modulo 3. Liderazgo social: ¿Qué tengo para dar? ¿Cómo superar los temores? ¿Cómo puedo ser agente de transformación social?

Actores beneficiados:

Personas mayores residentes en las localidades de Rafael Uribe Uribe y Bosa.

Principales resultados:

A la fecha, aproximadamente 220 personas mayores han cursado 90 horas de capacitación de las de 120 horas de formación. Se espera que para el mes de julio culminen el diplomado y se certifiquen como Embajadores Digitales.

2. Localidad Digital: Busca aumentar las oportunidades de vinculación laboral y/o educativa a los jóvenes mediante el fortalecimiento de herramientas, conocimientos TIC y conexión con un plan de aliados que reconozcan esta población y articulen sinergias en pro despertar el interés de esta población en la formación de lenguajes de programación, idioma inglés y apropiación de la innovación. Apoyamos a la inmersión en la educación superior que tiene como objetivo generar espacios de acercamiento a la vida universitaria por medio del vocacional digital estimulando habilidades cognitivas que abren un camino de formación y hace que adquieran una serie de competencias del Siglo XXI.

Proceso y propuesta metodológica adoptada:

La Hackatón es una iniciativa que se está llevando a cabo en las 20 localidades de Bogotá, y que tiene como objetivo principal incentivar y fomentar el espíritu innovador de los jóvenes con potencial por medio del uso las TIC a través de un proceso de Innovación de cuatro pasos (Búsqueda de datos, formulación de la pregunta de innovación, ideación divergencia – convergencia, y prototipado).

Durante la jornada, los jóvenes tendrán la oportunidad de desarrollar sus habilidades de pensamiento crítico, creatividad y la oportunidad de interactuar directamente con representantes de los sectores público y privado, permitiendo así una colaboración estrecha y fructífera entre los distintos actores.

Actores beneficiados:

Jóvenes de 17 a 28 años de edad, preferiblemente que no se encuentren estudiante ni trabajando.

Principales resultados:

Se han visitado las localidades de Suba, Engativá, Usme, Santa Fé, Usaquén, Engativá y Chapinero con la iniciativa Hackatón, en donde se ha tenido la participación de 250 jóvenes que han propuesto alrededor de 80 propuestas. Se espera que los ganadores por localidad participen de la gran hackatón Distrital y tengan la oportunidad de ganar premios que permitan el acercamiento a la vida universitaria o laboral.

8.2. Metodología laboratorios cívicos – presupuestos participativos

Objetivo: Identificar, resumir y describir las lecciones aprendidas y las recomendaciones obtenidas a partir de la implementación de la metodología de los laboratorios cívicos 2022. Con esta información, se busca trazar una nueva hoja de ruta que refleje una versión mejorada y evolucionada de la metodología aplicada en las localidades, con el fin de alcanzar de manera más efectiva los objetivos esperados en estos espacios de participación y colaboración.

Proceso y propuesta metodológica adoptada:

La metodología de los laboratorios cívicos se implementó a través de 16 sesiones de co-creación con los equipos de Participación de SDG, IDPAC, DAE, DiSCAPACIDAD y GOLAB, tomando en cuenta los aprendizajes del año 2022. Una vez se desarrolló el primer prototipo, se llevó a cabo una sesión piloto donde participaron todos los referentes de las alcaldías locales, con el fin de mostrar el proceso mejorado y se solicitar feedback.

A partir de lo anterior, se realizaron las mejoras en la metodología y en la guía. Además, se contó con la participación de la DAE para desarrollar las bases de la guía con componente étnico. También, se realizaron sesiones con la Mesa Técnica de Discapacidad con el fin de incorporar en la guía los parámetros que permitan desarrollar los laboratorios cívicos diferenciales de manera asertiva e inclusiva.

Actores beneficiados:

Ciudadanos participantes en los procesos de presupuestos participativos que integrarán los laboratorios cívicos en todas las localidades de la ciudad. Así mismo, los referentes de innovación y los colaboradores que materialicen y operen la metodología a nivel local en asistencia a la Alcaldía Local.

Principales resultados:

Se finalizaron las versiones definitivas de la segunda edición de la guía de laboratorios cívicos en el marco de los presupuestos participativos 2023. Estas guías se han desarrollado como manuales de instrucciones que contienen los pasos a seguir para las personas responsables de las alcaldías que participan en el proceso de desarrollo de estos laboratorios. Además, se elaboró la metodología para la guía de laboratorios cívicos con enfoque diferencial étnico y de discapacidad.

