



Secretaría Distrital de
Gobierno

INFORME DE PRESERVACIÓN DEL CONOCIMIENTO

II Semestre 2024

SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

Enero de 2025

Secretario Distrital de Gobierno

Gustavo Quintero Ardila

Jefe Oficina Asesora de Planeación - OAP

Diego Fernando Figueroa Guerra

Equipo de Gestión de Conocimiento y Observatorios

Diana Alexandra Zambrano Rocha

Sarah María Canal Vélez

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 segundo semestre de 2024 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).

El objetivo de este informe es presentar las actividades realizadas en la SDG durante 2024, 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 de la política de Gestión del Conocimiento e Innovación, aprobado el 20 de marzo de 2024 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 2024 el inventario de las publicaciones.

Para el segundo semestre de 2024, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

1. Charla Portal Inventario Bogotá

En julio se llevó a cabo una charla liderada por la Secretaria Distrital de Planeación, enfocada a la sensibilización sobre el Inventario de Publicaciones, y la socialización del portal Inventario Bogotá. Previo a ello, la SDP solicitó mediante el radicado 2-2024-12831 la persona de la SDG como designado para el tema de Publicaciones, el cual fue respondido por la OAP. Estos fueron los temas tratados:

INVENTARIO Bogotá

Capacitación – Portal

<https://inventariobogota.sdp.gov.co/>

Secretaría Distrital de Planeación
Subsecretaría de Información
Dirección de Información y Estadísticas

inventariobogota@sdp.gov.co

ALCALDÍA MAJOR DE BOGOTÁ D.C. | SECRETARÍA DE PLANEACIÓN | BOGOTÁ

11/07/2024

Contenido

1. ¿Qué es Inventario Bogotá?
2. Instrumento de recolección de información.
3. Circular 008 de 2021 y la participación del Enlace de cada entidad en Inventario Bogotá.
4. Circular 007 de 2022 Modificación URL - <https://inventariobogota.sdp.gov.co>
5. Solicitud actualización Información de Enlaces.

Entre los temas relevantes estuvo la base normativa con el Decreto 396 de 2010 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., Decreto Distrital 546 de 2007 y la Comisión Intersectorial de Estudios Económicos y de Información y Estadísticas del Distrito Capital – CIEEIE, la Circular Conjunta 008 de 2021 y la Circular Conjunta 007 de 2022; el portal <https://inventariobogota.sdp.gov.co>; el total de Estudios incorporados entre 2019 a 2024 en Inventario Bogotá con un total de 5.512 a la fecha; y los canales de comunicación dispuestos por la SDP para lograr la actualización del Inventario Bogotá.

2. Revisión de la página web de la entidad para verificar nuevos links de publicación.

Se identificó que el portal antiguo de la entidad (disponible en <https://historico.gobiernobogota.gov.co/>) ya no tiene habilitado el espacio de las publicaciones de la entidad, en el menú “Transparencia”. Ante esta novedad, la Oficina Asesora de Planeación procedió a revisar algunos de los links de publicación del INVENTARIO DE PUBLICACIONES, encontrando que si bien en la página web – antiguo portal no se puede visualizar el link de acceso, las publicaciones si continúan accesibles a la ciudadanía con los links que se tienen en INVENTARIO DE PUBLICACIONES y que son los mismos links de acceso que la Secretaría Distrital de Planeación utiliza en el portal <https://inventariobogota.sdp.gov.co/estudios>

Se identificó que la Oficina Asesora de Comunicaciones realizó la migración de la información del antiguo portal al nuevo, por lo cual se tiene actualmente la disponibilidad de las publicaciones de la SDG en los siguientes links:

[9.2 Boletines Jurídicos | 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 se actualizaron los siguientes ítems de estudios, por parte de 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

Título 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

Título del Estudio	Tipo de Estudio	Fecha de publicación	Link al estudio
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	26/01/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-0
Boletín Jurídico Disciplinario No. 2	Boletín	25/02/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-1
Boletín Jurídico Disciplinario No. 3	Boletín	29/03/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-2
Boletín Jurídico Disciplinario No. 4	Boletín	30/04/2021	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	1/09/2016	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	17/08/2010	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	30/06/2010	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/estudios/componente-medicion-sobre-comportamientos-y
ABC de los Consejos Locales de Gobierno	Otro	18/06/2019	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	29/06/2018	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/otras-publicaciones/documento-propuestas-redisenio-del
Documento de diagnóstico sobre el actual modelo de gestión de las alcaldías locales	Otro	23/02/2018	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/otras-publicaciones/documento-diagnostico-sobre-actual
Jóvenes Construyendo Ciudad	Otro	16/08/2013	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

Título 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	5/07/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-5
Boletín Jurídico Disciplinario No. 7	Boletín	17/08/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-6
Boletín Jurídico Disciplinario No. 8	Boletín	2/09/2021	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	11/01/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-11
Boletín Jurídico Disciplinario No. 01	Boletín	3/03/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-12
Boletín Jurídico Disciplinario No. 02	Boletín	2/05/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-13
Boletín Jurídico Disciplinario No. 03	Boletín	2/05/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-14
Boletín Jurídico Disciplinario No. 04	Boletín	30/06/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-15
Boletín Jurídico Disciplinario No. 05	Boletín	1/08/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-16
Boletín Jurídico Disciplinario No. 06	Boletín	12/09/2022	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	7/03/2023	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	20/04/2023	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-21

Título 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	25/05/2023	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	30/06/2023	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	1/04/2022	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/infografias/reporte-trimestral-i-2022-bogota-local
Investigación Infografía Presupuestos Participativos - Constructores Locales 2020-2021	Reporte	14/09/2023	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	14/09/2023	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	14/09/2023	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	14/09/2023	https://centrogobiernolocal.gobiernobogota.gov.co/observatorio-gestion-local/gestion-policiva
Informe de Asentamientos Humanos Ilegales en Bogotá	Reporte	14/09/2023	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	15/07/2023	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

Título del Estudio	Tipo de Estudio	Fecha de publicación	Link al estudio
Línea base de Conflictividades por localidad	Reporte	30/06/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/linea_base_de_conflictividades_2022-1.pdf
Línea base de conflictividades 2022	Reporte	1/06/2022	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/el_dificil_dejar_basura_preparacion_laboral_de_los_recicladores_de_oficio_chapineros.pdf
El difícil camino sobre ruedas	Reporte	0/01/1900	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/el_dificil_camino_sobre_ruedas_las_condiciones_del_carretero_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	3/03/2022	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	26/09/2022	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	30/08/2023	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	22/09/2023	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
DINÁMICAS POLÍTICAS 2020-2024 Concejo de Bogotá	Boletín	27/02/2024	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-28
ANÁLISIS POT	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
Negociaciones, intereses y prioridades: comportamiento del Concejo en tres iniciativas de acuerdo gubernamentales	Otro	26/12/2021	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/analisis_pot_2021_vf_publicacion_.pdf

Título del Estudio	Tipo de Estudio	Fecha de publicación	Link al estudio
¿Qué cambió con las elecciones de 2022 y qué significa para Bogotá?	Otro	31/12/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/negociaciones_intereses_prioridades_3_iniciativas_acuerdo_2022.pdf
Boletín Jurídico Disciplinario No. 01 2024 “RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA DE LOS DELEGADOS PARA LA SUPERVISIÓN DE SORTEOS Y CONCURSOS”	Boletín	27/02/2024	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-28
Boletín Jurídico Disciplinario No. 02 DE 2024 “¿EL AUSENTARSE DE SU PUESTO DE TRABAJO GENERA INCIDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DISCIPLINARIAS?”	Boletín	2/05/2024	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	2/07/2024	https://www.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/2024-07/BOLETIN%20C3%8DN%20JURIDICO%20DISCIPLINARIO%20No.%20003-2024.pdf
Boletín Jurídico Disciplinario No. 04 DE 2024 “RESPUESTA OPORTUNA Y SATISFACTORIA AL DERECHO DE PETICIÓN”	Boletín	30/82/2024	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%20BOGOTA%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%20EN%20EL%20CONCEJO%20DE%20BOGOTA%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-%20BOGOTA%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

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

En conclusión, el inventario de publicaciones se mantiene actualizado con 82 estudios, según la última comunicación emitida por la Secretaría Distrital de Planeación en diciembre de 2024. 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 2024, la información es tomada del Listado Maestro de Documentos, con fecha de 30 de junio de 2024, con base en los datos, que relaciona toda la trazabilidad documental.

2.1 Consolidado al II semestre 2024 de documentos del sistema de gestión elaborados o creados

Tabla No.2 - Documentos creados en el Segundo semestre de 2024

PROCESO	TOTAL DOCUMENTOS CREADOS
CONTROL DISCIPLINARIO	1
CONVIVENCIA Y DIÁLOGO SOCIAL	6
FOMENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DDHH	3
FOMENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS ÉTNICOS	1
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	7
GESTIÓN CORPORATIVA INSTITUCIONAL	13
PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	1
PLANEACIÓN Y GESTIÓN SECTORIAL	1
RELACIONES ESTRATÉGICAS	1
TOTAL GENERAL	34

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

La gráfica No.1 muestra la distribución de los documentos creados en la vigencia del segundo semestre del 2024. Resalta el proceso de Gestión Corporativa Institucional que tuvo el mayor número de aprobaciones con trece (13) documentos, seguidos del proceso de Gerencia del Talento Humano y convivencia y Diálogo Social, con siete (7) y seis (6) documentos creados en cada proceso, del total de treinta y cuatro (34) del II semestre 2024.

Grafica 1 - Distribución de documentos creados en el II semestre 2024



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

La tabla 3 se evidencia el total de documentos eliminados para el II semestre 2024 del Sistema de Gestión de la SDG, con un total de veintitrés (23), representados en cinco (5) procesos de la entidad.

Tabla No.3 - Número de documentos del sistema de Gestión eliminados en la vigencia del I semestre 2024

PROCESO	No. DOCUMENTOS ELIMINADOS
CONVIVENCIA Y DIÁLOGO SOCIAL	14
FOMENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DDHH	2
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	2
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	4
GESTIÓN DEL PATRIMONIO DOCUMENTAL	1
TOTAL GENERAL	23

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

La grafica 2 muestra la distribución de los documentos eliminados en el II semestre del 2024. Se resalta que el proceso de Convivencia y Dialogo Social fue quien solicito el mayor número de documentos eliminados con doce (12), seguido del proceso de Fomento y Protección de los DDHH con dos (2) del total de quince (15) eliminados.

Grafica 2 - Distribución de documentos eliminados en el II semestre 2024



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

La tabla 4 muestra el consolidado de documentos actualizados para el I semestre 2024 del Sistema de Gestión

Tabla No.4 - Número de documentos del sistema de Gestión Actualizados en la vigencia del I semestre 2024

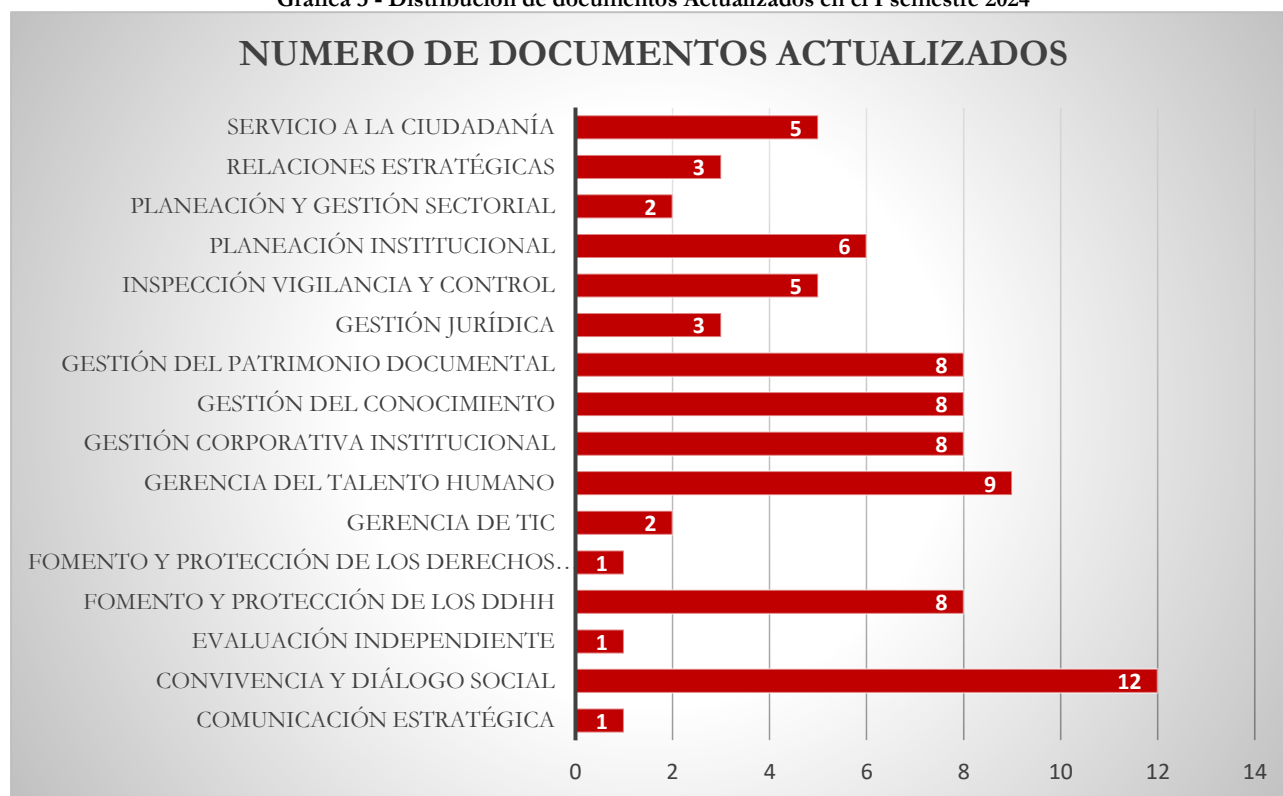
PROCESO	No. DOCUMENTOS ACTUALIZADOS
COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	1
CONVIVENCIA Y DIÁLOGO SOCIAL	12
EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	1
FOMENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DDHH	8
FOMENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS ÉTNICOS	1
GERENCIA DE TIC	2
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	9

PROCESO	No. DOCUMENTOS ACTUALIZADOS
GESTIÓN CORPORATIVA INSTITUCIONAL	8
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	8
GESTIÓN DEL PATRIMONIO DOCUMENTAL	8
GESTIÓN JURÍDICA	3
INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL	5
PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	6
PLANEACIÓN Y GESTIÓN SECTORIAL	2
RELACIONES ESTRATÉGICAS	3
SERVICIO A LA CIUDADANÍA	5
TOTAL GENERAL	82

Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

La gráfica 3 muestra la distribución de los documentos actualizados en el II semestre del 2024, resalta que los procesos de Convivencia y diálogo, y Gerencia del Talento Humano solicitaron el mayor número de aprobaciones con doce (12) y nueve (9) documentos, cada uno respectivamente, seguidos de los procesos de Gestión del Patrimonio documental, Gestión del Conocimiento, Gestión Corporativa Institucional, y fomento y Protección de DDHH con ocho (8) documentos respectivamente, para un total de ochenta y dos (82) documentos actualizados.

Grafica 3 - Distribución de documentos Actualizados en el I semestre 2024



Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

3. CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH

De acuerdo con los planes establecidos para la vigencia 2024, la Dirección de Talento Humano – DTH contó con siete (7) planes, de acuerdo con el informe reportado a la Oficina Asesora de Planeación en seguimiento a los planes de gestión, disponible en: <https://gaia.gobiernobogota.gov.co/content/tablero-de-control-0>
 Los planes a tener en cuenta en el presente informe de preservación de conocimiento son:

1. Plan Anual de Vacantes PAV
2. Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2024
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
7. Plan Estratégico de seguridad Vial PESV

Durante el IV trimestre del 2024 se desarrollaron los planes con sus respectivos indicadores y descripción del avance.

3.1 PLAN ANUAL DE VACANTES-PAV

Gráfica 4 - Formulación y seguimiento a planes institucionales - PAV

FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES										Código: PE-PAV-005 Versión: 1 Ejecución de la vigencia 2024 Corte: 31/12/2024														
PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA: 2024																								
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL																								
Nº DE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROCESO ASOCIADO	META PLAN VIGENCIA	INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE PROGRAMACIÓN	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	TOTAL PROGRAMACIÓN VIGENCIA	ENTREGABLE	PROGRAMADO	EJECUTADO	RESULTADO %	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	PROGRAMADO	EJECUTADO	RESULTADO %	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	TOTAL EJECUCIÓN VIGENCIA	RESULTADO % VIGENCIA
1	Mantener la gestión institucional administrativa de la secretaría de la entidad para el planeamiento, seguimiento y ejecución de los planes y programas, a la gestión de talento humano.	Proceso del Talento Humano	Mantener actualizadas en un 95% el reporte de vacantes definitivas de carrera administrativa en el aplicativo SIMO para la igualdad, el mérito y la oportunidad (740 de 2018).	Porcentaje de reporte de vacantes actualizadas	Director de Gestión del Talento Humano	Operativa	95%	95%	95%	95%	95%	Reporte de vacantes definitivas de carrera administrativa en el aplicativo SIMO, de las cuales se reportaron a la fecha 311, para un reporte del 96%.	95%	97,26%	100,0%	Corte 31 de septiembre de 2024 existían 323 vacantes definitivas objeto de reporte en el aplicativo SIMO, de las cuales se reportaron a la fecha 311, para un reporte del 96%.	Reporte reporte 31/09/2024	95%	97,26%	100,0%	A corte 31 de diciembre de 2024 existían 323 vacantes definitivas objeto de reporte en el aplicativo SIMO, de las cuales se reportaron a la fecha 311, para un reporte del 96%.	Reporte reporte 31/12/2024	95%	100,0%
1	Mantener la gestión institucional administrativa de la secretaría de la entidad para el planeamiento, seguimiento y ejecución de los planes y programas, a la gestión de talento humano.	Proceso del Talento Humano	Mantener actualizadas en un 95% el reporte de vacantes definitivas de carrera administrativa en el aplicativo SIMO para la igualdad, el mérito y la oportunidad (740 de 2018).	Porcentaje de reporte de vacantes actualizadas	Director de Gestión del Talento Humano	Operativa	95%	95%	95%	95%	95%	Reporte de vacantes definitivas de carrera administrativa en el aplicativo SIMO, de las cuales se reportaron a la fecha 311, para un reporte del 96%.	95%	95,0%	95,0%	En la gestión de talento humano de la Secretaría Distrital de Talento Humano (DTH) se reportaron a corte 31 de septiembre de 2024 un total de 323 vacantes definitivas de carrera administrativa en el aplicativo SIMO, de las cuales se reportaron a la fecha 311, para un reporte del 96%.	Reporte reporte 31/09/2024	95%	85,0%	95,0%	En la gestión de talento humano de la Secretaría Distrital de Talento Humano (DTH) se reportaron a corte 31 de diciembre de 2024 un total de 323 vacantes definitivas de carrera administrativa en el aplicativo SIMO, de las cuales se reportaron a la fecha 311, para un reporte del 96%.	Reporte reporte 31/12/2024	95%	95,0%

Detalle de reportes	
Fecha	Descripción del reporte
31 de marzo de 2024	Se reportaron a corte 31 de marzo de 2024 un total de 323 vacantes definitivas de carrera administrativa en el aplicativo SIMO, de las cuales se reportaron a la fecha 311, para un reporte del 96%.
30 de junio de 2024	Se reportaron a corte 30 de junio de 2024 un total de 323 vacantes definitivas de carrera administrativa en el aplicativo SIMO, de las cuales se reportaron a la fecha 311, para un reporte del 96%.
31 de agosto de 2024	Se reportaron a corte 31 de agosto de 2024 un total de 323 vacantes definitivas de carrera administrativa en el aplicativo SIMO, de las cuales se reportaron a la fecha 311, para un reporte del 96%.
31 de octubre de 2024	Se reportaron a corte 31 de octubre de 2024 un total de 323 vacantes definitivas de carrera administrativa en el aplicativo SIMO, de las cuales se reportaron a la fecha 311, para un reporte del 96%.

Fuente: Dirección del Talento Humano

Resultado del plan anual de vacantes-PAV al 31 de diciembre de 2024 con 95% de cumplimiento. Esta es la descripción detallada de las metas:

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:

- I trimestre: A corte 31 de marzo de 2024 existían 323 vacantes definitivas objeto de reporte en el aplicativo SIMO, de las cuales se reportaron a la fecha 311, para un reporte del 96%.

- II trimestre: A corte 30 de junio de 2024 existían 338 vacantes definitivas objeto de reporte en el aplicativo SIMO, de las cuales se reportaron a la fecha 333, para un reporte del 98,52%.
- III trimestre A corte 30 de septiembre de 2024 existían 365 vacantes definitivas objeto de reporte en el aplicativo SIMO, de las cuales se reportaron a la fecha 355, para un reporte del 97,26%. Se anexa pantallazo del SIMO a corte 02/10/2024, dando así cumplimiento a la meta programada.
- IV trimestre A corte 31 de diciembre de 2024 existían 384 vacantes definitivas objeto de reporte en el aplicativo SIMO, de las cuales se reportaron a la fecha 376, para un reporte del 97,9%. Se anexa pantallazo del SIMO a de fecha 14/01/2024, dando así cumplimiento a la meta programada.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el II semestre 2024 fue un resultado del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 9,47% y el resultado porcentual de la vigencia es del 100 %

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:

$(\text{Número de empleos de la planta provistos} / \text{Número total de empleos de la planta}) * 100$

Descripción del avance de la actividad 2 PAV:

- I trimestre: En la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno existen 1524 empleos entre planta permanente y temporal. A corte 31 de marzo de 2024, se encontraban provistos 1368 empleos para un total de provisión del 90%.
- II trimestre: En la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno existen 1524 empleos entre planta permanente y temporal. A corte 30 de junio de 2024, se encontraban provistos 1349 empleos para un total de provisión del 88,52%. Es importante mencionar que previa culminación del periodo se presentaron varios retiros y ningún ingreso dado que, la planta temporal tiene vigencia hasta el 30 de junio de 2024, razón por la cual se requiere ajustar la meta programada, puesto que esta variable impactará el nivel cumplimiento para el cálculo del indicador en los periodos posteriores.
- III trimestre En la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno existen 1204 empleos en la planta permanente. A corte 30 de septiembre de 2024, se encontraban provistos 1076 empleos para un total de provisión del 89,4%. Es importante mencionar que previa culminación del periodo se presentaron varios retiros, debido a la afectación que tiene sobre los provisionales y encargados la provisión de empleos a través de Distrito Capital 5 y algunos servidores prefieren anticipar su retiro antes que regresar a su empleo titular o ser desvinculados por caída de escaleras. Esta variable impactará el nivel cumplimiento para el cálculo del indicador en este y otros periodos, hasta que termine la provisión de los empleos ofertados.
- IV trimestre En la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno existen 1204 empleos en la planta permanente. A corte 31 de diciembre de 2024, se encontraban provistos 1060 empleos para un total de provisión del 88,04%. Es importante mencionar que previa culminación del periodo se presentaron varios retiros, debido a la afectación que tiene sobre los provisionales y encargados la provisión de empleos a través de Distrito Capital 5 y algunos servidores prefieren anticipar su retiro antes que regresar a su empleo titular o ser desvinculados por caída de escaleras. Esta variable impactará el nivel cumplimiento para el cálculo del indicador en este y otros periodos, hasta que termine la provisión de los empleos ofertados.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el II semestre 2024 fue un resultado del 89%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 45% y el resultado porcentual de la vigencia es del 98.9 %

3.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024

Gráfica 5 - Formulación y seguimiento a planes institucionales – PIC

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC		VENENCIA 2024		PROGRAMACIÓN										II TRIMESTRE						III TRIMESTRE						TOTAL EJECUCIÓN		
Nº	OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROCESO RESPONSABLE	META	INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE PROGRAMACIÓN	I TRIMESTRE				II TRIMESTRE				III TRIMESTRE				EJECUCIÓN	RESULTADO	EJECUCIÓN	RESULTADO	EJECUCIÓN	RESULTADO	EJECUCIÓN	RESULTADO	TOTAL EJECUCIÓN	RESULTADO DE VENENCIA
							1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4										
1	Fortalecer la capacidad institucional de las unidades de la entidad para el desarrollo, ejecución y monitoreo de la meta y proceso, y el plan de trabajo.	Secretaría de Planeación	100%	Se convocó al curso virtual de "Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno" al 100% de los(as) funcionarios(as) que se vinculan a la entidad.	Secretaría de Planeación	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	97,9%	
2	Fortalecer la capacidad institucional de las unidades de la entidad para el desarrollo, ejecución y monitoreo de la meta y proceso, y el plan de trabajo.	Secretaría de Planeación	100%	Se convocó al curso virtual de "Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno" al 100% de los(as) funcionarios(as) que se vinculan a la entidad.	Secretaría de Planeación	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	97,9%	
3	Fortalecer la capacidad institucional de las unidades de la entidad para el desarrollo, ejecución y monitoreo de la meta y proceso, y el plan de trabajo.	Secretaría de Planeación	100%	Se convocó al curso virtual de "Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno" al 100% de los(as) funcionarios(as) que se vinculan a la entidad.	Secretaría de Planeación	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	97,9%	

Control de cumplimiento		
Orden	Fecha	Descripción del evento
1	03-08-2024	Se convocó al curso virtual de "Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno" al 100% de los(as) funcionarios(as) que se vinculan a la entidad.
2	03-08-2024	Se convocó al curso virtual de "Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno" al 100% de los(as) funcionarios(as) que se vinculan a la entidad.
3	03-08-2024	Se convocó al curso virtual de "Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno" al 100% de los(as) funcionarios(as) que se vinculan a la entidad.
4	03-08-2024	Se convocó al curso virtual de "Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno" al 100% de los(as) funcionarios(as) que se vinculan a la entidad.

Fuente: Dirección del Talento Humano

Resultado del plan institucional de capacitación – PIC al diciembre de 2024 97,9%. 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 100% de los(as) funcionarios(as) que se vinculan a la entidad.

Indicador Meta 1 PIC:

(Número de funcionarios(as) nuevos convocados/Total de funcionarios (as) nuevos(as)) ×100.

Descripción del avance de la actividad 1 PIC:

- I trimestre: Conforme a los listados de afiliación a la seguridad social, para el segundo trimestre del año ingresaron a la SDG 34 funcionarios(as) nuevos(as). De los cuales se invitó a los(as) 34 servidores(as) 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 puede evidenciar en los correos electrónicos enviados.
- II trimestre: Conforme a los listados de afiliación a la seguridad social, para el segundo trimestre del año ingresaron a la SDG 34 funcionarios(as) nuevos(as). De los cuales se invitó a los(as) 34 servidores(as) 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 por el equipo del PIC de la DGTH.
- III trimestre: Conforme a los listados de afiliación a la seguridad social, para el tercer trimestre del año ingresaron a la SDG 21 funcionarios(as) nuevos(as). De los cuales se invitó a los(as) 21 servidores(as) 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 por el equipo del PIC de la DGTH.
- IV trimestre: Conforme a los listados de afiliación a la seguridad social, para el cuarto trimestre del año ingresaron a la SDG 168 funcionarios(as) nuevos(as). De los cuales se invitó a 163 servidores(as) 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 por el equipo del PIC de la DGTH.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el II semestre 2024 fue un resultado del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 97% y el resultado porcentual de la vigencia es del 97,9 %

META 2 plan vigencia PIC:

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

Indicador Meta 2 PIC:

(Número de actividades de capacitación ejecutadas /Total de actividades de capacitación planeadas para la vigencia) ×100

Descripción del avance de la actividad 2 PIC:

- I trimestre: Durante el primer trimestre de 2024 se cumplió con las 9 actividades de capacitación programadas para este periodo.
- II trimestre: Durante el segundo trimestre de 2024 se cumplió con las 14 actividades de capacitación programadas para este periodo de acuerdo con los temas del Plan de acción del PIC, que fueron:
 - Actividad1 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 3 de abril de 2024 - Gestión documental grupo 3, con 113 asistentes.*
 - Actividad2 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 11 de abril de 2024 - Recomendaciones de Seguridad de la Información Usuario Final, con 38 asistentes.*
 - Actividad3 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 30 de abril de 2024 - Capacitación Código de Integridad, con 195 asistentes.*
 - Actividad4 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 12 de abril de 2024 - Gestión de Proyectos de Inversión grupos 1, con 91 asistentes.*
 - Actividad5 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 19 de abril de 2024 - Gestión de Proyectos de Inversión grupo 2, con 231 asistentes.*
 - Actividad6. - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 22 y 28 de mayo de 2024 - Analítica Institucional grupos 1 y 2, con 241 asistentes.*
 - Actividad7 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 29 de mayo de 2024 - Control Interno, con 226 asistentes.*
 - Actividad8 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 16 y 24 de mayo de 2024 - Gestión del Conocimiento e Innovación grupos 1-2, con 141 asistentes.*
 - Actividad9 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 30 de mayo de 2024 - Ley de Transparencia - Listado de asistencia tomado por la Secretaría de Transparencia, con 40 asistentes.*
 - Actividad10 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 17 - 19 - 25 y 27 de junio de 2024 - Código General Disciplinario grupos 1-2-3-4, con 355 asistentes.*
 - Actividad11 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 20 -21 - 26 y 28 de junio de 2024 - Cultura Ambiental grupos 1-2-3-4, con 268 asistentes.*
 - Actividad12 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 12 y 13 de junio de 2024 - Manual de Funciones grupos 1-2, con 367 asistentes.*
 - Actividad13 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 11 de junio de 2024 - Protección de Datos Personales, con 145 asistentes.*
 - Actividad14 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 24 y 26 de junio - Sensibilización libertad religiosa, con 29 asistentes.*
- III trimestre: Durante el tercer trimestre de 2024 se cumplió con las 23 actividades de capacitación programadas para este periodo de acuerdo con los temas del Plan de acción del PIC, que fueron:
 - Actividad1 - Tema Gestión Contractual. El 2 de julio de 2024 - Nociones básicas de la contratación pública. con 112 asistentes.*
 - Actividad2 - Tema Gestión Contractual. El 3 de julio de 2024 - Modelo de abastecimiento estratégico con 123 asistentes.*
 - Actividad3 - Tema Gestión Contractual. El 4 de julio de 2024 - Mecanismos de agregación de demanda, con 77 asistentes.*
 - Actividad4 - Tema Gestión Contractual. El 5 de julio de 2024 - Supervisión e interventoría de contratos, con 121 asistentes.*
 - Actividad5 - Tema Gestión Contractual. El 8 de julio de 2024 - Estudios del Sector, con asistentes.*
 - Actividad6 - Tema Gestión Contractual. El 9 de julio de 2024 - SECOP II para entidades Estatales, con 42 asistentes.*
 - Actividad7 - Tema Gestión Contractual. El 10 de julio de 2024 -SECOP II para entidades Estatales, con 73 asistentes.*
 - Actividad8 - Tema Gestión Contractual. El 11 de julio de 2024 -SECOP II para entidades Estatales, con 28 asistentes.*
 - Actividad9 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 17 y 19 de julio de 2024 - Desafíos en Innovación / Socializar para Conectar grupos 1 y 2, con 111 asistentes.*
 - Actividad10 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 25 de julio de 2024 - Conflicto de Intereses grupo 2, con 68 asistentes.*
 - Actividad11 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 26 de julio de 2024 - Acuerdos de Confidencialidad, con 25 asistentes.*
 - Actividad12 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 29 de julio de 2024 - Código de Integridad con 88 asistentes.*
 - Actividad13 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 16 de agosto de 2024 - Evaluación del Desempeño, con 46 asistentes.*
 - Actividad14 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 28 de agosto de 2024 - Recomendaciones de seguridad digital usuario final MINTIC, con 49 asistentes.*
 - Actividad15 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 24 y 26 de junio - Sensibilización libertad religiosa, con 29 asistentes.*
 - Actividad16 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 9 de septiembre de 2024 - Código de Integridad, con xx asistentes.*
 - Actividad17 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 10 y 13 de septiembre de 2024 - Atención a la Ciudadanía - Derechos de Petición, con 509 asistentes.*
 - Actividad18 - Tema INDUCCIÓN. El 12 de septiembre de 2024 - Inducción al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con 265 asistentes.*
 - Actividad19 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 19 de septiembre - Manejo Aplicativo Hola grupos 1 y 2, con 338 asistentes.*
 - Actividad20 - Tema Gestión Contractual. 23, 24 y 25 de septiembre - Congreso en Gestión Contractual, con 35 asistentes.*

Actividad21 - Tema Gestión Policiva. El 26 de septiembre de 2024 - Generalidades del Estatuto del Consumidor, con xx asistentes.
Actividad22 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. El 18 de septiembre de 2024 - Derecho a la libertad religiosa, con 18 asistentes.
Actividad23 - Tema Gestión Policiva. El 26, 27 y 30 de septiembre, Congreso en Gestión Policiva grupo 1 con 39 asistentes

- IV trimestre: Durante el cuarto trimestre de 2024 se cumplió con 15 de las 22 actividades de capacitación programadas para este periodo de acuerdo con los temas del Plan de acción del PIC, que fueron:
Actividad 1 - Tema Gestión Policiva. Congreso en Gestión Policiva grupo 2: 1,2,3 octubre 2024 (40 asistentes).
Actividad 2 - Tema Gestión Contractual. Congreso en Gestión Contractual grupo 2: 7,8,9 octubre 2024 (40 asistentes).
Actividad 3 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. Congreso en Competencias Laborales Generales Empleo Público grupo 1: 21 y 22 de octubre de 2024 (30 asistentes); grupo 2: 28 y 29 de octubre de 2024 (30 asistentes).
Actividad 4 - Tema Gestión Financiera. Congreso en Gestión Financiera grupo 1: 28,29 y 30 de octubre de 2024 (30 asistentes); grupo 2: 1, 5 y 6 de noviembre de 2024 (30 asistentes).
Actividad 5 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. Capacitación Recomendaciones Seguridad de la información usuario final 5 de noviembre de 2024 (27 asistentes).
Actividad 6 - Tema Gestión Policiva. Diplomado en Argumentación Jurídica único grupo: 5, 6, 7, 8, 18, 19, 20 de noviembre de 2024 (40 asistentes).
Actividad 7 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. Congreso en Gestión Transversal y de Apoyo Grupo 1: 13, 14, 15, y 18 de noviembre de 2024 (30 asistentes); Grupo 2: 22, 25, 26, y 27 de noviembre de 2024 (50 asistentes).
Actividad 8 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. Capacitación tercer encuentro gestores de integridad 19 de noviembre de 2024 (26 asistentes).
Actividad 9 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. Congreso en Desafíos y Medidas contra la Corrupción Grupo 1: 20, 21, y 22 de noviembre de 2024 (22 asistentes); Grupo 2: 27, 28, de noviembre y 2 de diciembre de 2024 (38 asistentes).
Actividad 10 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. Capacitación PPLGBTI grupos 1 y 2: 14 y 19 de noviembre de 2024 (302 asistentes).
Actividad 11 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. Capacitación Diálogo Social grupos 1 y 2: 21 y 22 de noviembre de 2024 (201 asistentes).
Actividad 12 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. Capacitación Gestión Proyectos de Inversión grupo 3: 25 de noviembre de 2024 (246 asistentes).
Actividad 13 - Tema Gestión Transversal y de apoyo Capacitaciones en el tema de participación ciudadana: Capacitación Participación ciudadana en la gestión pública: 4 de diciembre de 2024 (200 asistentes); capacitación Acceso a la información pública: 13 de diciembre de 2024 (120 asistentes) y Capacitación Política de participación incidente: 19 de diciembre de 2024 (123 asistentes).
Actividad 14 - Tema Gestión Transversal y de apoyo. Capacitación Conflicto de Intereses grupo 3: 18 de diciembre de 2024 (56 asistentes).
Actividad 15 - Tema Inducción Reinducción. Invitación curso virtual Moodle Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno cuarto trimestre de 2024 (163 convocados a realizar el curso)"

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el II semestre 2024 fue un resultado del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 96.6% y el resultado porcentual de la vigencia es del 97.9%

META 3 plan vigencia PIC

Lograr un nivel de satisfacción igual o superior al 80% de los(as) funcionarios(as) encuestados en relación con las actividades de capacitación

Indicador Meta 3 PIC:

$(\text{Número de funcionarios(as) satisfechos(as)} / \text{Total de funcionarios(as) encuestados(as)}) \times 100$

Descripción del avance de la actividad 3 PIC:

- I trimestre: De los 1001 servidores y colaboradores que diligenciaron la encuesta de percepción durante el primer trimestre de 2024, 713 servidores calificaron como excelentes las actividades de capacitación con una representación del 71.29% y 230 servidores indicaron que las capacitaciones son buenas es decir un 23.03%, para un total de 943 servidores satisfechos y un nivel de satisfacción del 94.2% durante el trimestre.
- II trimestre: De los 2411 servidores y colaboradores que diligenciaron la encuesta de percepción para las actividades de capacitación que se realizaron durante el periodo, 2352 servidores las calificaron como buenas y excelentes, alcanzando un nivel de satisfacción del 97,55% durante el segundo trimestre de 2024.

* Considerando los resultados de los planes institucionales, se logra evidenciar un cumplimiento del 100,34% para el PETH

– II trimestre: Para el primer segundo trimestre del año se realizó el monitoreo a los planes institucionales que conforman el Plan estratégico de talento humano, los cuales lograron los siguientes resultados:

1. Vacantes 94%
2. Previsión de recursos humanos 91%.
3. Capacitación 107%
4. Bienestar e incentivos 126%
5. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 102%

* Considerando los resultados de los planes institucionales, se logra evidenciar un cumplimiento del 100,34% para el PETH

– III trimestre: Para el tercer trimestre del año se realizó el monitoreo a los planes institucionales que conforman el Plan estratégico de talento humano, los cuales lograron los siguientes resultados:

1. Vacantes 93,33%.
2. Previsión de recursos humanos 95%.
3. Capacitación 79%.
4. Bienestar e incentivos 93%.
5. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 95,83%.

*Considerando los resultados de los planes institucionales, se logra evidenciar un cumplimiento del 100% para el PETH.

– IV trimestre: Para el cuarto trimestre del año se realizó el monitoreo a los planes institucionales que conforman el Plan estratégico de talento humano, los cuales lograron los siguientes resultados:

- 1. Vacantes 92,98%.
- 2. Previsión de recursos humanos 88%.
- 3. Capacitación 66%.
- 4. Bienestar e incentivos 136%.
- 5. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 102,67%.

*Considerando los resultados de los planes institucionales, se logra evidenciar un cumplimiento del 97,08% para el PETH.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el II semestre 2024 fue un resultado del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 98 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 100 %

META 2 plan vigencia PETH

Establecer la línea de base para la medición de la tasa de retención del talento humano como métrica esencial para conocer la permanencia laboral de los(as) funcionarios(as) de la entidad.

Indicador Meta 2 PETH:

Establecer la línea de base para la medición de la tasa de retención del talento humano como métrica esencial para conocer la permanencia laboral de los(as) funcionarios(as) de la entidad.

Descripción del avance de la actividad 2 PETH:

- I trimestre: Durante el primer trimestre del año, se evidenció que hubo 11 retiros por insubsistencia, 59 retiros por pensión y 7 retiros por renuncia, para un total de 77 retiros, lo que es equivalente a un 5,6%. Por lo tanto, el indicador de retención del talento humano de la planta global se ubica en un 94,4%.

– II trimestre: Para el segundo trimestre del año la planta permanente fue de 1204 empleos y la planta temporal de 320 empleos, para un total de la planta global de 1524 empleos.
La cantidad de retiros fue:

- Por pensión 4
 - Por renuncia 24
 - Declaración definitiva de vacancia por cargo 4
 - Por insubsistencia 2
- Para un total de 34.

Dado lo anterior, el porcentaje de retención del talento humano para el periodo estuvo en el 97,77%

– III trimestre: Para el tercer trimestre del año la planta permanente fue de 1204 empleos.

La cantidad de retiros fue:

- Declaración definitiva de vacancia de cargo 2.
 - Insubsistencia 7.
 - Pensión 2.
 - Renuncia 28.
 - Terminación de encargo 1.
 - Terminación legal del periodo 1
- Para un total de 41

Dado lo anterior, el porcentaje de retención del talento humano para el periodo estuvo en el 96,59%.

– IV trimestre: Para el cuarto trimestre del año la planta permanente fue de 1204 empleos.

La cantidad de retiros se discriminan así:

- Declaración definitiva de vacancia de cargo 4.
 - Insubsistencia 84.
 - Pensión 3.
 - Renuncia 20.
 - Terminación de encargo 0.
 - Terminación legal del periodo 0
- Para un total de 111.

Dado lo anterior, el porcentaje de retención del talento humano para el periodo estuvo en el 91%.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el I semestre 2024 fue un resultado del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 95 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 100 %

3.4. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS - PBI

Gráfica 7 - Formulación y seguimiento a planes institucionales - PBI

Código: PE-FIN-1000
Versión: 1
Ejecución: 18 de junio de 2023
Creado por: J. BARRERA

FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES

Plan de Bienestar e Incentivos
Vigencia: 2024

PLAN INSTITUCIONAL			PROGRAMACIÓN												I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE			TOTAL	
Nº DE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROCESO ASOCIADO	INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE PROGRAMACIÓN	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	TOTAL PROGRAMACIÓN	INDICADOR	PROGRAMADO	EJECUTADO	REALIZADO %	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	PROGRAMADO	EJECUTADO	REALIZADO %	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	TOTAL EJECUTADO	RESULTADO VIGENCIA		
1	Fortalecer gestión institucional mejorando la capacidad de la entidad para su desarrollo, mejorando la calidad de los servicios, mejorando la gestión de recursos humanos y mejorando la gestión de recursos financieros.	Proceso de Bienestar	El 95% de las actividades programadas para el primer semestre de 2024 se ejecutaron.	Gerencia de Gestión Humana	Operativa	95%	95%	95%	95%	95%	Indicador de la ejecución de las actividades del primer semestre de 2024.	95%	95%	100.0%	Se realizó con el programa de Bienestar, para el primer trimestre de 2024 se programaron 12 actividades correspondientes a los componentes de bienestar, mejorando la calidad de los servicios y mejorando la gestión de recursos humanos.	Comprobante de pago de actividades de bienestar, mejorando la calidad de los servicios y mejorando la gestión de recursos humanos.	95%	95%	100.0%	Se realizó con el programa de Bienestar para el primer trimestre de 2024 se programaron 12 actividades correspondientes a los componentes de bienestar, mejorando la calidad de los servicios y mejorando la gestión de recursos humanos.	Comprobante de pago de actividades de bienestar, mejorando la calidad de los servicios y mejorando la gestión de recursos humanos.	100%	100.0%		
TOTAL																						100.0%	100.0%		

Control de cambios		
Versión	Fecha	Descripción del cambio
1	20 de febrero de 2024	Se actualiza la matriz de seguimiento del plan, según sean las actividades programadas para el primer semestre de 2024.
2	20 de febrero de 2024	Se actualiza el seguimiento del plan por corresponder a la vigencia de 2024, el plan programado para el primer semestre de 2024.
3	20 de febrero de 2024	Se actualiza el seguimiento del plan por corresponder a la vigencia de 2024, el plan programado para el primer semestre de 2024.
4	20 de febrero de 2024	Se actualiza el seguimiento del plan por corresponder a la vigencia de 2024, el plan programado para el primer semestre de 2024.