8.3. REDINNOVA LOCAL

Objetivo: La RED INNOVA LOCAL está conformada por un (1) delegado(a) y un (1) suplente de cada una de las Alcaldías Locales, por tanto, la red está conformada por veinte (20) delegados(as) y veinte (20) suplentes uno por cada localidad. La mesa técnica es dinamizada por el equipo del Laboratorio de Innovación de la Secretaría Distrital de Gobierno – GOLAB, quienes aportan y orientan los temas de formalización de la red buscando generar un entorno propicio para la innovación, a través de la colaboración y el trabajo conjunto entre referentes locales. Proceso y propuesta metodológica adoptada:

La RED INNOVA LOCAL llevará a cabo las siguientes acciones:

Dejar capacidad instalada sobre innovación en las alcaldías locales para cerrar la brecha entre la administración local y la ciudadanía.

- Fomentar la sinergia de las estrategias de innovación a nivel local sectorial y ciudadano.
- Articular los lineamientos que se construyen en el nivel central con los procesos de innovación pública locales
- Difundir la cultura innovadora al interior de las alcaldías locales a través del uso de herramientas, metodologías y estrategias para generar valor público
- Liderar con capacidad inventiva los procesos de innovación en sus alcaldías locales a través del uso de herramientas, metodologías y estrategias.

Las anteriores acciones estarán sujetas a las apuestas estratégicas planteadas por el Despacho de la Secretaría de Gobierno, las Alcaldías locales y el Laboratorio de Innovación – GOLAB, que para la presente vigencia son: Presupuestos participativos, Programa TIC LOCAL, Índice de Innovación Pública 2023, tema de basuras, cultura ciudadana, política pública de discapacidad y los planteados por las Alcaldías Locales de acuerdo con su necesidad y objetivo.

Actores beneficiados:

Enlaces de innovación de las alcaldías locales de la ciudad

Otras entidades o dependencias involucradas o vinculados al ejercicio: n/a

Principales resultados:

A la fecha, se han llevado a cabo cuatro encuentros de la Mesa Técnica RedInnova, cuyo objetivo es fomentar y promover la cultura de la innovación en las Alcaldías. Estos encuentros han proporcionado un espacio para compartir ideas, experiencias y buenas prácticas en el ámbito de la innovación, con el fin de fortalecer las capacidades de las Alcaldías en este aspecto. Además, mediante la estrategia de TIC Local, se ha realizado visitas a cinco localidades en donde se han desarrollado los hitos de innovación que los referentes locales lideran desde sus respectivas alcaldías.

Estas acciones buscan generar un entorno propicio para la innovación, donde las Alcaldías puedan aprovechar las TIC para mejorar los servicios, optimizar los procesos internos y brindar soluciones más efectivas y eficientes a los ciudadanos. A través de la colaboración y el trabajo conjunto entre referentes locales, se promueve el desarrollo de proyectos innovadores que contribuyan al progreso y desarrollo sostenible de las localidades involucradas.

8.4. Caja de herramientas discapacidad – política pública de discapacidad

Objetivo: Facilitar la integración con la ciudadanía en el conocimiento, la apropiación y la implementación de la política pública de discapacidad a nivel distrital y local.

Proceso y propuesta metodológica adoptada:

En el marco de LabIncluyéndonos, se diseñó y concertó la estrategia de socialización de la política pública de discapacidad con la Secretaría Técnica de Discapacidad.

En el marco de LabIncluyéndonos, se diseñó y concertó la estrategia de socialización de la política pública de discapacidad con la Secretaría Técnica de Discapacidad. Se propone una apuesta dinámica que permita que los participantes apropien los conocimientos básicos sobre la PPDD y los refuercen a través de herramientas que aporten a la construcción del Plan de Acción de la PPDD. A la fecha, las herramientas se encuentran en validación por la Secretaría Técnica de Discapacidad

Principales resultados:

El Laboratorio en articulación con la Secretaría Técnica de Discapacidad, brindó, orientó y asesoró espacios que permitieran a los ciudadanos y ciudadanas conocer acerca de la nueva política pública de Bogotá. En primer lugar, organizó un “Café a Ciegas” evento que permitió al Secretario de Gobierno, Subsecretario de Gobernabilidad, referentes locales de comunicación y comunicadores sociales de medios nacionales, tener una experiencia sensorial guiada por personas con Discapacidad.

Por otro lado, en la misma línea de acción se orientó el evento de Lanzamiento de la Política Pública de Discapacidad, en donde más de 500 personas tuvieron la oportunidad de vivir de cerca el lanzamiento oficial que sienta las bases para garantizar los derechos y la inclusión social de las cerca de 245.000 personas que hacen parte de esta población en la capital del país, así como a sus familias, cuidadoras y cuidadores, para los próximos 12 años.

8.5. Instructivo para la creación de laboratorios locales de innovación

Objetivo: Establecer directrices para la planificación, creación e implementación de laboratorios de innovación en las Alcaldías Locales. Estos laboratorios tienen la finalidad de facilitar la formulación y desarrollo de soluciones innovadoras que mejoren la gestión interna de las alcaldías y promuevan una interacción efectiva con la ciudadanía. Asimismo, se busca impulsar la implementación de mecanismos de medición y evaluación de los proyectos, productos y servicios ofrecidos por las alcaldías locales.