Fuente: Dirección del Talento Humano

Resultado del Plan de Bienestar e Incentivos al 31 de diciembre de 2024 es 100%. Esta es la descripción detallada de las metas:

META 1 plan vigencia PBI

Cumplir con mínimo el 90% de las actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia de 2024 según cronograma definido.

Indicador Meta 1 PBI:

$(\text{Número de actividades realizadas PBI} / \text{Número de actividades programadas PBI}) \times 100$

Descripción del avance de la actividad 1 PBI:

- I trimestre De las actividades 8 programadas se ejecutaron 7, las cuales se describen a continuación:
 - **Día de la familia: con la expedición de la resolución 004 de 2024 se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos en el cual, en su capítulo de salario emocional, se explica el uso de este beneficio. Estas solicitudes reposan en el Orfeo a cargo de la DGTH*
 - **Escuela de Crianza: esta actividad se reprograma para inicio en el mes de abril. Se hace claridad que como quedo estipulado en el plan de estímulos e incentivos estas actividades pueden estar sujetas a cambios, debido a diferentes situaciones como planeación por inicio de nueva administración, entre otros.*
 - **Implementación del Plan de Desvinculación: se realiza una jornada el 21 de marzo en la cual se invita a 100 servidores públicos.*
 - **Jornada promoción y oferta educativa: se realiza una feria de servicios donde se incluyó la oferta educativa el pasado 13 de marzo. Y se realizaron tres espacios de capacitación con Compensar los días 14 de febrero, 22 de febrero y el 29 de febrero en la cual se impactó a 447 personas.*
 - **Transformado el ser: se realizan dos jornadas de capacitación virtual, el 12 de marzo con la temática de comunicación efectiva y el 21 de marzo con la temática de construcción de relaciones. En ambas capacitaciones se logró impactar alrededor de 1000 personas entre servidores y contratistas.*
 - **Jornada con directivos: se realiza el 1 de marzo una jornada de presentación con el secretario de Gobierno y el gabinete. Se realizó presencial (500 servidores y contratistas) y virtual (200 personas servidores y contratistas).*
 - **Día de la mujer: Se realiza una jornada el día 7 de marzo de 8:00 a.m. a 11:00 a.m. en Compensar Av. 68, en la que se cuenta con la participación de 600 mujeres. Durante el primer trimestre del año, se evidenció que hubo 11 retiros por insubsistencia, 59 retiros por pensión y 7 retiros por renuncia, para un total de 77 retiros, lo que es equivalente a un 5,6%.*

Por lo tanto, el indicador de retención del talento humano de la planta global se ubica en un 94,4%.

- II trimestre: De acuerdo con el cronograma del Plan de bienestar, para el segundo trimestre 2024 se programaron 19 actividades correspondientes a 5 componentes. Sin embargo, se logró realizar un total de 24 actividades para los 5 componentes, las cuales se describen a continuación:
 - Componente 1 - Familia. Enfoque de mujer y género:*
 - *Actividad1. Feria de emprendimiento en alianza con la manzana Liévano el día 17 de abril con la participación de 23 emprendimientos priorizando los liderados por mujeres.*
 - *Actividad2. Taller "Celebrando la fortaleza femenina, 28 de junio plataforma teams 8:00 am, con 65 participantes.*
 - Componente 1 - Familia. Día de la familia*
 - *Actividad3. Se otorga de acuerdo con lo establecido en la Resolución 004 de 2024 para el trimestre. Se asignaron 31 estímulos en los meses de abril, mayo y junio.*
 - Componente 1 - Familia. Escuela de Crianza inspiradora*
 - Para el trimestre no habían programadas actividades de este componente, sin embargo, se ejecutaron 2 talleres que contaron con la participación de 47 asistentes:*
 - *Actividad4. Un taller el 10 de mayo.*
 - *Actividad5. Otro taller el 27 de junio.*
 - Componente 1 - Familia. Implementación Programa de desvinculación laboral y proyecto de vida:*
 - *Actividad6. Taller de educación financiera 23 de abril (actividad no programada para el trimestre, genera sobre cumplimiento en la meta para el periodo).*
 - *Actividad7. Taller 2 encuentro pre pensionados 16 de mayo aulas Barule 25 participantes (actividad no programada para el trimestre, genera sobre cumplimiento en la meta para el periodo).*
 - *Actividad8. Sesión experiencial relajación y meditación 23 de mayo -20 participantes (actividad no programada para el trimestre, genera sobre cumplimiento en la meta para el periodo).*

- *Actividad9. Taller de desvinculación laboral planta temporal 19 de junio-200 participantes auditorio Hui taca.*
- Componente 2 - Habilidades y competencias del ser. Transformando el ser en alianza con la escuela de gobierno local se ejecutó:*
- *Actividad10. Taller Toma de decisiones 12 de abril-plataforma Teams. 704 participantes.*
- *Actividad11. Taller Trabajo en equipo y adaptación al cambio 25 de abril plataforma Teams. 310 participantes.*
- *Actividad12. Taller en orientación al servicio al ciudadano el 25 de mayo plataforma Teams. 271 participantes.*
- *Actividad13. Taller Orientación a resultados 14 de junio plataforma Teams. 273 participantes.*
- *Actividad14. Taller de Resolución de conflictos 25 de junio plataforma Teams. 215 participantes.*
- Componente 3 - Fortalecimiento del Clima organizacional. Café Bit*
- *Actividad15. Grupo de contadores, almacenistas y presupuesto.23 de abril -Parque de los novios 24 participantes.*
- *Actividad16. Grupo de contadores, almacenistas y presupuesto.15 de mayo -compensar calle 94 14 participantes.*
- *Actividad17. Grupo de contadores, almacenistas y presupuesto.28 de mayo aulas Barule 26 participantes.*
- *Actividad18. 12 de abril Dirección de asuntos étnicos 4 directivos.*
- *Actividad19. 29 de mayo compensar avenida 68-44 participantes.*
- Componente 3 - Fortalecimiento del Clima organizacional. Día de la secretaria.*
- *Actividad20. Se realizó por parte del DACASD el día Teatro nacional la castellana 24 de mayo 34 participantes.*
- Componente 4 - Calidad de tiempo. Tardes de integración.*
- *Actividad21. 29 de mayo compensar av. 68, 44 participantes Dirección de asuntos étnicos tarde de bolos.*
- *Actividad22. 21 de junio 30 participantes Tarde de integración Talento Humano.*
- Componente 4 - Calidad de tiempo. Encuentro esparcimiento*
- *Actividad23. Día de los niños 25 de mayo 80 participantes teatro compensar.*
- Componente 5 - Plan anual de estímulos e incentivos:*
- *Actividad24. Se adelanto la estrategia de Educación formal y educación continua de acuerdo a lo establecido en la Resolución 004 de 2024.*

Nota: Las actividades realizadas fuera de la programación obedecen a las necesidades del proceso en materia de bienestar e incentivos lo que contribuye en el fortalecimiento institucional. Para el segundo trimestre del año la planta permanente fue de 1204 empleos y la planta temporal de 320 empleos, para un total de la planta global de 1524 empleos.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el I semestre 2024 fue un resultado del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 53.0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 59.3 %.

- III trimestre: De acuerdo con el cronograma del Plan de Bienestar, para el tercer trimestre 2024 se programaron 15 actividades correspondientes a 5 componentes. Se realizaron 14 actividades que se describen a continuación:

Componente familia:

Actividad 1. se realiza una actividad Taller "Mis mejores años". realizada el 8 de agosto dirigida a los pre pensionados en la cual asistieron 15 personas.

Componente Habilidades y competencias del ser:

Actividad 2. Se realiza una feria de la manzana Liévano el 31 de julio en la cual asisten servidores de las 3 secretarías y asisten universidades y centros educativos.

Actividad 3. Se realiza una feria de emprendimiento el 11 de septiembre en el cual participan 5 emprendimientos de la SDG. Esta actividad se realiza en conjunto con la Manzana Liévano.

Actividad 4. Se realiza jornada de inducción para Alcaldes locales, se realiza el 30 y 31 de julio. Asisten 111 servidores y contratistas.

Actividad 5. Capacitación Enfocarse en ser Industraible se realiza de forma virtual el 24 de septiembre, asisten 768 servidores y contratistas

Componente Fortalecimiento del Clima organizacional:

Actividad 6. Se realiza actividad de equipos con la Dirección Administrativa Especial de Policía el 18 de julio, asisten 21 servidores y contratistas

Actividad 7. Se realiza actividad de equipos con la Dirección Derechos Humanos el 16 de agosto, asisten 40 servidores y contratistas

Actividad 8. Se realiza actividad de equipos con la Dirección Financiera el 26 de septiembre, asisten 21 servidores y contratistas

Actividad 9. Se realiza el 2 encuentro con gestores de integridad el 20 de agosto al cual asisten 26 servidores.

Actividad 10. Se realizan sesiones de coaching para devolución de test de preferencias cerebrales con los directivos durante el trimestre

Componente Calidad de tiempo:

Actividad 11. Tarde de integración bolos para la Dirección Financiera a la cual asisten 21 servidores y contratistas.

Componente Implementación Plan Anual de Estímulos e Incentivos:

Actividad 12. Se realiza el sorteo de mejores servidores de la entidad el 28 de agosto, donde se sortea por distribución de rubro que tienen 100% (nivel sobresaliente) en la calificación de evaluación de desempeño, en total 134 servidores

Actividad 13. Se emite la Circular 021 del 9 de septiembre en la que se dan las instrucciones para el tiempo compensado para las festividades navideñas y fin de año 2024 en la cual espera beneficiar 1070 servidores

Actividad 14. Jornada de expedición de pasaportes que se realizó el 4 de septiembre en el cual participaron alrededor de 160 servidores, contratistas y familiares.

- IV trimestre: De acuerdo con el cronograma de bienestar para el último trimestre del año se planificaron 14 actividades correspondientes a 5 componentes que conforman el PIB y se ejecutaron 19 actividades que se describen a continuación:

Componente familia

Actividad 1: Vacaciones creativas, realizadas del 7 al 11 de octubre, se contó con la participación de alrededor de 52 niños.

Actividad 2: Bingo en familia (día de la familia), realizado el 2 de noviembre. Esta actividad contó con la asistencia de alrededor de 80 servidores y 3 personas de su núcleo familiar, en total fue una actividad para 360 personas.

Actividad 3: desvinculación laboral, 2 octubre- taller únete al cambio y transforma tu futuro, asisten 27 personas

Actividad 4: desvinculación laboral, 23 de octubre, taller "reverdece tu espíritu", asisten 36 personas

Actividad 5: desvinculación laboral, 2 de noviembre, capacitación "Charla informativa Ley 2318: Reforma Pensional", asisten 85 personas.

Actividad 6: desvinculación laboral. 5 de noviembre. Charla "CHARLA LIDERANDO MI VIDA DESDE HOY (FONDO DE PENSIONES PROTECCIÓN)", asisten 85 personas.

Actividad 7: desvinculación laboral. 22 noviembre. Taller "CIERRE PRE-PENSIONADOS 2024 "LA ALEGRIA DE CULIMNAR JUNTOS OTRA ETAPA", asisten 43 personas

Componente Habilidades y competencias del ser

Actividad 8: el 22 de octubre se realiza la capacitación "SALUD MENTAL: ENFOQUE EN LAS CREENCIAS Y LA ESPIRITUALIDAD " a la cual asisten 195 personas

Actividad 9: 29 de octubre se realiza la capacitación "BIODESCODIFICACIÓN, LA EMOCIÓN DETRÁS DE LA ENFERMEDAD", asisten 209 personas

Componente Fortalecimiento del Clima organizacional

Actividad 10: 30 octubre se realiza una jornada con el equipo de a Alcaldía Local de Chapinero, a la cual asisten 18 personas

Actividad 11: 19 noviembre, tercer encuentro de gestores de integridad, asisten 26 personas

Actividad 12: Capacitación "Construyendo tu bienestar 2025", se realiza el 29 de noviembre y asisten 399 personas

Actividad 13: 19 de diciembre, jornada con equipo de la DTI, asisten 18 personas

Actividad 14: 6 diciembre, actividad planeación DGTH, asisten 6 personas

Componente Calidad de tiempo

Actividad 15: 18 octubre se realiza la "Gala de recogimiento al Servidor público" al cual asisten 500 personas

Actividad 16: 29 noviembre se realiza el cierre de gestión al cual asisten 1000 personas

Actividad 17: tarde con amigos (bolos) 4 de octubre, al cual asisten 25 personas

Actividad 18: tarde con amigos (arte), 11 de noviembre, asisten 20 personas

Actividad 19: tarde con amigos (cocina), 6 de diciembre, asisten 30 personas.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el II semestre 2024 fue un resultado del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 111 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 100 %.

3.5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS -PPRH

Grafica 8 - Formulación y seguimiento a planes institucionales - PPRH

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL		PROGRAMACIÓN										II TRIMESTRE			III TRIMESTRE			TOTAL	RESULTADO %				
Nº DE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROCESO ASOCIADO	INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE PROGRAMACIÓN	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	TOTAL PROGRAMACIÓN VIGENCIA	ENTREGABLE	PROGRAMADO	EJECUTADO	RESULTADO %	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	PROGRAMADO	EJECUTADO	RESULTADO %	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	TOTAL EJECUTADO VIGENCIA	RESULTADO % VIGENCIA
1	Mantener la gestión institucional asegurando la capacidad de la entidad para la planeación, seguimiento y ejecución de las metas y recursos, y la gestión del talento humano.	Gestión del Talento Humano	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.	Directora de Gestión del Talento Humano	Continua	90%	90%	90%	90%	90%	Activo laboral de la empresa provista	90%	88%	99,8%	En la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno existen 1524 empleos de planta permanente y temporal. A corte 31 de marzo de 2024, se encontraban provistos 1368 empleos para un total de provisión del 90%. Se realizaron los procesos de selección de personal que con la culminación del periodo presentamos resultados, debido a la realización de la planta temporal.	De acuerdo con el informe de la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno, a corte 31 de agosto de 2024, se encontraban provistos 1368 empleos para un total de provisión del 90,9%. Se realizaron los procesos de selección de personal que con la culminación del periodo presentamos resultados, debido a la realización de la planta temporal.	90%	88,04%	97,8%	En la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno existen 1524 empleos de planta permanente y temporal. A corte 31 de agosto de 2024, se encontraban provistos 1368 empleos para un total de provisión del 90,9%. Se realizaron los procesos de selección de personal que con la culminación del periodo presentamos resultados, debido a la realización de la planta temporal.	De acuerdo con el informe de la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno, a corte 31 de agosto de 2024, se encontraban provistos 1368 empleos para un total de provisión del 90,9%. Se realizaron los procesos de selección de personal que con la culminación del periodo presentamos resultados, debido a la realización de la planta temporal.	90%	99,8%
2	Mantener la gestión institucional asegurando la capacidad de la entidad para la planeación, seguimiento y ejecución de las metas y recursos, y la gestión del talento humano.	Gestión del Talento Humano	Realizar un estudio técnico y financiero para la ampliación de la planta global de la SDG, en cumplimiento a las necesidades del servicio y atendiendo la normatividad vigente.	Directora de Gestión del Talento Humano	Suma	N/A	N/A	100%	0%	100%	Oficio de estudio	100%	100%	100,0%	Se realizó el oficio No. 0034420240001231, en el Departamento Administrativo del Servicio Civil, el 05 de septiembre de 2024.	No aplica	100%	100,00%	100,0%	No programado	No aplica	100%	100,0%
TOTAL																						99,8%	

Control de cambios		
Version	Fecha	Descripción del Cambio
1	05 de enero de 2024	Se establece la matriz de seguimiento de plan, según caso "vicio No. 047424"
2	05 de abril de 2024	Se actualiza el seguimiento del plan con corte a 31 de marzo de 2024. El plan presenta un avance acumulado del 90%.
3	28 de julio de 2024	Se actualiza el seguimiento de plan con corte a 31 de junio de 2024. El plan presenta un avance acumulado del 90,2%.
4	30 de octubre de 2024	Se actualiza el seguimiento de plan con corte a 31 de septiembre de 2024. El plan presenta un avance acumulado del 91,5%.

Fuente: Dirección del Talento Humano

Resultado del Plan de previsión de recursos humanos -PPRH al 31 de diciembre de 2024 es 99,8%. 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 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 PPRH:

- I trimestre: En la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno existen 1524 empleos entre planta permanente y temporal. A corte 31 de marzo de 2024, se encontraban provistos 1368 empleos para un total de provisión del 90%.

- II trimestre: En la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno existen 1204 empleos de planta permanente. A corte 31 de junio de 2024, se encontraban provistos 1093 empleos para un total de provisión del 90,78%. Para el cálculo del indicador no se consideró el componente de la planta temporal debido a que el proyecto que otorga los recursos para esta planta no continúa. Ver noticia de intranet: <https://gaia.gobiernobogota.gov.co/noticias/comunicado-secretar%C3%ADa-distrital-de-gobierno>
- III trimestre: En la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno existen 1204 empleos de planta permanente. A corte 30 de septiembre de 2024, se encontraban provistos 1076 empleos para un total de provisión del 89,4%. Es importante mencionar que previa culminación del periodo se presentaron varios retiros, debido a la afectación que tiene sobre los provisionales y encargados la provisión de empleos a través de Distrito Capital 5 y algunos servidores prefieren anticipar su retiro antes que regresar a su empleo titular o ser desvinculados por caída de escaleras. Esta variable impactará el nivel cumplimiento para el cálculo del indicador en este y otros periodos, hasta termine la provisión de los empleos ofertados. En promedio se han producido 20 retiros entre el 01/07/2024 y el 30/09/2024. Para el cálculo del indicador no se consideró el componente de la planta temporal debido a que el proyecto que otorga los recursos para esta planta no continúa. <https://gaia.gobiernobogota.gov.co/noticias/comunicado-secretar%C3%ADa-distrital-de-gobierno>
- IV trimestre: En la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno existen 1204 empleos en la planta permanente. A corte 31 de diciembre de 2024, se encontraban provistos 1060 empleos para un total de provisión del 88,04%. Es importante mencionar que previa culminación del periodo se presentaron varios retiros, debido a la afectación que tiene sobre los provisionales y encargados la provisión de empleos a través de Distrito Capital 5 y algunos servidores prefieren anticipar su retiro antes que regresar a su empleo titular o ser desvinculados por caída de escaleras. Esta variable impactará el nivel cumplimiento para el cálculo del indicador en este y otros periodos, hasta que termine la provisión de los empleos ofertados.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el II semestre 2024 fue un resultado del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 90 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 99,8 %

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

Grafica 9 - Formulación y seguimiento a planes institucionales - SGSST

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SGSST		FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES										RESULTADOS									
Nº DE PLAN	NOMBRE DEL PLAN	FECHA DE ADOCIÓN	OBJETIVO	INDICADOR	UNIDAD RESPONSABLE	TIPO DE PLAN	PERIODO DE EJECUCIÓN				TOTAL PERCENTUAL EJECUCIÓN	II TRIMESTRE				TOTAL PERCENTUAL EJECUCIÓN	RESULTADOS VERIFICADOS				
							1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE		PREVISTO	PROVISIONADO	SECUESTRO	EFECTUADO			PREVISTO	PROVISIONADO	SECUESTRO	EFECTUADO
1	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	2024	Reducir la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la entidad.	Reducción de la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la entidad.	Secretaría Distrital de Gobierno	Comuna	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			
2	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	2024	Reducir la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la entidad.	Reducción de la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la entidad.	Secretaría Distrital de Gobierno	Comuna	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			
3	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	2024	Reducir la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la entidad.	Reducción de la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la entidad.	Secretaría Distrital de Gobierno	Comuna	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			
4	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	2024	Reducir la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la entidad.	Reducción de la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la entidad.	Secretaría Distrital de Gobierno	Comuna	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%			
TOTAL																	99,8%				

Orden	Fecha	Descripción del evento
1	01 de mayo de 2024	Se realizó la fase de formulación del plan.
2	15 de mayo de 2024	Se realizó la fase de seguimiento del plan.
3	30 de mayo de 2024	Se realizó la fase de evaluación del plan.
4	15 de junio de 2024	Se realizó la fase de cierre del plan.

Se observa para el presente informe de preservación del conocimiento II semestre 2024, que para este periodo se registran 6 metas. Resultado del Plan del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST, esta es la descripción detallada de las metas y su resultado:

META 1 plan vigencia SGSST:

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

Indicador meta 1 SGSST:

(Número de actividades del componente recursos desarrolladas/ Número total de actividades programadas del componente recursos) ×100

Descripción del avance de la actividad SGSST:

– I trimestre: Se realizaron actividades de:

- Socialización y divulgación del SG SST
- Reunión y capacitación del COPASST
- Reunión y capacitación del CCL
- Sensibilizaciones de temas como: riesgo biomecánico, prevención del acoso sexual y laboral, sustancias psicoactivas, salud mental, brigada de emergencias, y PESV

Nota: Algunas actividades debieron ser reprogramadas para los siguientes trimestres debido principalmente a las demoras en la contratación de personal de apoyo al SST en nivel central y alcaldías locales.

– II trimestre: En el componente de recursos se realizaron las siguientes actividades en el II trimestre del 2024:

COPASST

- Reuniones del COPASST los días 24 de abril, 21 de mayo y 18 de junio.

Socializaciones al COPASST los días 24 de abril y 21 de mayo

Socialización responsabilidades en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Participación del COPASST en investigaciones de accidentes los días 06 y 19 de abril, 27 y 31 de mayo, 08 y 11 de junio

COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL

- Reunión y capacitación del CCL el día 20 de junio.

– III trimestre: Para el tercer trimestre se realizaron las siguientes actividades:

- Se realizó socialización al COPASST

- Reuniones del COPASST de los meses de julio, agosto y septiembre

- Participación del COPASST en investigaciones de accidentes en los meses de julio, agosto y septiembre

- Reunión y capacitación del Comité de Convivencia Laboral

- Socialización sustancias psicoactivas en el mes de septiembre

- Socialización prevención del acoso sexual y laboral en el mes de septiembre

- Socialización salud mental en los meses de julio, agosto y septiembre

- Socialización riesgo biomecánico en los meses de julio, agosto y septiembre

- Socialización riesgo cardiovascular en el mes de agosto

- Sensibilización estilos de vida saludable en el mes de julio

- Sensibilización promoción y prevención de la salud

- Sensibilización Infecciones Respiratorias Agudas

- Sensibilización incidentes y accidentes laborales

- Sensibilización lactancia materna

- Capacitación y entrenamiento a la Brigada de Emergencias

IV trimestre: Para el cuarto trimestre se realizaron las siguientes actividades:

- Se realizó socialización al COPASST
- Reuniones del COPASST de los meses de octubre, noviembre y diciembre
- Participación del COPASST en investigaciones de accidentes en los meses de octubre, noviembre y diciembre
- Reunión y capacitación del Comité de Convivencia Laboral
- Socialización del SG SST a los Alcaldes Locales en los meses de noviembre y diciembre
- Socialización prevención del uso de sustancias psicoactivas en el mes de noviembre
- Socialización prevención del acoso sexual y laboral en el mes de diciembre
- Socialización salud mental en los meses de octubre y noviembre
- Socialización riesgo biomecánico en los meses de octubre y noviembre
- Sensibilización promoción y prevención de la salud en noviembre
- Sensibilización lecciones aprendidas
- Capacitación y entrenamiento a la Brigada de Emergencias

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el II semestre 2024 fue un resultado del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 92 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 100 %

META 2 plan vigencia SGSST

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

Indicador meta 2 SGSST:

$(\text{Número de actividades del componente gestión integral del SGSST realizadas} / \text{Número total de actividades programadas del componente gestión integral del SGSST}) \times 100$

Descripción del avance de la actividad SGSST:

– I trimestre: Se realizaron actividades de:

- Actualización de políticas SGSST, Alcohol y drogas, PESV, y se creó nueva política de preparación y respuesta ante emergencias
- Inducción del SG SST
- Evaluación de estándares mínimos - Res 0312/2019
- Se realizó rendición de cuentas del SG SST 2023 al COPASST

Nota: Algunas actividades debieron ser reprogramadas para el segundo trimestre debido principalmente a las demoras en la contratación de personal de apoyo al SST en nivel central y alcaldías locales

– II trimestre: Se realizaron actividades de

GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST

Actualización y divulgación de la Política y objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo 02 de abril

Actualización y divulgación de la Política y objetivos de no alcohol drogas ilícitas, ni tabaquismo 02 de abril

Actualización y divulgación de la política y objetivos de PESV 02 de abril

Creación y divulgación de la política de preparación, prevención y respuesta ante emergencias 02 de abril

Inducción del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. 09-30 de mayo 04 de junio

Reuniones de seguimiento Referentes SST alcaldías locales 12 de abril, 17 de mayo, 21 de junio.

Actualización de la Matriz Legal 03 de abril

Seguimiento salas amigas de la familia lactante 04 de abril

* Desde el mes de abril se dio inicio a las reuniones de seguimiento a referentes SST de alcaldías locales.

SEGUIMIENTO PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL - PESV

Seguimiento a ejecución al plan de trabajo del Plan Estratégico de Seguridad Vial - PESV 27 de junio
Seguimientos indicadores PESV 27 de junio
Realizar pruebas de alcoholemia 26 de junio

ACTIVIDADES ADICIONALES

Se realizó como actividad adicional no programada una inducción del sistema de seguridad y salud en el trabajo para el 12 de abril, lo que genera contar con un porcentaje de cumplimiento del 107%

– III trimestre: Para el tercer trimestre se realizaron las siguientes actividades:

- Inducción del SG SST en el mes de septiembre
- Reunión de seguimiento a referentes SST en los meses de julio, agosto y septiembre
- Actualización de matriz legal
- Seguimiento salas amigas de la familia lactante en el mes de agosto
- Seguimiento al plan PESV
- Seguimiento de indicadores PESV
- Memorando de realización de auditoria PESV por el área de control interno.

IV trimestre: Para el cuarto trimestre se realizaron las siguientes actividades:

- Actualización de política SG SST 2024 en el mes de octubre
- Gestión para actualización de política PESV 2024 en el mes de octubre
- Inducción del SG SST en el mes de octubre
- Reunión referentes SST en los meses de octubre, noviembre y diciembre
- Seguimiento salas amigas de la familia lactante en el mes de diciembre
- Seguimiento al plan PESV
- Presentación borrador hoja de indicadores PESV
- Realización de auditoria PESV por el área de control interno
- Realización pruebas de alcoholemia a conductores de planta

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el II semestre 2024 fue un resultado del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 102% y el resultado porcentual de la vigencia es del 100 %

META 3 plan vigencia SGSST

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

Indicador meta 3 SGSST:

$(\text{Número de actividades del componente gestión de la salud realizadas} / \text{Número total de actividades programadas del componente gestión de la salud}) \times 100$

Descripción del avance de la actividad SGSST:

– I trimestre: Se realizaron actividades de:

- Realización de exámenes ocupacionales
- Seguimiento a recomendaciones médicas laborales
- Seguimiento a ausentismo laboral
- Realización de pausas activas
- Inspección de puestos de trabajo
- Apoyo de verificación riesgo biomecánico a teletrabajadores
- Intervención individual y colectiva en riesgo psicosocial

Nota: Algunas actividades debieron ser reprogramadas para los siguientes trimestres debido principalmente a las demoras en la contratación de personal de apoyo al SST en nivel central y alcaldías locales

– II trimestre: Se realizaron actividades de:

GESTION DE LA SALUD:

Programar los exámenes médico ocupacionales de ingreso, periódico, retiro. 30 de abril, 31 de mayo y 28 de junio

Programar los exámenes médico ocupacionales periódico a conductores de planta 31 de mayo y 28 de junio

Revisión informe de Perfil sociodemográfico 27 de junio

Realizar mesas laborales casos especiales de salud. 05 de abril 2024

Seguimiento a restricciones y recomendaciones laborales 30 de abril, 31 de mayo y 28 de junio

Seguimiento ausentismo laboral 30 de abril, 31 de mayo y 28 de junio

SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA:

Acompañamiento / realización de pausas activas 09-18-22-24-25-30 de abril

Formación de líderes de pausas activas

Inspecciones de puestos de trabajo 09-11-24 de abril

Análisis de puesto de trabajo con énfasis biomecánico

Apoyo verificación riesgo biomecánico a teletrabajadores 17-19-21-30 de abril

Intervención individual y colectiva - Escuelas terapéuticas 11 de abril

Actualización diseño documento macro del programa de riesgo psicosocial

Aplicación de batería de riesgo psicosocial

Talleres prevención de estrés

Análisis de puesto de trabajo con énfasis psicosocial (depende seguimiento SVE y solicitud de EPS)

Intervención individual y/o colectiva Riesgo Psicosocial

REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:

Realizar el reporte de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Realizar la Investigación de accidentes de trabajo y enviar aporte de pruebas a ARL Positiva

Matriz de investigación de AT, acta cuatrimestral de investigación y análisis de causas de AT

Indicadores de accidentalidad y seguimiento acciones preventivas y correctivas

Adicionalmente se realizaron actividades no ejecutadas en el I trimestre:

- Realizar mesas laborales casos especiales de salud.
- Modificación de diseño del procedimiento de reporte e investigación de incidentes y accidentes

Nota: Se ejecutaron actividad no realizadas en el primer trimestre, como por ejemplo sensibilización incidentes y accidentes laborales y Socialización del SG SST.

– III trimestre: Para el tercer trimestre se realizaron las siguientes actividades:

- Programar los exámenes médico ocupacionales de ingreso, periódico, retiro en los meses de julio, agosto y septiembre
- Realización de pruebas de alcoholemia a conductores de planta en el mes de septiembre
- Realización mesas laborales casos especiales de salud en el mes de septiembre
- Seguimiento a restricciones y recomendaciones laborales en el mes de septiembre
- Seguimiento ausentismo laboral en los meses de julio, agosto y septiembre
- Acompañamiento / realización de pausas activas en los meses de julio, agosto y septiembre
- Formación de líderes de pausas activas en los meses de julio y septiembre
- Inspecciones de puestos de trabajo en los meses de julio, agosto y septiembre
- Apoyo verificación riesgo biomecánico a teletrabajadores en el mes de agosto
- Intervención individual y colectiva - Escuelas terapéuticas en los meses de julio, agosto y septiembre
- Aplicación de batería de riesgo psicosocial en los meses de julio y agosto
- Talleres prevención de estrés en los meses de agosto y septiembre
- Intervención individual y/o colectiva Riesgo Psicosocial en los meses de julio, agosto y septiembre
- Realizar el reporte de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

- Realizar la Investigación de accidentes de trabajo y enviar aporte de pruebas a ARL Positiva en los meses de julio, agosto y septiembre
- Realizar seguimiento a Matriz de investigación de AT, en los meses de julio, agosto y septiembre
- Realizar seguimiento a Indicadores de accidentalidad y seguimiento acciones preventivas y correctivas en el mes de septiembre.

– IV trimestre: Para el cuarto trimestre se realizaron las siguientes actividades:

- Programar los exámenes médico ocupacionales de ingreso, periódico, retiro en los meses de octubre, noviembre y diciembre
- Realización de pruebas de alcoholemia a conductores de planta en el mes de diciembre
- Realización mesas laborales casos especiales de salud en el mes de diciembre
- Seguimiento a restricciones y recomendaciones laborales en el mes de diciembre
- Seguimiento ausentismo laboral en los meses de octubre, noviembre y diciembre
- Acompañamiento / realización de pausas activas en los meses de octubre y noviembre
- Formación de líderes de pausas activas en el mes de diciembre
- Inspecciones de puestos de trabajo en los meses de noviembre y diciembre
- Apoyo verificación riesgo biomecánico a teletrabajadores en el mes de octubre
- Intervención individual y colectiva - Escuelas terapéuticas en los meses de octubre y noviembre
- Talleres prevención de estrés
- Intervención individual y/o colectiva Riesgo Psicosocial en los meses de octubre y noviembre
- Se reportaron los incidentes, accidentes y enfermedades laborales en los meses de octubre, noviembre y diciembre.
- Se realizó la investigación de accidentes de trabajo y se enviaron las pruebas a ARL Positiva en los meses de octubre, noviembre y diciembre.
- Se realizó seguimiento a Matriz de investigación de AT, en los meses de octubre, noviembre y diciembre.

Nota: Se realizó la actividad adicional de exámenes ocupacionales a conductores, la cual no estaba programada para este trimestre

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el I semestre 2024 fue un resultado del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 92 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 100 %

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 el periodo.

Indicador meta 4 SGSST:

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

Descripción del avance de la actividad SGSST:

– I trimestre: Se realizaron actividades de:

- Actualización del diseño del procedimiento de Seguridad, Orden y Limpieza - SOL
- Se realizó proceso de convocatoria para conformación de brigadas de emergencias en las alcaldías locales

Nota: Algunas actividades debieron ser reprogramadas para los siguientes trimestres debido principalmente a las demoras en la contratación de personal de apoyo al SST en nivel central y alcaldías locales

– II trimestre: Se realizaron actividades de:

- Se realizó visitas a alcaldías locales para la actualización de matrices de peligros
- Se realizó visitas a alcaldías locales para la validación de los planes de emergencia.
- Desarrollo de mediciones ambientales
- Diseñar documento cartilla brigada de emergencias

- Como parte del proceso de diseño de los documentos de riesgo químico, público y biológico, se realizó encuesta de diagnóstico para evaluar los riesgos en las alcaldías locales
 - Se realizó proceso de creación de procedimiento de elementos de protección personal
 - Se realizó actualización de base de datos de brigada de emergencias
 - Se creó la cartilla de brigada de emergencias.
- III trimestre: Para el tercer trimestre se realizaron las siguientes actividades:
- Se realizó visitas a alcaldías locales para la actualización de matrices de peligros en el mes de julio
 - Se realizó reuniones para la validación de matrices de peligros en los meses de agosto y septiembre
 - Se realizó visitas a alcaldías locales para la validación de los planes de emergencia en los meses de julio, agosto y septiembre.
 - Se realizó convocatoria para brigada de emergencia en el mes de septiembre
 - Se realizó actualización de base de datos de brigada de emergencias en el mes de septiembre
 - Se realizó elaboración del guion para el simulacro distrital de evacuación en el mes de septiembre.
- IV trimestre: Para el cuarto trimestre se realizaron las siguientes actividades:
- Se realizó entrega de matrices de peligros en el mes de octubre, noviembre y diciembre
 - Se realizó reuniones para la validación de matrices de peligros en los meses de agosto y septiembre
 - Se realizó visitas a alcaldías locales para la realización de auditoría al SG SST y PESV
 - Se realizó capacitación para simulacro distrital de evacuación
 - Se realizó elaboración del guion para el simulacro distrital de evacuación en el mes de octubre
 - Realizó entrega de elementos de ergonómicos y de confort

Nota: como actividad adicional, se realizó entrega de elementos de confort en los meses de noviembre y diciembre, la cual solo estaba programada para el mes de octubre.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el I semestre 2024 fue un resultado del 91,1 %, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 82 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 91,1 %

META 5 plan vigencia SGSST

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

Indicador meta 5 SGSST:

(Número de actividades del componente verificación del sistema de gestión de SST realizadas / Número total de actividades programadas del componente verificación del sistema de gestión de SST) × 100%

Descripción del avance de la actividad SGSST:

- I trimestre: Se realizaron actividades de:
 - Reuniones con el equipo SST del Nivel Central en las cuales se revisaron y se realizaron ajustes a las actividades programadas en el plan de trabajo del SG SST 2024
- II trimestre:

Se realizaron actividades de:

 - Reuniones con el equipo SST del Nivel Central
- III trimestre: Para el tercer trimestre se realizaron las siguientes actividades:
 - Se recibió memorando de comunicación por parte de control interno notificando la realización del SG SST en el mes de octubre de acuerdo al plan de auditoría
 - Se realizó reuniones de equipo de trabajo del equipo SST.
- IV trimestre: Para el cuarto trimestre se realizaron las siguientes actividades:

Resultado del Plan Estratégico de Seguridad Vial al 31 de diciembre de 2024 74,8%. Esta es la descripción detallada de las metas:

META 1 plan vigencia PESV:

Actualizar el diseño y la planificación del documento PESV GCO-GCI-PI001.

Indicador meta 1 PESV:

Documento actualizado

Descripción del avance de la actividad PESV:

- I trimestre: No programada

- II trimestre: Teniendo en cuenta el apoyo de asesor externo de la ARL Positiva para este año, se identifica la falta de documentos adicionales al documento GCO-GCI-PI001 PESV, por lo cual se está realizando proceso de identificación y diseño de formatos, procedimientos, entre otros, los cuales posteriormente serán incluidos y/o mencionados en el PESV.

De acuerdo con esto, este trimestre se realizó el diseño borrador de los siguientes documentos:

- Rutas de transporte,
- Hoja de vida comité PESV,
- Herramienta de recolección de información PESV
- Protocolo de emergencias - PONS
- Indicadores PESV

Igualmente, se adjunta registros de asistencia de las reuniones del proceso de diseño de los documentos adicionales del PESV.

* Nota: La actualización del documento GCO-GCI-PI001 se realizará en el tercer trimestre, esto de acuerdo al cronograma de actualización documental establecido con el área de planeación.

- III trimestre: No programada
- IV trimestre: No programada

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el II semestre 2024 fue un resultado del 80%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 0,8 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 80 %

META 2 plan vigencia PESV

Ejecutar mínimo el 80% de las actividades programadas durante el periodo formuladas en el plan de trabajo del Plan Estratégico de Seguridad Vial 2024, en la fase del hacer.

Indicador meta 2 PESV:

Cumplir con el 100% de las actividades planeadas

Descripción del avance de la actividad PESV:

- I semestre:
Se realiza actualización del diagnóstico que se encuentra en el documento Word PESV: GCO-GCI-PI001.
 - Se realiza seguimiento de los compensatorios generados de las horas extras de los conductores y la relación de horas extras pagadas a cada conductor.
 - Se realizaron 9 pruebas de alcoholemia a los conductores para dar cumplimiento al plan de trabajo.
 - Se realizó sensibilización sobre la política de seguridad vial, Sensibilización política de alcohol y drogas, Sensibilización protección de actores viales vulnerables.

- Se realiza seguimiento al reporte e investigación del siniestro vial ocurrido en el mes de febrero.
 - Se consultó en la página del SIMIT por placa y número CC si los conductores y vehículos presentaban alguna infracción de tránsito.
- II semestre: Se realizaron actividades tales como:
- Se diseñaron borradores de documentos del PESV, como por ejemplo rutas de transporte, hoja de vida comité PESV, y herramienta de recolección de información
 - Creación del borrador de protocolos de emergencia - PONS
 - Se realizaron exámenes médicos ocupacionales a conductores, incluyendo pruebas de alcoholemia en sangre
 - Realización de socializaciones de accidentes viales, manejo defensivo (incluyó temas de velocidad segura, fatiga, prevención de distracción, conducción bajo efectos de alcohol y drogas, actores viales)
 - Seguimiento a accidentes viales y realización de las investigaciones de accidentes.
- III trimestre En el periodo comprendido entre Julio a septiembre del 2024 se realizaron las siguientes actividades.
- Se realizó seguimiento al PESV mediante reunión del subcomité de seguridad vial en donde se tocan temas relevantes para ser llevadas a comité institucional
 - Se realiza seguimiento a la jornada laboral de los conductores de planta.
 - Se realiza cartilla y divulgación de la misma sobre elementos distractores durante la conducción.
 - Se realiza programación y toma de pruebas de alcoholimetrías y SPA
 - Se realiza divulgación de la política de alcohol y drogas mediante inducción
 - Se realiza divulgación de la política de Seguridad Vial mediante inducción.
 - Se realiza seguimiento a la siniestralidad vial.
- IV trimestre: En el periodo comprendido entre octubre a diciembre del 2024 se realizaron las siguientes actividades.
- Se realiza seguimiento a la jornada laboral de los conductores de planta.
 - Se realizan sensibilizaciones dirigidas a conductores sobre velocidad segura, actores viales vulnerables, prevención de la distracción, prevención de la fatiga, conducción bajo los efectos del alcohol y SPA.
 - Se realiza programación y toma de pruebas de alcoholimetrías y SPA.
 - Se realiza seguimiento a la siniestralidad vial.
 - Se realizan las inspecciones preoperacionales de los Vehículos.
 - Se realiza inspección de la infraestructura de la vial interna.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el II semestre 2024 fue un resultado del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 82 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 100 %

META 3 plan vigencia PESV

Realizar la divulgación y seguimiento mínimo al 80% de las actividades programadas en la fase del verificar como estrategia de monitoreo al cumplimiento de los lineamientos del Plan Estratégico de Seguridad Vial de acuerdo con la normativa vigente.

Indicador meta 3 PESV:

$(\text{Número de actividades del componente gestión de la salud realizadas} / \text{Número total de actividades programadas del componente gestión de la salud}) \times 100$ (Número de actividades cumplidas del plan de trabajo en la fase del verificar.

Descripción del avance de la actividad PESV:

- I trimestre:
 - A partir de las mesas de trabajo realizadas en el primer trimestre con el grupo de SST y el Grupo de Dirección Administrativa se estructuró las fichas de indicadores para implementar en la nueva actualización del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

- Se realizaron mesas de trabajo primer trimestre con el grupo de SST y Grupo de Dirección Administrativa con el fin de realizar la actualización y seguimiento al PESV.
- II trimestre: En acompañamiento del asesor externo de la ARL Positiva, se continua con ajustes a los documentos borrador de las hojas de indicadores de acuerdo con las condiciones propias de la SDG y las Alcaldías Locales.
- III trimestre: Se ajusta fichas de los indicadores de acuerdo al formato establecido por la entidad y se realiza seguimiento a los indicadores.
- IV trimestre: En el periodo comprendido entre octubre a diciembre del 2024 se realizaron las siguientes actividades.
 - Se envió libro de Excel con las 13 fichas de los indicadores a la OAP con el propósito que sean aprobadas y de esta manera poder empezar su diligenciamiento.
 - Se envió el documento GCO-GCI-PL001 Plan estratégico de seguridad vial PESV a la OAP para su aprobación.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el II semestre 2024 fue un resultado del 79%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 98 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 98 %

META 4 plan vigencia PESV

Realizar la medición mínima del 80% de los indicadores del Plan Estratégico de Seguridad Vial durante el periodo.