Proceso y propuesta metodológica adoptada:

El instructivo diseñado, es un conjunto orientaciones para el uso de herramientas de innovación que tienen como fin combinar la creatividad y la colaboración de los servidores públicos de la entidad. Esto permitirá entender desafíos públicos complejos, cambiantes, ambiguos e inciertos, en entornos que presenten diferentes retos o desafíos en cuanto a la disponibilidad de recursos (tiempo, infraestructura, presupuestos, tecnologías, etc.) y construir nuevas respuestas ante ellos.

Las nueve herramientas diseñadas, pueden ser usadas en cualquier entorno donde sea propicio innovar. Para ello, se requiere que la unidad de innovación presente un pensamiento motivado y dispuesto a ampliar el horizonte para encontrar siempre la mejor ruta frente a los retos que se presentan en su área o dependencia.

Principales resultados:

Se diseñó y se construyó el "Instructivo de Laboratorios", el "Formato de Seguimiento de las Acciones de las Unidades de Innovación" y el "Instructivo de Facilitación de la Caja de Herramientas" en su versión definitiva a partir del feedback de la oficina asesora de planeación.

9. PARTICIPAR EN EVENTOS ACADÉMICOS

En el primer cuatrimestre 2023, los observatorios realizaron proceso de socialización mediante el cual se comparte el conocimiento, participación en talleres, ofrecieron iniciativas para que puedan ser replicadas y/o adaptadas en otro contexto o situación.

9.1. Observatorio de Gestión Local- OGL

El OGL dentro de los espacios de gestión realizó dos actividades:

- Reuniones para la construcción de metodologías: Grupos focales y encuesta programa Presupuestos Participativos y Constructores Locales
Las reuniones con el equipo de constructores locales y presupuestos participativos son un ejemplo de los espacios de gestión entre las distintas dependencias de la SDG. Para el caso del primer cuatrimestre, el avance en la construcción del documento se dio gracias a la efectiva articulación entre los equipos y a la oportunidad en los tiempos de respuesta de las solicitudes realizadas, pues se contó con el insumo necesario para el avance en los capítulos I y II del documento de investigación, y el desarrollo del trabajo de campo como insumo para la construcción de los capítulos complementarios.
- Articulación Interinstitucional para la generación de espacios de socialización del CGL. El OGL participó en eventos y se articuló con otras dependencias como Gobierno Abierto de la Secretaría General y las Alcaldías Locales que derivaron en la participación de los escenarios ciudadanos y con funcionarios para el evento anticorrupción y para la ruta del CGL en las localidades.

9.2. Observatorio de Asuntos Políticos – OAPo

El Observatorio de Asuntos Políticos asistió al “*Taller de Construcción del Modelo de Gobernanza de Datos*”, que se llevó a cabo el 21 de abril de 2023 en la Biblioteca Luis Ángel Arango.

Este evento, organizado por la Alta Consejería Distrital de las TIC con el apoyo del equipo de Gobierno Abierto de Bogotá, hace parte de la gestión que lidera dicha entidad con el fin de facilitar la identificación y gestión de los datos como un activo estratégico compartido, clave para generación de valor social, económico y público.

De igual manera, el OAPo participó activamente en esta construcción colectiva con tres de sus miembros, aportando ideas sobre la identificación de actores estratégicos, decisores y operativos, así como en la revisión de roles para dichos actores con miras a definir de una forma más amplia y completa la estructura de gobernanza de datos para la ciudad conforme a los objetivos del evento. Asimismo, se compartió allí la información acerca de las responsabilidades que maneja el Observatorio sobre la gestión de datos a nivel distrital, estableciendo contactos en otras entidades y observatorios.

9.3. Observatorio de Conflictividad Social y Derechos Humanos – OCS y DH

Se desarrollaron varios procesos de articulación de información entre el observatorio y las siguientes entidades. Secretaria de Seguridad. articulación para el intercambio de información de problemáticas e investigación de campos en temas de seguridad para la evaluación de 26 UPZ priorizadas, al final del ejercicio de varias reuniones con la secretaria de seguridad se priorizan 35 UPZ las cuales fueron socializadas en el comité de seguridad distrital.

De igual manera, se estableció comunicación y enlace con el equipo de gestores de la secretaria de seguridad, y se brindó formación en la creación de eventos, en el aplicativo de monitoreo y seguimiento a la protesta social. Como se empezó la formación para los gestores de convivencia que van a realizar los reportes situacionales en el aplicativo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Las actividades realizadas durante el primer semestre de 2023 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 durante el I semestre del 2023.
- Se emplearon mecanismos de sensibilización para llevar al territorio las iniciativas de permanencia del conocimiento con la “estrategia de acercamiento en Alcaldías Locales”, logrando que más personas conozcan la política de gestión de conocimiento e innovación.
- Utilizar 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.