Indicador meta 4 PESV:

$(\text{Número de indicadores cumplidos} / \text{Número total de indicadores del PESV}) \times 100$

Descripción del avance de la actividad PESV:

- I trimestre: A partir de las mesas de trabajo realizadas en el primer trimestre con el grupo de SST y el Grupo de Dirección Administrativa se estructuró las fichas de indicadores para implementar en la nueva actualización del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- II trimestre: En acompañamiento del asesor externo de la ARL Positiva, se continua con ajustes a los documentos borrador de las hojas de indicadores de acuerdo con las condiciones propias de la SDG y las Alcaldías Locales.
- III trimestre: En reunión sostenida con Oficina Asesora de Planeación (OAP) el día 20 de septiembre de 2024 se socializan las fichas de los indicadores del PESV y se solicita concepto sobre la posibilidad del diligenciamiento de dichas fichas así no estén formalizadas en MATIZ.
- IV trimestre: Se envía libro de Excel con las 13 fichas de los indicadores a la OAP con el propósito que sean aprobadas y de esta manera poder empezar su diligenciamiento.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el II semestre 2024 fue un resultado del 90%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 90 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 90 %

META 5 plan vigencia PESV

Realizar 1 presentación semestral de los avances del PESV al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Indicador meta 5 PESV:

$(\text{Número de presentaciones realizadas en CIGD} / \text{Número total de presentaciones programadas en CIGD}) \times 100$

Descripción del avance de la actividad PESV:

- I trimestre: No programada
- II trimestre: No se realizó presentación avances del PESV al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

- III trimestre: No programada
- IV trimestre: En el periodo comprendido entre octubre a diciembre del 2024 se realizaron ajustes al documento GCO-GCI-PL001 Plan estratégico de seguridad vial PESV los cuales se enviaron a la Subsecretaría de Gestión Institucional para su revisión.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el II semestre 2024 fue un resultado del 30%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 30 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 30 %

META 6 plan vigencia PESV

Gestionar el 100% de los hallazgos identificados en los procesos de auditoría internas y externas asociadas al PESV.

Indicador meta 6 PESV

(Número de hallazgos gestionados durante el periodo.

Descripción del avance de la actividad PESV:

- I trimestre: Para el primer trimestre del año, no se ejecutaron planes de mejoramiento por concepto de hallazgos asociados a procesos de auditoría.
- II trimestre: Por medio de memorando No. 20244100163433 la DGTH realizó al área de control interno, solicitud de inclusión de auditoría al PESV para esta vigencia.
- III trimestre: De acuerdo al cronograma del plan de auditorías de la oficina de control interno la auditoría para el PESV se programó para el mes de octubre de 2024, por lo cual esta meta se reportará en el IV trimestre
- IV trimestre De acuerdo al cronograma del plan de auditorías de la oficina de control interno se realizó auditoría para el PESV en el mes de octubre de 2024 en la cual no se presentaron no conformidades.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el II semestre 2024 fue un resultado del 100%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 75 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 75 %

META 7 plan vigencia PESV

Cumplir al menos el 90% de las actividades del componente acciones de mejora. Diseñar el Procedimiento Operativo Normalizado viales: PONS y Plan de emergencias de las Alcaldías.

Indicador meta 6 PESV

$((\text{Número de documentos Actualizados} / \text{Total, de documentos programados}) \times 100$

Descripción del avance de la actividad PESV:

- I trimestre: No programada
- II trimestre: Se diseñaron los borradores de los protocolos de emergencia - PONS para los diferentes tipos de emergencias viales que se puedan presentar
- III trimestre Se realizaron ajustes finales al borrador del PONS
- IV trimestre: No programada

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el II semestre 2024 fue un resultado del 50%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 50 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 50 %.

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 (DNDA) 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

Gráfica 11 – Informativo Propiedad Intelectual 2022



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

En noviembre de 2022, se llevó a cabo una charla de propiedad intelectual por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio, dirigida a los servidores y contratistas de la SDG.

En esta charla se habló 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.

En 2023 y 2024, no se han llevado a cabo charlas tan específicas, dada la naturaleza de la entidad, sin embargo, se han hecho charlas en la SDG dentro del marco del PIC, hablando sobre la propiedad intelectual, el marco normativo colombiano frente al tema, el impulso y la importancia que este tiene para fortalecer la gestión del conocimiento en el país. Para la vigencia 2024 se llevaron a cabo 2 sesiones con funcionarios y contratistas de la SDG y allí se amplió el tema.

5. MAPAS DE CONOCIMIENTO – HERRAMIENTAS DE USO Y 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

¹ Disponible en:

[https://www.sic.gov.co/sites/default/files/files/Proteccion Competencia/Estudios Economicos/Documentos elaborado s Grupo Estudios Economicos/Reporte-informacion-en-materia-de-Propiedad-Intelectual-en-Colombia.pdf](https://www.sic.gov.co/sites/default/files/files/Proteccion%20Competencia/Estudios%20Economicos/Documentos%20elaborados/Grupo%20Estudios%20Economicos/Reporte-informacion-en-materia-de-Propiedad-Intelectual-en-Colombia.pdf)

- 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=eyJrIjoiZmE3YTVmNDktOGY2Yy00YzJiLWE3MjItZTYzYWwNINlTQ0NTU0IiwidCI6IjE0ZGUxNTVmlLWUxOTItNDRkYS05OTRkLlTE5MTNkODY1ODM3MjIsImMiOiR9>

Nivel local:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZGY1OWIxNTQ0tNjYzNi00OGM4LThiZDktZTQzOGU4MGU4ZWw5IiwidCI6IjE0ZGUxNTVmlLWUxOTItNDRkYS05OTRkLlTE5MTNkODY1ODM3MjIsImMiOiR9>

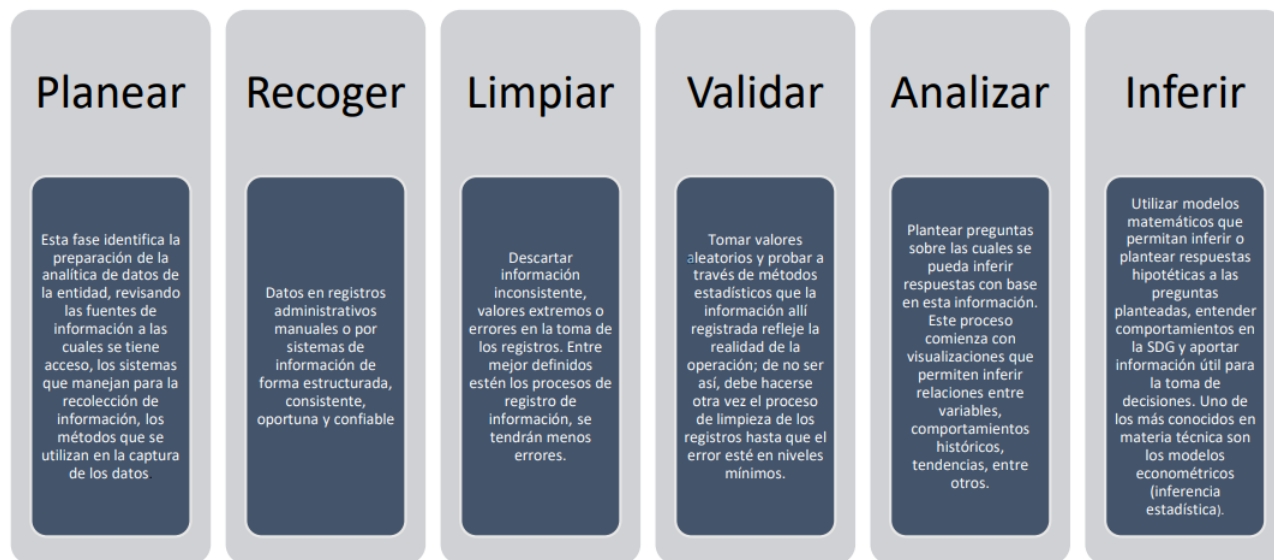
- En el segundo semestre de 2024, al revisar los mapas de conocimiento, se identificó que algunas dependencias poseían activos de conocimiento que carecían de documentación. Por ello, se solicitó confirmar si existían registros no incluidos en el catálogo de componentes de información ni en el listado maestro de documentos, con el fin de realizar la actualización correspondiente.

6. 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 secretaría 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 como se observa en la Imagen 1, lo que ha permitido estructurar un modelo de analítica institucional para la entidad:

Gráfica 13. METODOLOGÍA FLUJO DE INFORMACIÓN EJE ANALÍTICA INSTITUCIONAL



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

Durante el primer semestre de 2024 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 Analítica institucional. El plan de trabajo en el eje de analítica fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el cual contiene las siguientes actividades formuladas y ejecutadas 2024:

- 1) Elaborar Diagnóstico de analítica para nivel central y alcaldías locales.
- 2) Elaborar y ejecutar Planes de trabajo de analítica por dependencias del nivel central.
- 3) Realizar la medición del cálculo del score de analítica.
- 4) Tener una articulación permanente con la DTI para revisión de viabilidad e interoperabilidad que pueda existir con sistemas de información, aplicativos, archivos entre otros.
- 5) Identificar el uso y aprovechamiento de la bodega de datos DAGO- Botón despacho.

Para el primer semestre de 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, análisis inferencial y capacitaciones. Igualmente 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 2024. A continuación se presenta el Score de Analítica y se da continuidad al Diagnóstico de Analítica Institucional elaborado en el primer semestre de 2024, publicado en la intranet, en el link:

<https://gaia.gobiernobogota.gov.co/content/gesti%C3%B3n-del-conocimiento-y-la-innovaci%C3%B3n>

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.

En la matriz GCN-F023, se definen los criterios de ponderación para cada fase de analítica, asignándoles un valor porcentual. Previo al diligenciamiento de la matriz CGN-F023, se debe realizar el diligenciamiento del formato GCN-F022 Matriz de validación de información del diagnóstico de analítica institucional. De acuerdo con los resultados del score que resulte de la matriz de validación de información diagnóstico-analítica, se estableció una escala de 3 niveles:

Gráfica 14. ESCALA NIVEL SCORE DE ANALÍTICA INSTITUCIONAL

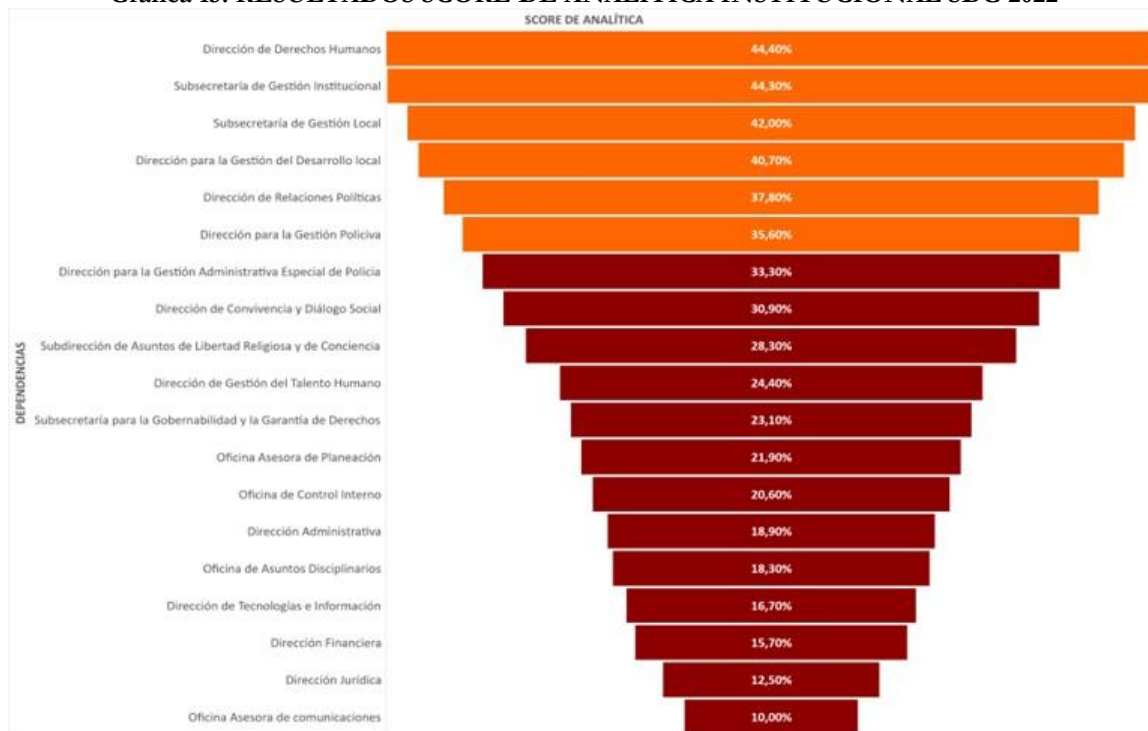
Puntaje	Nivel	Color	Descripción de Niveles de Analítica	Score
Entre 0 y 33	1	Rojo oscuro	Nivel bajo en temas de analítica	Bronce
Entre 34 y 67	2	Naranja	Nivel medio en temas de analítica	Oro
Entre 68 y 100	3	Verde	Nivel alto en temas de analítica	Diamante

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

El puntaje que se estableció en cada una de estas escalas corresponde a la evidencia que se tenga de los criterios de ponderación para cada una de las fases.

En consonancia con lo mencionado, durante el año 2023 se aplicaron en las dependencias del nivel central el formato GCN-F022 referente a la matriz de validación de información del diagnóstico de analítica institucional, y el formato GCN-F023 relacionado con la matriz de criterios de ponderación. La aplicación de estos instrumentos arrojó los siguientes resultados del año 2022:

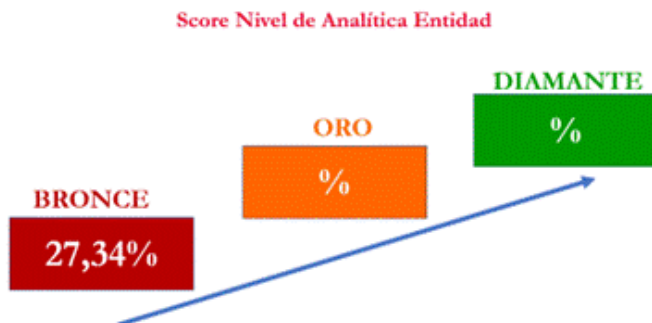
Gráfica 15. RESULTADOS SCORE DE ANALÍTICA INSTITUCIONAL SDG 2022



Fuente: Elaboración propia del Equipo de analítica- Oficina Asesora de Planeación SDG 2023

En el ejercicio se observó que el 68,4% de las dependencias evaluadas obtuvieron un puntaje bronce, indicativo de un nivel bajo de analítica institucional. Por otro lado, el 31,6% de las dependencias del nivel central alcanzaron un puntaje oro, lo que refleja un nivel medio de analítica institucional. El nivel de analítica se sitúa en un 27,34%, calculado a partir del promedio de las dependencias, lo que posiciona a la entidad en un nivel bronce según la matriz de criterios de ponderación propuesta por la Oficina Asesora de Planeación – OAP. Esto indica que la entidad presenta un nivel bajo en términos de analítica según esta evaluación, como se muestra a continuación:

Gráfica 16. NIVEL SCORE ANALÍTICA INSTITUCIONAL SDG



Fuente: Elaboración propia del Equipo de analítica- Oficina Asesora de Planeación SDG 2023

Ahora bien, para el año 2024 desde la OAP se llevó a cabo un proceso de ajuste en el puntaje del Score, estableciendo una escala en cada una de las categorías bronce, oro y diamante, cada una de ellas con escala bajo, medio y alto. Esta es la nueva escala:

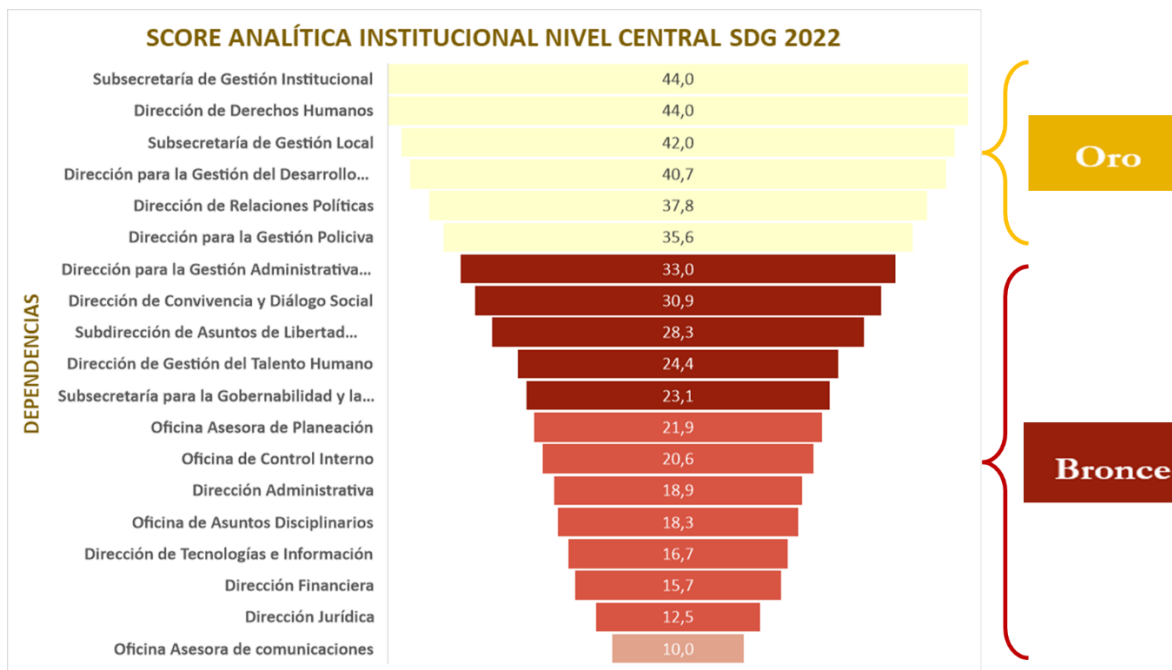
Gráfica 17. PUNTAJE DE LA NUEVA ESCALA DE SCORE DE ANALÍTICA INSTITUCIONAL SDG

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

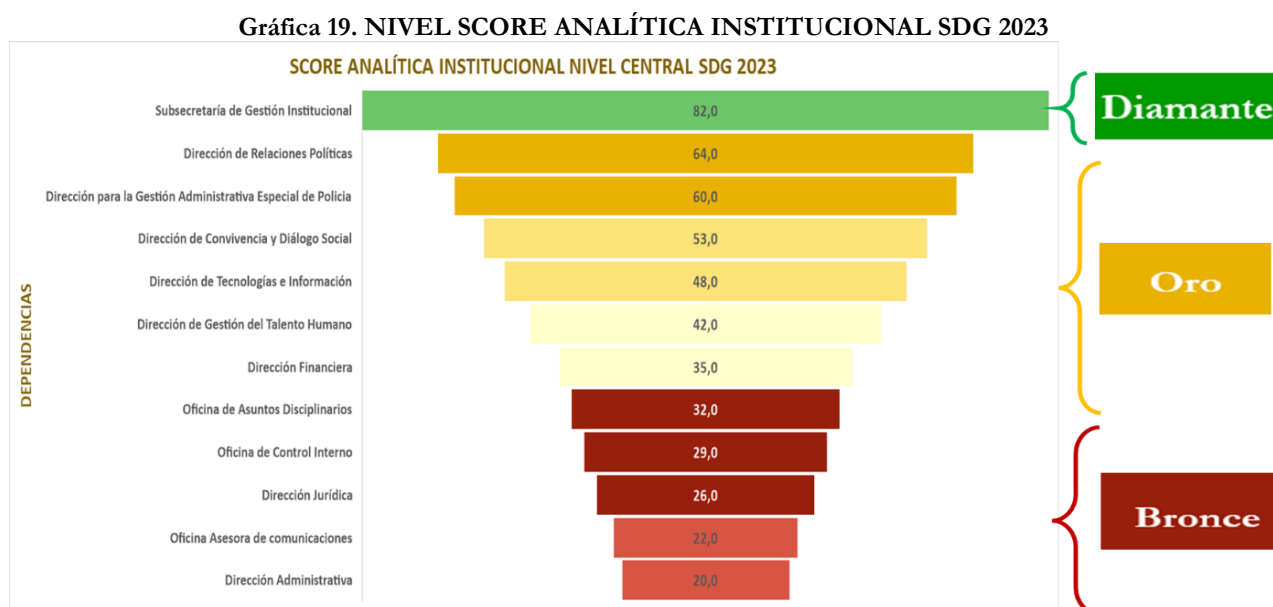
De acuerdo con la nueva escala, se obtiene una medición ajustada para 2022. Las dependencias del nivel central de la SDG que no aparecen en la imagen 6, como la Dirección de Contratación y la Subdirección de Asuntos Étnicos no participaron del proceso analítica institucional en la vigencia 2022:

Gráfica 18. PUNTAJE DE LA NUEVA ESCALA DE SCORE DE ANALÍTICA INSTITUCIONAL SDG



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

En consonancia con lo mencionado, durante el año 2024 se aplicaron en las dependencias del nivel central el formato GCN-F022 referente a la matriz de validación de información del diagnóstico de analítica institucional, y el formato GCN-F023 relacionado con la matriz de criterios de ponderación. La aplicación de estos instrumentos arrojó los siguientes resultados 2023, los cuales cuentan con la nueva escala de score 2024:



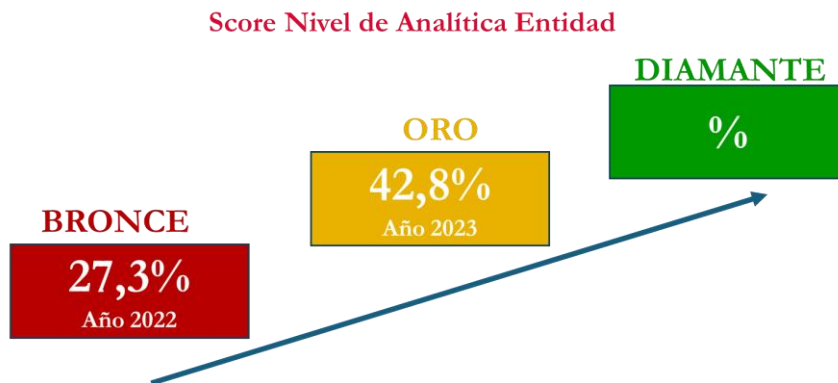
Fuente: Elaboración propia del Equipo de analítica- Oficina Asesora de Planeación SDG 2024

Las dependencias del nivel central de la SDG que no aparecen en este gráfico se encontraban en octubre de 2024 en proceso de validación de información para el cálculo del score 2023. Excepto la Dirección de Contratación y la

subdirección de asuntos étnicos que iniciaron el proceso de fortalecimiento de analítica institucional en la vigencia 2024, por lo cual no se disponen en este momento de un puntaje de score.

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 2022 fue del 27,3% situando a la entidad en una categoría score Bronce-Alto, lo que reflejaba un nivel bajo en su capacidad de analítica. Para 2023, fue necesario fortalecer las prácticas de planeación, recolección, limpieza y validación, análisis y utilización de los datos, el score aumentó significativamente a 42,8% lo que elevó a la entidad en una categoría de score Oro-Bajo, representando un nivel medio en analítica institucional. Este cambio indica 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.

Gráfica 20. VARIACIÓN DEL NIVEL DE SCORE ANALÍTICA INSTITUCIONAL SDG



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

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 el fortalecimiento de los niveles de analítica en la SDG. Se espera en los próximos años un nivel más alto de excelencia en el uso de los datos.

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

7.1. 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 la vigencia 2024.

En la vigencia mencionada, se da inicio a procesos de diagnóstico 2023 para generar cadena de valor en el desarrollo de los productos de política pública a cargo del Laboratorio de Innovación GOLAB, de igual forma, se identifica la gestión desarrollada en la anterior administración, resaltando la ejecución de productos que buscan promover capacidades significativas en la ciudadanía que permiten fortalecer la participación con el nivel central, por lo anterior se da continuidad a iniciativas como:

“Generación de Personas Mayores Digitales”, dispuesta como producto de PP-BTI, su apuesta es continuar eliminando la brecha que tienen algunas personas para poder interactuar con las nuevas tecnologías actuales. En la presente vigencia, se propende en generar diseño de la metodología, crear un cronograma claro que de cuenta de una hoja de ruta para el desarrollo de la iniciativa.

En el segundo semestre, se realizó la intervención en dos localidades buscó reducir la dificultad del acceso a las comunicaciones, por medio del fortalecimiento de habilidades digitales y comunicativas, que simplifica la interacción de las personas mayores con sus dispositivos móviles y contribuye a eliminar barreras tecnológicas de 25 personas impactadas.

Se realizó una reflexión rompehielos en donde se comunicó a manera de anécdota por qué las personas tenemos la necesidad de comunicarnos, del cambio de las formas de comunicarnos a través del tiempo y de cómo estas formas, ahora se concentran en un dispositivo como el celular. Todo esto con el objetivo de que estas personas pudieran acercarse con más confianza en sí mismas al manejo de sus celulares, entendiendo que es un recurso para poder establecer una cercanía y conexión más profunda con sus seres queridos, familiares y amigos.

Para la primera sesión se planteó el ejercicio de: Agregar un contacto, Buscar un contacto, Escribirle al contacto, Enviar un emoji al contacto, Enviar un mensaje de voz al contacto.

Para la segunda sesión se planteó el ejercicio de: Practicar lo aprendido en la sesión 1, Tomar una fotografía desde WhatsApp, Enviar Hacer un video desde WhatsApp, Enviar Rotar la cámara frontal a trasera, Videollamada grupal, Envío de ubicación.

“Distrito sin Barreras”, que permite socializar el goce efectivo de los derechos que tienen las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores, para lo cual se desarrollan mesas de trabajo con el apoyo de la Red Innova Local, referentes de discapacidad y la mesa técnica de discapacidad, que dan forma al desarrollo de una herramienta lúdica que cumpla con su objetivo, de conformidad con el decreto 089 de 2023.

Luego de realizar un proceso de diseño de la herramienta y articulación con la mesa técnica de discapacidad – SDIS, se realiza la socialización de la Herramienta Lúdica de discapacidad, se logró impactar 90 ciudadanos de las diferentes localidades, lo cual permitió promover el fortalecimiento de una cultura de inclusión de personas con discapacidad, personas cuidadoras de personas con discapacidad y sus familias. Por lo anterior, se adelantó prueba piloto en cuatro (4) localidades con el apoyo de las alcaldías locales de Usme, Fontibón Kennedy y Puente Aranda, con el acompañamiento en diferentes espacios de los Consejos Locales de Discapacidad e integrantes de juntas de acción comunal, ciudadanos en general, funcionarios, contratistas y policía nacional. Los desafíos para avanzar y consolidar la socialización en el distrito capital, da cumplimiento al producto 4.2.6 de la política pública de discapacidad, a cargo del Laboratorio de Innovación y se consolidan con el apoyo de la Red Innova Local, que contribuye a que esta clase de espacios se materialicen.

“Innovación Pública”, En el proceso de avance en el 2023, se diseñaron alternativas que proponían acercar la misionalidad de la entidad a la ciudadanía. Para el 2024, se propende generar sinergias que retoman los avances de la anterior administración y generan alternativas de solución que proponen simplificar procesos de cuentas de cobro, lo cual se ha implementado con éxito en otra alcaldía local y pretende aportar en la reducción de los tiempos de trámite y propende aportar alternativas de solución a problemáticas actuales en el nivel central.

El proceso se ha fortalecido gracias a los espacios de formación (socializar para conectar), gracias a los encuentros con la Red Innova Local donde ha abierto una posibilidad para visualizar experiencias de terceros a nivel local e internacional, permitiendo consolidar procesos o apoyarlos con la gestión del conocimiento que se surta de estos espacios. Al igual, se continúa avanzando en mesas de trabajo con las áreas involucradas en el proceso de financiera

y aspectos jurídicos para implementar la herramienta “TunjoWallet”, que busca agilizar los procesos de pago a las cuentas de cobro presentadas por contratistas en el nivel central.

“Red Innova Local”, donde se consolidan acercamientos con equipos de trabajo de las alcaldías locales, lo cual da cuenta de la primera mesa técnica en 2024 realizada en el 14 de marzo, donde se presenta a los integrantes de GOLAB por parte de la Subsecretaria para la Gobernabilidad y Garantía de Derechos y se abre el camino al fortalecimiento de las unidades de innovación y contribuye a generar un trabajo colaborativo que beneficie a la ciudadanía, de conformidad con lo dispuesto en la Circular 015 de 2023; seguido a ésta, se realiza la mesa técnica el 5 de abril realizando una sesión de ideación que permita identificar lo que es la Bogotaneidad. El 23 de mayo se desarrolla una nueva mesa técnica, que brinda la oportunidad para exponer los proyectos e iniciativas del Laboratorio de Innovación, Circular 012 de 2024 e innovación pública “socializar para conectar”; lo anterior se complementa con una sesión virtual el 30 de mayo, para los referentes de innovación de las alcaldías locales que no asistieron al encuentro presencial.

Complementando el primer semestre, se realizan encuentros el 18 y 27 de junio, el primero da cuenta de una sesión virtual de capacitación en innovación tecnológica y complementa dudas acerca de la Circular 012 de 2024 y el segundo, se realiza de manera presencial en la alcaldía local de Usme, quienes comparten proceso de consolidación, experiencias y procesos desarrollados por el laboratorio de la localidad.

Para el segundo semestre de la vigencia, se genera un acercamiento virtual el 25 de julio con el profesional Miguel Cánaves del laboratorio de innovación de la Municipalidad de Rosario (Argentina), ampliando conceptos y experiencias aplicadas desde el gobierno abierto, que permiten aprender sobre lo aprendido y fortalece la gestión que desde cada unidad de innovación y cada localidad.

En la mesa técnica del 15 de agosto se adelantan encuentro virtual con Marianan Martínez Alfaro del laboratorio de Aragón (España), dando apertura a nuevas experiencias que coadyuvan a la construcción desde el marco de la innovación de la innovación social para la construcción de lo público, utilizando la teoría del cambio para permitir adaptarse a comportamientos actuales, lo anterior como parte del proceso de innovación pública.

Para el 12 de septiembre, se realiza encuentro de manera presencial en la Sociedad Colombiana de Arquitectos donde se cuenta como invitada a Diana Bautista (directora del Laboratorio de Innovación de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA). Durante la mesa de trabajo se tuvo como tema el diseño de innovación centrado en personas, tratando temas de solución de problemas, tendencias como: desing thinking y human-centered desing, junto con su aporte en la solución de los retos de la innovación.

Se llevó a cabo la mesa técnica el 17 de octubre con la Red Innova Local, para confirmación y el plan de trabajo relacionado a las acciones a desarrollar en la iniciativa 1000 en 1 día, el 7 de noviembre de 2024 y coordinar la recolección de evidencias que soportan la participación en el evento.

En noviembre se logró articular la participación de las alcaldías locales en la iniciativa 1000 acciones en 1 día por Bogotá, donde a través del desarrollo de actividades en temas relacionados a cultura, ambiente, deporte, educación, movilidad, turismo y acciones sociales entre otras, se visibilizó la gestión local y la participación ciudadana en cada localidad. El 28 noviembre de 2024 se llevó a cabo la mesa técnica con la Red Innova local, donde se dio a conocer los resultados obtenidos, con el desarrollo de la iniciativa, las expectativas generadas y el impacto significativo a nivel distrital.

Para el 12 diciembre de 2024 se convoca mesa técnica, donde se explica la teoría COM-B, metodología que será utilizada en la implementación de las iniciativas diseñadas para los comportamientos establecidos en el marco de la estrategia de Bogotaneidad.

Se convocaron 11 mesas técnicas con la Red Innova Local, conformada por las 20 alcaldías locales y el laboratorio de innovación GOLAB, dando cumplimiento a los establecido en la Circular 015 de 2023, donde se desarrollaron

talleres con la participación de expertos en temas relacionados con la innovación pública y social, se logra impactar 367 profesionales entre funcionarios y contratistas, promoviendo así una cultura de innovación.

“Bogotaneidad”, cuya estrategia se ha venido diseñando con el aporte de expertos y siguiendo lo indicado en el modelo de la Teoría COM-B, para poder identificar comportamientos que promuevan cambios o modificaciones en su desarrollo. Donde la articulación, mesas de trabajo y sesiones de ideación, han dado forma al concepto propuesto por el secretario de gobierno que busca visibilizar y resaltar en la ciudadanía, el orgullo de ser bogotanos, de sentir la ciudad, de habitarla y de ser generadores de aportes positivos para construir entre todos, una Bogotá más social, más diversa y resaltar el compromiso de la actual administración, para que Bogotá camine segura.

Lo dispuesto anteriormente, da cuenta del diseño de las iniciativas realizadas por el Laboratorio de Innovación, que promueven el gobierno abierto como alternativa para mejorar la interacción con la ciudadanía y acerca la gestión que ejerce el nivel central, promoviendo espacios participativos en innovación pública y social.

Los retos de ciudad para el segundo semestre de 2024, son una apuesta que consolida el trabajo iniciado en el primer semestre y se tomará como referencia para proyectar lo que será la hoja de ruta para 2025, de acuerdo al cumplimiento de indicadores de política pública y demás metas a cargo de GOLAB y por ende, de la Subsecretaría para la Gobernabilidad y Garantía de Derechos, de esta forma se visibiliza lo siguiente:

La estrategia consolida todo el esfuerzo de GOLAB para consolidar la propuesta del secretario de gobierno en resaltar el orgullo y sentido de pertenencia de las personas que habitan Bogotá, por lo que se adelanta un proceso de la construcción del Concepto de gasto que permite asignar presupuesto a las alcaldías locales y dejarlo visible en el PDL, lo que brinda la oportunidad de tener recursos para ejecutar acciones en el marco de la estrategia y fortalecer sus unidades de innovación.

Otro gran logro fue la realización de la iniciativa *“1.000 en 1 día”*, que permitió influir sobre un comportamiento denominado como *“Apatía por la participación ciudadana”*. En el marco de la estrategia de Bogotaneidad, se articularon 1559 acciones con un enfoque participativo, fomentando el sentido de pertenencia por Bogotá, con un trabajo colaborativo de las 20 alcaldías locales y de 133 aliados de entidades públicas y privadas, organizaciones sociales y comunitarias y la academia, todo esto ocurrió el 7 de noviembre y se estima replicar en 2025 para el mes de agosto.

La gran apuesta para el 2025, será continuar trabajando sobre la iniciativa *“1.000 en 1 día”* y su respectivo comportamiento, mejorando la interacción con los actores, ampliar la articulación con los mismos y realizar mediciones que den cuenta de las modificaciones en las que se avancen para promover la estrategia Bogotaneidad, de igual manera, se tienen identificados cuatro comportamientos más para ser desarrollados por cada una de las alcaldías locales adicional a la inicialmente señalada. El acompañamiento que brinda el Laboratorio de Innovación, fortalece los canales para crear sinergia y avanzar en el desarrollo del PDD y el impacto que tendrá en busca de ser la secretaría más social de la historia.

7.2. Unidades locales de innovación - Circular 015 de 2023

Con el propósito de promover, mejorar y expandir la innovación, así como impulsar la mejora en la productividad y competitividad con base en el conocimiento y la capacidad para desarrollar actividades y proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación por mandato de la Ley, la Circular 015 de 2023 **“DIRECTRICES PARA LA CONFORMACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UNIDADES DE INNOVACIÓN EN LAS ALCALDÍAS LOCALES”** se implementó en el primer semestre de 2024. La Oficina Asesora de Planeación realizó las siguientes actividades:

- Entre enero y febrero, la Oficina Asesora de Planeación realizó la identificación de los referentes de innovación en cada Alcaldía Local y se elaboró la base de datos correspondiente.
- El día 09 de febrero el jefe de la OAP envió un correo a los alcaldes locales con copia a los referentes de innovación mencionados, y se convocó a una charla informativa.
- La charla se llevó a cabo el 13 de febrero, estos fueron algunas de las diapositivas con contenido relevante:

Gráfica 21 – Charla Circular 015 de 2023

1 - ANTECEDENTES INNOVACIÓN EN LA SDG:


2018 - 2020	2021	2022	2023
<p>Resolución 0783 2018</p> <p>Resolución 0236 2019</p> <p>OAP – líder política GESCOINN</p> <p>Acuerdo 761 2020 / PDD 2020 - 2024</p>	<p>- Construcción del Laboratorio de Innovación: meta PDD, nombre, alcance, etc.</p> <p>- PNUD</p> <p>- Agentes innovación / proyectos / premiación</p> <p>- Veeduría Distrital / Índice de Innovación Pública (primera medición de Alcaldías Locales y por aparte SDG nivel central)</p>	<p>- Lineamientos del distrito: Secretaría General, Veeduría Distrital, IBO, etc.</p> <p>- Primera versión Manual del Laboratorio GOLAB</p> <p>- Inventario de laboratorios de alcaldías locales / impulso?</p> <p>- Agentes de innovación / <u>petfriendly</u> y otros.</p>	<p>- Política Pública Bogotá Territorio Inteligente – CONPES 029 de 2023</p> <p>- Documentación en sistema de gestión MATIZ: Instructivo Caja herramientas + Instructivo Creación de unidades de Innovación</p> <p>- Circular 015 de 2023 – Unidades de Innovación en Alcaldías Locales</p> <p>- Veeduría Distrital / Índice de Innovación Pública (3er puesto + AL)</p> <p>- ATENEA – HEMA (NC + AL) – mapeo CTel</p>
<p>INFORME DE PRESERVACIÓN DEL CONOCIMIENTO (Desde 2021 Semestral, OAP con insumos de varias áreas)</p>			

* GOLAB

** OAP

*** GOLAB + OAP

2 – SOCIALIZACIÓN CIRCULAR 015 DE 2023: CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO UNIDADES DE INNOVACIÓN EN ALCALDÍAS LOCALES




Instrucciones GCN-IN007 “Creación de unidades locales de innovación”

Unidades de innovación: Espacios para promover la innovación. Dependiendo de las necesidades y requerimientos de la Alcaldía Local, pueden ser centros de innovación o laboratorios de innovación.

Laboratorio de innovación: Es un espacio y equipo dedicado en abordar desafíos específicos y desarrollar proyectos innovadores. Su objetivo principal es impulsar la experimentación, la colaboración y la generación de soluciones innovadoras para problemas particulares. Utilizan metodologías y herramientas específicas, incluyendo las TIC, para facilitar la creación, validación e implementación de ideas.


Centros de innovación: Son espacios diseñados como puntos focales para la colaboración, el intercambio de conocimientos y la generación de ideas innovadoras. Su objetivo principal es promover la innovación en general y crear un ecosistema propicio para el desarrollo de proyectos innovadores. A diferencia de otros entornos, los centros de innovación no requieren una dedicación exclusiva y pueden albergar a diferentes miembros o actores interesados en la innovación.

1. Planeación: revisión de lineamientos, diagnóstico, plan de acción, mapa de recursos, mapa de actores y canales de comunicación.
2. Conformación: misión, visión, equipo (definición de la unidad de innovación: centro o laboratorio), herramientas (mínimo GCN-IN008), espacio de trabajo, marca e imagen.
3. Puesta en marcha: formalización (se sugiere formalizar por acto administrativo), funcionamiento (actividades y su seguimiento operativo, financiero, pedagógico, de infraestructura, logístico) y servicios para la alcaldía y para la ciudadanía, ciclo de innovación para medir y evaluar resultados, plan de trabajo diligenciando el formato GCN-F26 Formulación y seguimiento de acciones de las unidades de innovación. <https://gaia.gobiernobogota.gov.co/proceso/gestio%3F%3B3n-del-conocimiento>



2.3 - RED INNOVA LOCAL

- ✓ 20 delegad@ y 20 suplentes / (1 delegad@ y 1 suplente por Alcaldía Local)
- ✓ Laboratorio de Innovación de la Secretaría Distrital de Gobierno – GOLAB de la Subsecretaría para Gobernabilidad y Garantía de Derechos.



Las y los delegados de la RED INNOVA LOCAL:

- ✦ Rol de dinamizadores de la innovación en las Alcaldías locales
- ✦ Apoyar la implementación de las acciones promovidas por la REDINNOVA LOCAL y por las apuestas estratégicas planteadas en cada Alcaldía
- ✦ Asistir a todas las sesiones de la mesa técnica en formato virtual o presencial, y presentar reportes periódicos de las acciones dinamizadas dentro de las apuestas de la REDINNOVA LOCAL y para las Alcaldías locales que representan.

49

3. Socialización beneficios y compromisos

POLÍTICA PÚBLICA BOGOTÁ TERRITORIO INTELIGENTE – CONPES 029 DE 2023
4.1.1. Sistema de Innovación Pública Distrital que articule la oferta del Ecosistema de Innovación Pública, el Ecosistema Distrital de Ciencia, Tecnología e Innovación y la RedInnova Local
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

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA – SDG 2024
47. Iniciativas de innovación por articulación institucional
48. Elaborar informe de actividades de la Red InnoLocal

VEEDURÍA DISTRICTAL – ÍNDICE DE INNOVACIÓN PÚBLICA – 2023 y 2025
- Listado de responsables de innovación, a nivel central y a nivel local por separado

ATENEA
Herramienta de mapeo de Ciencia, Tecnología e Innovación – HEMA, a nivel central y a nivel local por separado

SECRETARÍA GENERAL
- Listado de responsables GESCO, a nivel central y a nivel local por separado

MIPG – POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN
Informe de avance para el Comité Institucional de Gestión y Desempeño
* nota: FURAG se elabora desde el nivel central

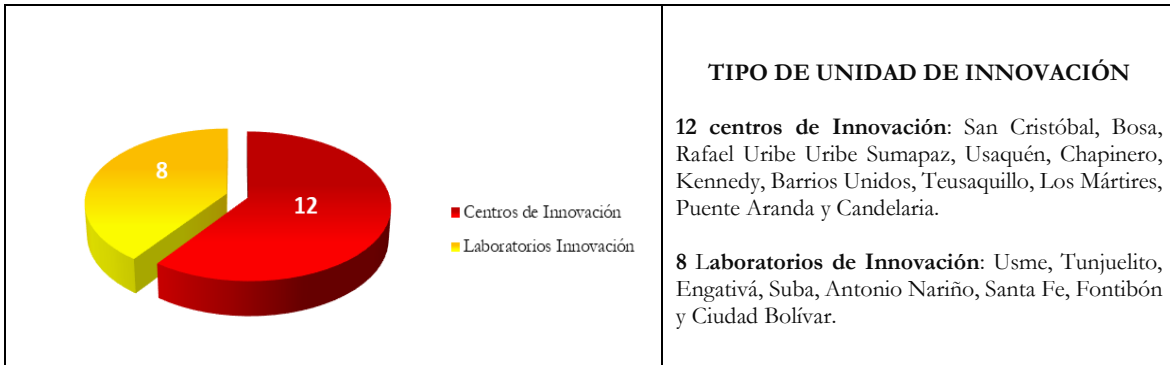
3.2 Compromisos

Actividad	Fecha
Base de datos con responsables de innovación por alcaldía local – Red InnoLocal	29 febrero
Actualización de Datos WhatsApp	29 febrero
Envío de diagnóstico de unidades de innovación por alcaldía local	29 febrero
Envío de planes de innovación según formato GCN-F26 Formulación y seguimiento de acciones de las unidades de innovación	15 marzo

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

- El día 05 de marzo el jefe de la OAP envió un correo a los alcaldes locales, adjunto estaba la presentación, la Circular 015 de 2023 y el link de MATIZ del instructivo de las Unidades de Innovación, para que enviaran el Diagnóstico y el Plan de trabajo de la Unidad de Innovación.
- El 14 de marzo, se llevó a cabo la reunión mensual de la Red InnoLocal, en la cual participaron los delegados de innovación por alcaldía local. Ese día se explicó detalladamente y con ejemplos la forma como debían diligenciar los documentos que ya se habían explicado en charlas anteriores: Diagnóstico y Plan de Trabajo de la unidad de Innovación.
- A partir de esa fecha se hicieron reiteraciones por correo electrónico a las alcaldías locales que al 15 de marzo no habían enviado sus documentos.
- A finales de marzo se elaboró el primer informe de “Iniciativas de innovación por articulación institucional” en el marco del PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA – SDG 2024. Se contó con insumos de 10 alcaldías locales.
- En los meses de abril a septiembre se recibieron los documentos de las restantes 10 alcaldías locales y con ello, se elaboró el segundo informe de “Iniciativas de innovación por articulación institucional” en el marco del PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA – SDG 2024. Este es el resumen:

Tabla No.6 – Unidades de innovación en alcaldías locales



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

- 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.
Otras alcaldías también están en proceso de formalizar sus unidades de innovación a través de actos administrativos. La mayoría tiene previsto implementar estas unidades mediante una Circular o Decreto Local.

De otro lado, 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, a saber:

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 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.

7.3. Charlas en el marco del Plan Institucional de Capacitación

Los días 17 de julio y 19 de julio, se llevó a cabo la charla “DESAFÍOS INNOVACIÓN / SOCIALIZAR PARA CONECTAR”, 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.

Gráfica 15 – Charla “Desafíos innovación / socializar para conectar”



7.4 Red Innovalocal

GOLAB lidera la Red Innovalocal, realizando encuentros en el primer semestre de 2024 de la siguiente manera:

- El 14 de marzo de 2024 se realizó el primer encuentro Red Innovalocal organizado por parte de GOLAB y con la participación de la Subsecretaría para la Gobernabilidad y Garantía de Derechos, el Observatorio de conflictividad Social y derechos humanos, la Oficina Asesora de Planeación y los referentes de innovación de cada localidad.

Se inició con la bienvenida y la presentación de los asistentes, y se explicaron las bases del proyecto "Bogotaneidad". Después de las intervenciones iniciales, se recopiló la opinión sobre el funcionamiento de la Red Innovalocal a través de la plataforma Mentimeter. La participación fue dinámica y concluyó con una intervención de la OAP, que se centró en ampliar conceptos y aclarar dudas sobre el diagnóstico y plan de trabajo de las unidades de innovación de las alcaldías locales, conforme al Circular 015 de 2023.

Como resultado, se establecieron acuerdos de cooperación y comunicación asertiva mediante los canales designados para este propósito. El objetivo es continuar trabajando en la consolidación de las unidades de innovación y fortalecer el compromiso de la SDG y del Laboratorio de Innovación GOLAB.

- El 5 de abril, se llevó a cabo el segundo encuentro de la Red Innovalocal. Durante el evento, se presentó el proyecto "Bogotaneidad" y se propuso un proceso de ideación para generar insumos en relación con las siguientes preguntas: ¿Qué entendemos por Bogotaneidad? / ¿Cuáles son los comportamientos que queremos cambiar para construir o fomentar la Bogotaneidad?

GOLAB registró toda la información recopilada y consolidó un material valioso para ponderar y analizar los datos, así como para considerar las contribuciones de cada referente en el desarrollo de la estrategia "Bogotaneidad". Este enfoque busca acercar el concepto a cada ciudadano, fomentando el orgullo por ser parte de una ciudad inclusiva y participativa. Con estos encuentros se fomenta la creación de un ecosistema de innovación comprometido con la generación de soluciones y la consolidación de iniciativas que promuevan una ciudad en constante progreso hacia el bienestar social.

- El 30 de mayo se llevó a cabo el encuentro cuyo objetivo principal fue presentar a la audiencia los proyectos que GOLAB tiene para el 2024, los cuales son:

- a. Conectar para co-crear: cuyo objetivo es construir una cultura de innovación a través de acciones afirmativas que busquen fortalecer el gobierno abierto y facilitar procesos de co-creación y participación en las alcaldías locales, promoviendo el trabajo colaborativo
- b. Bogotaneidad: Cuyo concepto es el dinamismo ciudadano que permite transformar hábitos de manera colectiva o personal para revitalizar una capital vibrante, diversa y de oportunidades.
- c. Mil en un día: Realizar 1000 actividades ciudadanas innovadoras en simultánea en la ciudad de Bogotá, evento anual donde ciudadanos, empresa privada, sector público, organizaciones sociales, academia y otros, participen en múltiples acciones de bienestar y mejoramiento comunitario durante un día.
- d. Personas mayores digitales: Implementar el piloto de una estrategia para el fortalecimiento de las habilidades digitales comunicativas de 100 personas mayores en diferentes casas de la sabiduría de Bogotá, por medio de procesos de formación gratuita basados en experiencias vivenciales sobre el manejo de sus dispositivos móviles
- e. Distrito sin barreras: Difusión de la política distrital de Discapacidad -PPDD (2022-2034) se desarrollará a través de "rampa sin barreras".

- En Junio se participó en "Socializar para Conectar", el cual se desarrolló en dos fechas diferentes:



a. La primera se llevó a cabo el 18 de junio en una charla virtual sobre Innovación Tecnológica, donde la Dirección de Tecnologías de la Información, presentó una explicación detallada sobre cómo las herramientas tecnológicas disponibles en la entidad pueden ser utilizadas para fomentar la innovación.

Durante la exposición, se abordaron las diversas aplicaciones y recursos tecnológicos que la entidad posee y cómo estos pueden ser aprovechados para desarrollar nuevas soluciones, mejorar procesos existentes y promover una cultura de innovación. La dirección destacó casos específicos en los que la implementación de estas tecnologías ha conducido a avances significativos y discutió las estrategias para maximizar el impacto de las herramientas tecnológicas en el impulso de iniciativas innovadoras dentro de la organización

b. La segunda fecha del ciclo de eventos se llevó a cabo el 27 de junio en la Alcaldía de Usme, bajo el nombre de "Experiencia del Laboratorio". En esta reunión, se ofreció una visión detallada sobre el trabajo y los avances realizados por el equipo de la Alcaldía en el ámbito de la innovación comunitaria.



Durante el evento, la Alcaldía de Usme presentó al equipo de trabajo, que ha estado trabajando en diversos proyectos orientados a la mejora y desarrollo local. Uno de los principales logros destacados fue la creación de la página web del laboratorio USMEInnova, la cual ha sido desarrollada utilizando herramientas gratuitas disponibles en la red. Esta plataforma no solo facilita el acceso a la información sobre las iniciativas del laboratorio, sino que también actúa como un punto de conexión entre la administración y la comunidad. Además, se mostraron los esfuerzos realizados para aprovechar los recursos naturales disponibles, como el uso de aguas lluvias. Este enfoque busca promover la sostenibilidad y la gestión eficiente de los recursos hídricos en la región, contribuyendo así a la protección del medio ambiente y al desarrollo de prácticas más ecológicas.

Otro aspecto importante de la reunión fue el fomento del acercamiento con la comunidad a través de los cafés charlados. Estos encuentros informales sirven como un espacio para el diálogo abierto, permitiendo a los ciudadanos expresar sus inquietudes, compartir ideas y colaborar en la búsqueda de soluciones innovadoras para los desafíos locales.

Finalmente, los organizadores del evento animaron a los asistentes a no temer al cambio y a arriesgarse a adoptar enfoques innovadores en sus respectivos campos. Se enfatizó la importancia de la creatividad y la valentía para enfrentar los retos y explorar nuevas oportunidades que puedan surgir a partir de la colaboración y el intercambio de ideas.

En el segundo semestre:



El 25 de julio 2024, se llevó a cabo la Capacitación de Gobierno abierto en el marco de la innovación, asistieron 65 personas. Invitado a Miguel Martín Cánaves, experto argentino en temas de *Gobierno Abierto, miembro/cofundador del OBSERVATORIO LEGISLATIVO LOCAL, organización de la ciudad de Rosario.

Su objetivo se basó en incentivar las prácticas de Gobierno Abierto en los territorios a través de experiencias exitosas de Argentina. El Gobierno Abierto es un enfoque de gobernanza que promueve la transparencia, la participación ciudadana y la colaboración entre el gobierno y la sociedad civil. Busca mejorar la eficiencia y la rendición de cuentas mediante el acceso abierto a la información gubernamental.

El 15 de agosto se llevó a cabo la Charla con el Laboratorio de Aragón en España, asistieron 24 personas.

Diseñando futuros: explorando escenarios de cambio desde el marco de la innovación social para la construcción de lo público", a cargo de Marianna Martínez Alfaro. El diseño de futuros es una metodología que explora y visualiza posibles escenarios futuros para la toma de decisiones estratégicas.



El 12 de septiembre se llevó a cabo el encuentro de la Red Innovalocal con el Centro de Innovación Sociedad Colombiana de Arquitectos, asistieron 40 personas.

El objetivo de este encuentro se basó en incentivar el uso del Diseño de Innovación Centrado en las Personas, a través de un taller cognitivo y de experiencia. Estuvo dirigido por Diana Bautista Amézquita, experta en diseño para la innovación, Líder del laboratorio de innovación de Atenea.

El Diseño de Innovación Centrado en las Personas es un enfoque de diseño que coloca a las personas en el centro del proceso de innovación. Se basa en comprender profundamente las necesidades, deseos y limitaciones de los usuarios finales para crear soluciones que sean efectivas y significativas para ellos.



El 17 de octubre se llevó a cabo el encuentro de la Red Innovalocal para la Proyección proyecto BOGOTANEIDAD 2025, asistieron 31 personas.

En esta mesa de trabajo se incentivó el trabajo en equipo para abordar un reto de Ciudad, en un espacio experimental sobre los 5 comportamientos de la estrategia, y Bogotaneidad Local.



COMPORTAMIENTOS

Discriminación contra grupos étnicos

Uso de lenguaje discriminatorio hacia comunidades étnicas en espacio público.

Indiferencia al cuidado y apropiación del espacio público

Temor al caminar hacia las paradas del SITP y de las estaciones de TransMilenio.

Indiferencia al cuidado y apropiación del espacio público

Apatía por la participación ciudadana en iniciativas comunitarias.

Violencia psicológica y sexual contra las mujeres

Acoso callejero hacia mujeres.

Exposición a maltrato psicológico hacia menores de edad

Cyberbullying entre niñas, niños y adolescentes.

Construyamos la Bogotaneidad este 7 de noviembre con #1000EnUnDía.



<https://www.instagram.com/reel/DB4dXIap7c2/?igsh=MTR1OTBrdzJoa2c0dw==>

	<p>El 28 de Noviembre se llevó a cabo la Evaluación de la estrategia de ciudad 1000 en un día, la cual contó con la asistencia de 35 personas. En este espacio se validó bajo los indicadores de evaluación la potencia de la estrategia y reconocer aprendizajes de la jornada.</p>
<p>El 12 de diciembre, se llevó a cabo el Taller Virtual de la Red INNOVA organizado por el Laboratorio de Innovación (GOLAB) de la Secretaría de Gobierno, enfocado en generar capacidades en torno a la Teoría Com B, con el propósito de fortalecer las habilidades, conocimientos y herramientas de innovación para el trabajo colaborativo en nuestra Red INNOVA.</p> <p>La Teoría COM-B es un modelo de cambio de comportamiento que considera las capacidades, oportunidades y motivaciones necesarias para el cambio.</p>	

En 2024, el laboratorio de innovación GOLAB fortaleció su colaboración con la RED INNOVA LOCAL mediante una serie de encuentros estratégicos destinados a iniciar el proceso de generación de capacidades en cultura de la innovación. Estos encuentros, realizados a lo largo del año, permitieron a los participantes adquirir nuevas habilidades y conocimientos esenciales para enfrentar los retos urbanos de manera innovadora.

La colaboración entre diversos actores fue fundamental para el éxito de este proceso. Los encuentros no solo facilitaron el intercambio de ideas y experiencias, sino que también promovieron la implementación de metodologías innovadoras en las localidades. Esto ha contribuido significativamente al desarrollo sostenible de la comunidad local, creando un entorno propicio para la innovación y fortaleciendo la sinergia entre el gobierno local y la ciudadanía. Además, se implementaron programas de capacitación continua que ayudaron a los líderes locales y funcionarios públicos a familiarizarse con las herramientas y técnicas de innovación. Este enfoque integral ha asegurado que todos los actores involucrados estén alineados con la narrativa de la cultura de la innovación, permitiendo una respuesta más efectiva y coordinada a los desafíos urbanos.

Es importante decir que este proceso de generación de capacidades busca que la RED INNOVALOCAL pueda abordar el reto de ciudad a través de la innovación; esto implicará que puedan aportar de forma activa desde las alcaldías locales

8. 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:

8.1. Observatorio de Gestión Local- OGL

Dentro de los espacios de gestión se realizaron tres actividades relacionadas con la preservación del conocimiento del 01 de enero al 31 de junio de 2024:

- a. Encuentros de planeación y seguimiento con los Observatorios de la Secretaría Distrital de Gobierno para el desarrollo del concepto de Bogotaneidad desde una apuesta distrital conjunta. En este escenario, se participó de dos encuentros, con los Observatorios de Conflictividad Social, Derechos Humanos, Asuntos Políticos y el equipo de Innovación en abril donde se presentó el diagnóstico inicial del concepto.
- b. Socialización de la estrategia del Centro de Gobierno Local con los colaboradores y funcionarios de la SDG - Nivel Central. Esta actividad se desarrolló durante el mes de mayo y contó con la participación del Observatorio de Gestión Local para la presentación de la estrategia donde se socializó la sección del OGL, con sus líneas de investigación y sus productos, informes y publicaciones. Esta socialización se realizó durante el mes de mayo.
- c. Capacitación a los equipos de las Alcaldías Locales mediante la participación del OGL en los escenarios de educación informal presentados por la Escuela del Centro de Gobierno Local. En este espacio, el Observatorio mediante su equipo socializó con colaboradores y funcionarios los avances en investigación, estructura y publicaciones del OGL asociados al espacio del CGL. Esta capacitación se realizó durante el mes de junio.

Con relación al escenario de participación Bogotaneidad se extrae del documento la parte introductora con el fin de conocer lo que propone el documento, basados en el análisis del concepto de territorialidad y cómo el territorio, (entendido como un conjunto de lugares y espacios relacionados a vivencias y características propias), juega un papel importante en la construcción de identidad colectiva, de dinámicas y constructos sociales como las relaciones políticas, económicas y culturales; impactando la manera en la que construimos nuestras vivencias, nuestra cultura y nuestras dinámicas de “ciudadano” independientemente de nuestros lugares de origen y demás factores diferenciales.

En este sentido, el diagnóstico de Bogotaneidad propuesto desde el Observatorio de Gestión Local, toma como punto de partida el concepto de territorialidad asociando su importancia en la construcción de identidad colectiva basados en elementos geográficos, culturales y sociales; y establece 5 posibles retos o problemáticas identificables para la materialización de la Bogotaneidad y lo que significa para los habitantes de la capital. Aquí, analizar la Bogotaneidad, implica el desarrollo de buenas prácticas asociadas a una cultura ciudadana, democrática y participativa; que construye desde lo local y que prioriza la construcción de tejidos sociales sólidos, que aportan a las dinámicas de gobernabilidad y gobernanza para el desarrollo de una Bogotá que se construye desde el territorio. El documento que se presenta está estructurado en tres secciones:

- La sección número uno comprende un balance teórico donde se exponen los conceptos de Territorio, Territorialidad y de Bogotaneidad y se articulan para la construcción de un análisis conceptual complementario que entiende a la Bogotaneidad como un concepto propio y materializable. Se trata de presentar el cómo me relaciono como ciudadano y genero dinámicas de pertenencia, participación, respeto y compromiso en mi localidad, desde mi barrio; sin importar mi lugar de origen.
- En segundo lugar, el diagnóstico analiza a la luz de estas dinámicas conceptuales, 5 posibles retos o problemáticas identificables que puedan representar oportunidades para el seguimiento y el fortalecimiento de

la Bogotaneidad desde el papel que juega la institucionalidad en la consolidación de prácticas democráticas y participativas en las localidades. En este sentido, se trata de cómo desde la Secretaría Distrital de Gobierno, se puede aportar a la consolidación y fortalecimiento de este modelo ciudadano, desde el conocimiento de posibles puntos de mejora en los que se pueda ahondar para apoyar el fortalecimiento de esas dinámicas sociales que subyacen bajo el concepto de Bogotaneidad. Ahora bien, la identificación de los retos que se plantean desde el alcance del Observatorio de Gestión Pública Local (OGL) de la Secretaría Distrital de Gobierno y del impacto, que tiene para la Bogotaneidad en cuanto a posibles afectaciones a las dinámicas de participación ciudadana, democrática y transparente. Así, puede que, a la luz de otros autores, los retos identificables sean complementarios o diferenciales entendiendo el alcance y la subjetividad plasmada en la visión del Observatorio de Gestión Local considerando su misionalidad.

- Finalmente, se hace un balance de las Acciones a realizar por parte del Observatorio con base en la información suministrada por el diagnóstico y se brindan unas conclusiones relacionadas con las principales dinámicas identificadas, la importancia de establecer y delimitar los indicadores asociados a los retos y un balance inicial de la importancia que tienen estos indicadores pensados desde el papel que juega la Gestión Pública Local y la Participación Ciudadana en las dinámica de construcción ciudad desde el territorio y por ende, en la construcción de esta Bogotaneidad que adquirimos al formar parte del territorio capitalino

El OGL, en el cuatrimestre ha desarrollado 3 acciones para el fortalecimiento del intercambio de información, experiencias y formulación de investigaciones:

- a. La primera de ellas es la articulación con las diferentes dependencias de la SDG. En ellas se definen indicadores, reportes y documentos que alimentan el Portal Web del Centro de Gobierno Local y son de análisis del OGL.
- b. La segunda de ellas es la articulación con los Observatorios de Asuntos Políticos y de Conflictividad Social y Derechos Humanos, ambos de la SDG.
- c. La tercera es la articulación interinstitucional en la que el OGL viene participando.

Intercambio entre dependencias de la SDG.

Las reuniones para el intercambio de información, conocimiento y experiencias se han dado con los siguientes equipos:

Equipo DTI

El OGL y el equipo de portal web identificó oportunidades de mejora en el tablero del portal web del Centro de Gobierno Local, “Obras Locales”, por ello, ha realizado en el mes de marzo una (1) reunión para iniciar la socialización de las necesidades que tiene, posteriormente realizó en el mes de abril dos (2) reuniones para avanzar en estos ajustes, esta mesa técnica está conformada por un (1) profesional de la DTI, un (1) profesional del portal web del Centro de Gobierno Local, dos (2) profesionales del OGL, y el web master del Centro de Gobierno Local.

Equipo DGD

Con esta Dirección el OGL ha realizado reuniones para la afinación de indicadores en los reportes que se hacen en el programa de presupuestos participativos- constructores locales, con este referente se realizó una reunión en el mes de abril. Frente a la información contenida en ejecución presupuestal 2023-2024, se realizaron 2 reuniones en el mes de abril, para la actualización de la ficha técnica de tableros, la cual como se mencionaba en el apartado 1 del presente informe es una actividad liderada por el OGL. Microempresa local e impulso local son dos programas sobre los cuales se realizó una reunión en el mes de abril para la actualización de información y revisión del correcto diligenciamiento del formulario.

Equipo DGP

Con esta dirección se viene trabajando en los datos que reporta y que son insumo para la línea de investigación Gestión Policiva del OGL, en el mes de abril se tuvo una reunión para identificar los datos que quiere la DGP, registrar en un nuevo tablero para reportar en el portal web del Centro de Gobierno Local.

Articulación entre Observatorios y equipo de innovación de la SDG.

Como una apuesta estratégica del Despacho del secretario se viene adelantando estrategias de articulación para la generación de investigaciones entre el Observatorio de la Gestión Local, el Observatorio de Conflictividad Social y Derechos Humanos, el Observatorio de Asuntos Políticos y el equipo de Innovación, todos ellos de la SDG. Inicialmente la articulación se está dando en la construcción de la propuesta de Bogotaneidad, el balance que hasta el momento se tiene son dos reuniones bajo la metodología de mesa técnica, llevadas a cabo en el mes de abril.

Adicional a ello, se contempla el desarrollo conjunto de una investigación finalizando el segundo semestre del 2024.

Articulación interinstitucional para el intercambio de experiencias.

En abril el OGL ha tenido dos reuniones con el IDU, la UMV, la DGDG para desarrollar un convenio que permita intercambiar información y la interoperabilidad en obras locales. Para ello el OGL ha realizado dos presentaciones del funcionamiento del Centro de Gobierno Local y viene señalando las acciones de mejora que articula con el equipo del Portal Web del Centro de Gobierno Local en el tablero de Obras Locales.

Para el mes de marzo inició articulación con la Secretaría Distrital de Cultura, IDARTES y la Fundación Gilberto Álzate Avendaño para definir bajo la metodología de Mesa Técnica, el conjunto de indicadores que se tendrán en cuenta para el programa Mi Cultura Local y que serán cargados en el portal web del Centro de Gobierno Local, dentro del cuatrimestre se desarrolló una reunión en el mes de marzo y dos reuniones en el mes de abril.

En el segundo semestre el Observatorio de Gestión Local participó de los escenarios de comunicación, gestión e intercambio de experiencias con el equipo de difusión del Portal Web, generando capacitaciones a funcionarios de la Secretaría Distrital de Gobierno y a ciudadanos de la Veeduría Distrital en torno a las herramientas y análisis del Portal Web del CGL donde se dispone de las herramientas necesarias para el fortalecimiento de la participación ciudadana y la lectura de las publicaciones a cargo del OGL,

Intercambio entre dependencias de la SDG:

Las reuniones para el intercambio de información, conocimiento y experiencias se han dado con los siguientes equipos:

- Equipo DTI y Despacho:

En lo relacionado con la articulación entre dependencias de la SDG, se avanzó en los espacios de comunicación con DTI para el fortalecimiento de las metas asociadas a la analítica de datos del Observatorio (ver evidencia 1. Acta analítica SGL - DGDG - DGP 07-11-2024).

Con despacho se avanzó en la construcción de insumos y escenarios para una posible o eventual reforma de las Alcaldías Locales (ver evidencia "2. acta reforma AL 06-11-24").

- Articulación en escenarios interinstitucionales.

Red de Observatorios del Distrito y Concejo de Bogotá:

Durante el segundo cuatrimestre el Observatorio de Gestión Local trabajó de forma articulada en escenarios interinstitucionales promovidos por la Red de Observatorios del Distrito y el Concejo de Bogotá, bajo iniciativas relacionadas con la socialización del Portal Web del CGL.

8.2 Observatorio de Conflictividad Social y Derechos Humanos – OCSDH

En los espacios de gestión, comunicación e intercambio de experiencias y conocimiento, se generaron 2 espacios para la socialización del Observatorio de Conflictividad Social y Derechos Humanos - OCSDH:

- a. En el primer espacio, se desarrolló una reunión con la Alta Consejería para las Víctimas, secretaria de Cultura, la Dirección de Derechos Humanos, y asesores de la Secretaría Distrital de Gobierno. El objetivo de la reunión consistió en explicar el desarrollo e implementación de la estrategia para generar una cultura de paz en Bogotá.

La secretaria de Cultura explico cómo se va a desarrollar la estrategia, la cual tiene un componente de focalización territorial, motivo por el cual es invitado el Observatorio de Conflictividad Social y Derechos Humanos para que les brinde un diagnóstico focalizado sobre problemáticas en la ciudad. Luego el - OCSDH explica cómo está compuesto, sus líneas de investigación y el funcionamiento de su sistema de información, también se brinda información de la forma en que se puede focalizar, contextualizar y priorizar las conflictividades latentes y manifiestas de la ciudad.

Gráfica 16 – Foto socialización del OCSYDH con las SDCRD



Fuente: Equipo del OCSDH

La segunda Socialización, se realizó con la JAL de Suba, en una sesión de entornos escolares con los estamentos de gobierno estudiantil de los colegios de la localidad. En esta reunión las entidades socializaron sus acciones realizadas durante el anterior periodo de gobierno, posteriormente, los gobiernos de los colegios incitados expusieron sus preocupaciones y reclamos con respecto a las deficiencias alimentarias, de infraestructura, seguridad, en salud mental, atención en primeros auxilios, etc. Al final del espacio se realizó una presentación del OCSDH, su trabajo y como se iba a realizar un seguimiento a las problemáticas que se estaban presentando en los planteles educativos de la ciudad y como esta información se iba a escalar a la Secretaría Distrital de Gobierno y la Secretaría de Educación.

Gráfica 17 – Foto socialización OCSYDH – JAL DE Suba y juntas de gobierno estudiantil de la localidad



Fuente equipo del OCSDH

Para el segundo semestre del 2024 y en el marco de los procesos de gestión, se llevaron a cabo reuniones con las alcaldías locales de Santa Fe, Candelaria, Suba, Engativá, Mártires y Rafael Uribe Uribe. El objetivo de estas reuniones fue socializar el aplicativo distrital diseñado para el seguimiento y monitoreo de las conflictividades latentes en la ciudad. Este aplicativo permitirá una gestión focalizada de los conflictos en cada una de las

localidades, así como la carga de los planes de acción desarrollados para su mitigación y solución. Además, posibilitará la creación de compromisos, actividades y responsables en cada sector.

La información cargada en el sistema permitirá priorizar, diagnosticar y generar informes sobre las principales problemáticas de la ciudad, así como emitir alertas y recomendaciones con carácter de política pública. Esto ayudará a los tomadores de decisiones a formular estrategias y acciones dirigidas a prevenir movilizaciones y plantones, evitando el bloqueo de las vías troncales y zonales del sistema de transporte de la ciudad. De este modo, se garantizarán los derechos no solo de los manifestantes, sino también de aquellos que desean desplazarse a sus hogares y mantener una calidad de vida digna.

También se realizó una articulación con la meza Sezai para generar un módulo que permita tener el registro de los sitios donde se realizan actividades sexuales pagas en la ciudad. Esto servirá para que las diferentes instituciones y alcaldías locales, puedan registrar la información en línea y contar con un sistema que permita monitorear estos sitios.

Respuesta a solicitudes externas Se brindaron los insumos para contestar las siguientes solicitudes: la primera con respuesta al derecho de Petición presentado por la senadora María Fernanda Cabal con respecto a las movilizaciones sociales relacionadas con la universidad nacional.

Respuesta al director de asuntos políticos sobre movilizaciones sociales.

Para el mes de septiembre se realizó una articulación con el Observatorio de conflictividad social en temas laborales del Ministerio del trabajo, de esta manera poder recibir informes de la situación de posibles procesos sindicales o laborales que se trasladen a la capital colombiana

Ilustración 25– SGGD- respuesta al señor alcalde mayor. CDS - OCSYDH

Para el mes de noviembre se realizó una reunión de socialización y articulación de procesos con el observatorio de Derechos humanos de la Consejería Presidencial para los derechos Humanos, en esta reunión se establecieron parámetros para compartir información entre los dos Observatorios.

Acciones adicionales desarrolladas

- Se ha venido trabajando con la Alta consejerías de las TIC para generar un convenio de interoperabilidad marco con todas las entidades para poder tener acceso a la información de la población migrante.
- Se adelanta un proceso de interoperabilidad con la secretaria de planeación, secretaria de educación.
- Se acompaña los espacios de política de sustancias psicoactivas en cabeza de la secretaria de salud,
- Se acompaña las instancias del comité distrital de política criminal y carcelaria.

8.3. Observatorio de Asuntos políticos OAPo.

Para el primer semestre el Observatorio OAPo no participó en ningún espacio en particular sobre gestión, comunicación o de intercambio de experiencias y conocimiento.

Para el segundo semestre, específicamente el 28 de noviembre, el Observatorio participó en el Festival de Datos Bogotá 2024, realizado en la Biblioteca Virgilio Barco. Este evento reunió a expertos en ciencia de datos y líderes innovadores de Bogotá y Colombia con el propósito central de explorar el potencial transformador de los datos para construir un futuro más próspero e inclusivo, destacando su papel en la innovación y el progreso. El festival buscó generar un espacio de intercambio de experiencias y conocimientos, promoviendo la colaboración entre diferentes actores. El Observatorio de Asuntos Políticos participó mostrando la historia de HESMAP como una herramienta de humanidades digitales para colaborar no solo con la misión divulgativa del Observatorio sino con las operaciones de la Dirección de Relaciones Políticas.



Fuente equipo del OAPo

8.4. Participación de la OAP en eventos académicos

Durante el primer semestre de 2024, la Oficina Asesora de Planeación participó en diversos eventos de innovación organizados por diferentes entidades así:

8.4.1. Evento DOKUMA

Tabla No.7 – Dokuma

	<p>DOKUMA INNOVATION SUMMIT 2024, es el congreso internacional, con alta importancia en el ámbito de la tecnología y el desarrollo, particularmente en el contexto de herramientas de inteligencia artificial y soluciones tecnológicas avanzadas.</p> <p>El 14 y 15 de marzo se llevó a cabo en el congreso DOKUMA 2024 que se realizó en la sede Campestre de la Universidad del Rosario de Bogotá</p> <p>Durante los dos días que duró el evento, se presentaron diversas ponencias y conferencias de distintos sectores, destacando la innovación y los resultados alcanzados en cada uno de ellos.</p>
--	---

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

El evento se dividió en 5 salas, con las siguientes conferencias:

1. Sala 1 - Sir Ken Robinson - Innovación educativa:

Día 1: Innovación educativa – Conversatorio Cerrando brechas para abrir puertas: innovación educativa para la igualdad; Resignificando el arte, la tecnología y la comunicación; Exploremos el agua a través de la cuenca del Río Bogotá.; Juego lúdico e innovación Educativa; IA jam sessions - Taller: Inteligencia artificial en las clases; Estrategia metodológica para la comprensión de la investigación formativa; Videojuego 2D, para las

ciencias naturales en primaria; Descifrando las claves de la innovación educativa global; Web 2.0 e innovación educativa: Reinventando la ruta de mejoramiento institucional; El cuerpo en la educación y su relación con el aprendizaje; Hacia el futuro educativo: Procesos transformadores en la educación superior; Feria de las Matemáticas con comunidades fronterizas (Colombia, Venezuela y Brasil) "Caibū Meārō Dapiabū"; Más allá de los números: Revelando los secretos detrás de la Prueba Saber 11.

Día 2: STEAM en acción: Estrategias exitosas para su implementación; Del sálvese quien pueda...a un aprendizaje sistémico; El Juego como herramienta de mediación cognitiva; Universidad 2030: Nuevas fronteras y estrategias para el futuro; Emociones en el aula: Una experiencia transformadora con Nearpod; Memoria y narrativa: Un viaje a través de las historias de vida; Innovación educativa e inteligencia artificial; Explorando las causas de la desmotivación docente; Reconocimiento de mi territorio y mi familia a través de la participación en nodos de investigación en básica primaria; LESILSTEAM: Club de Robótica primaria a la U.

2. Sala 2 - Sam Altman - Inteligencia artificial

Día 1: IA y el futuro del trabajo; Inteligencia artificial – Conferencia; Gamificación e inteligencia artificial como aliados: la experiencia del Desafío ChildTech; Reimaginando la evaluación para el éxito de la enseñanza; IA para educar: Revolucionando los procesos educativos del siglo XXI; El Steam como estrategia de formación docente en la educación infantil; Neuroeducación: una estrategia didáctica a través de la inteligencia artificial (IA); Transformación digital y productividad: el impacto de la IA en las organizaciones; Evaluación inteligente con IA en entornos constructivistas; ¡Jugar para aprender! Desarrollando competencias a través del ABJ y la Gamificación; El futuro revelador: Una visión de la Inteligencia Artificial

Día 2: Innovación educativa en Colombia; Education Solution and AI; La IA en la educación; ¡Aprendizaje en comunidad! El vehículo para la formación docente; Futuro con STEM: Un espacio inclusivo para construir sueños y proyectos de vida; Educación 4.0: Tecnología impulsando el futuro del aprendizaje; Kit de Herramientas de STEAM 1; Los dinorobot, una experiencia para el aprendizaje de las ciencias; Desarrollo de aplicaciones desde una mirada interdisciplinar en una IED del sur de la ciudad de Bogotá, Colombia; Potencia tu enseñanza con Inteligencia Artificial.

3. Sala 3 - Elon Musk - Tecnologías disruptivas

Día 1: Del modelo TPACK y su carácter personalizado en la labor docente; Incidencia del uso de APPS en el aula en el mejoramiento del aprendizaje; Credenciales verificables y la identidad en la era Blockchain; GamificaTech: Herramientas tecnológicas disruptivas para la gamificación educativa; Generación de video con herramientas de IA; Despertando emociones: clave para el éxito académico; Voces que renacen: La evolución de la percepción del conflicto armado en estudiantes; Navegando el futuro: retos y oportunidades de las tecnologías disruptivas; Ecosistema educativo: Aulas virtuales al servicio de la educación de adultos; Floreciendo Letras - Voces Literarias en RED. FLOR-LESIL

Día 2: EdTech: impulsando la innovación educativa; Creemos nuestro primer Metaverso; Tecnologías inmersivas desde lo académico, gubernamental y empresarial; Protegiendo el futuro: Ciberseguridad en la transformación empresarial; STEM+H en el aprendizaje de astronomía ancestral y agroecología; Cultivando valores: La esencia de una educación con carácter; Tech Teams, estrategias para el éxito - 4 actitudes clave en la adopción de tecnologías emergentes; El futuro es hoy: Blended Learning Comfandi; ; Innovación y calidad en la educación de hoy.

4. Sala 4 - Simón Sinek - Innovación y gestión empresarial

Día 1: Jóvenes emprendedores: inspiración y acción; Ciudadanía juvenil, estudio de caso a partir del liderazgo estudiantil; Experiencias de formación en competencias emprendedoras de niños y jóvenes – Fénix; Tecnología y empatía para cuidar la salud mental empresarial; STEAM: Inspirados por la naturaleza; Metodo

DAM: Transformando el entrenamiento médico; Fronteras Digitales: futuro educativo con tecnologías Emergentes"; Gestión empresarial del futuro: tendencias y estrategias; Emprendimientos familiares apoyados por TIC; Matemáticas y Videojuegos, una relación inseparable; Tecnologías para la gestión empresarial.

Día 2: Transformación digital: El motor de la evolución empresarial y social; Automatización para la transformación empresarial a la Industria 4.0; CreaLab: Forjando culturas empresariales creativas; Innovando para el futuro: experiencias de transformación social; La educación y las empresas en la era post inteligencia artificial; Autoconocimiento inicial.

5. Sala 5 - Marie Curie / Activación zona de experiencias

Día 1: El futuro educativo Smowl y la revolución de la inteligencia artificial; Microcredenciales: el futuro de la educación; Metodologías activas y su impacto en la educación; Tecnología e innovación para el futuro; Huawei smart education; Aulas de innovación maker.

Día 2: Innovación y educación; Innova Tech: Metodologías y estrategias innovadoras; Gamificación en las Matemáticas - Juego y aprendizaje; Tecnologías inmersivas; Educación LATAM: Desarrollando oportunidades y respondiendo a desafíos con tecnología; La Ingeniería Civil y Militar formando profesionales innovadores para asumir los retos del país.

A través de las conferencias, exposiciones, talleres se logró conocer sobre Innovación educativa, inteligencia artificial, Tecnologías disruptivas, Innovación y gestión empresarial, y tener experiencias con empresas privadas.

8.4.2. LABCapital – Talleres de Innovación

En el mes de abril se participó en el taller Básico y taller avanzado de innovación publica dictado por LABCapital de la Veeduría Distrital, dirigido a servidoras, servidores públicos y colaboradores del distrito.

Tabla No.8 – Talleres de Innovación

**Guía de
preparación**
para participantes



El objetivo del curso es integrar el enfoque de la innovación como una manera de ejercer el servicio público, que facilita la mejora de los servicios a partir de una mayor y mejor conexión con la ciudadanía.

En este curso los participantes aprenden y aplican herramientas que fortalezcan el liderazgo de las personas que quieran facilitar procesos de innovación al interior de sus equipos y entidades, igualmente, se generan espacios de encuentro y conexión para el intercambio de experiencias que fortalezcan la relación Estado-Ciudadanía desde un enfoque innovador.



Retos identificados en el taller:

- Plataforma de gobierno de datos.
- Repositorio centralizado de información.
- Herramientas de análisis de calidad de datos.
- Sistema de protección de datos y seguridad Cibernética.
- Plataforma de capacitación en IA y análisis de datos.
- Automatización de procesos burocráticos.
- Sistema de anonimización de datos.
- Plataforma de colaboración y co-creación ciudadana.
- Integración y optimización de sistemas de información.
- Herramientas de análisis avanzado y procesamiento en la nube.
- Plataforma de inteligencia artificial para el diálogo interinstitucional.

La conclusión del taller es que al enfrentar estos, barreras y oportunidades de manera integral, junto con la implementación de soluciones tecnológicas y estratégicas adecuadas, permitirá a las entidades distritales cumplir las metas del Plan Distrital de Desarrollo mediante la adopción efectiva de inteligencia artificial y el aprovechamiento de los datos disponibles.

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

8.4.3. SDP – Metodologías de la Innovación en la Gestión Pública

El 9 de mayo, la Secretaría de Planeación organizó una charla virtual titulada "Metodologías de la Innovación en la Gestión Pública". El objetivo de esta charla fue proporcionar herramientas ágiles para fortalecer la gestión pública, a través de tres metodologías innovadoras:

Tabla No.9 – Metodologías de Innovación



a) La Suerte del Conejo: Esta metodología se enfoca en crear rutas de trabajo consensuadas que aborden necesidades específicas y concretas.

b) Point Of View: Diseñada para ayudar a visualizar y entender las necesidades del usuario, permitiendo una mejor alineación con sus expectativas y requerimientos.

c) Antemortem: Su finalidad es realizar un análisis de riesgos utilizando la experiencia e intuición de los miembros del equipo, para anticipar y mitigar posibles problemas.

8.4.4. AGATA – Metas PDD con IA y analítica avanzada

Evento del 10 mayo organizado por la Agencia Analítica de datos AGATA denominado ¿Como alcanzar las metas del plan de desarrollo con IA y analítica avanzada?, donde se identificaron barreras y oportunidades en el uso y apropiación de Inteligencia Artificial-IA y la Analítica de Datos, en este taller participaron más de 40 funcionarios y contratistas de las entidades del distrito.

Tabla No.10 – Metas PDD con IA y analítica avanzada



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

Para abordar estos retos, barreras y oportunidades, los participantes del taller propusieron una variedad de soluciones tecnológicas y estratégicas posibles, como:


- Plataforma de gobierno de datos.
- Repositorio centralizado de información.
- Herramientas de análisis de calidad de datos.
- Sistema de protección de datos y seguridad Cibernética.
- Plataforma de capacitación en IA y análisis de datos.
- Automatización de procesos burocráticos.
- Sistema de anonimización de datos.
- Plataforma de colaboración y co-creación ciudadana.
- Integración y optimización de sistemas de información.
- Herramientas de análisis avanzado y procesamiento en la nube.
- Plataforma de inteligencia artificial para el diálogo interinstitucional.

La conclusión del taller es que al enfrentar los retos, barreras y oportunidades de manera integral, junto con la implementación de soluciones tecnológicas y estratégicas adecuadas, permitirá a las entidades distritales cumplir las metas del Plan Distrital de Desarrollo mediante la adopción efectiva de inteligencia artificial y el aprovechamiento de los datos disponibles.

8.4.5. Secretaria General – Equipo Transversal GESCOINN

Para el mes de junio se participó en el evento Activación Equipo Transversal Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Tabla No.11 – Equipo Transversal GESCOINN

 <p>La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá tiene el gusto de invitar a todos los servidores y colaboradores que lideren la implementación de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en sus entidades, a la activación de su Equipo Transversal.</p> <p>FECHA Martes 4 de junio de 2024</p> <p>HORA De 8:00 a.m. a 12:00 m.</p> <p>LUGAR Compensar Avenida 68 (AL 68 #495-47)</p> <p>Clic aquí para inscribirse</p> <p>SECRETARÍA GENERAL BOGOTÁ</p>	<p>Evento liderado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá que diseñó una estrategia para el fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión a través de un esquema de trabajo colaborativo denominado Equipos Transversales (E.T.)</p> <p>El objetivo del evento generar lazos, conocimiento y compartir experiencias relacionadas con Gestión del Conocimiento y la Innovación.</p>
---	---

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

El evento reunió a todos los sectores del distrito y comenzó con una actividad rompehielos. Durante la jornada, los participantes, organizados en grupos, identificaron los problemas más recurrentes de GESCOINN en las distintas entidades. Posteriormente, se realizó una rotación de grupos para que cada uno pudiera conocer las problemáticas de los demás. Cada grupo desarrolló alternativas de solución para los problemas planteados por otros y elaboró propuestas específicas para abordar dichos problemas.

La Secretaría General evaluará los siguientes aspectos: Cultura, Estrategia, Procesos y Tecnología. Se proporcionará una herramienta próximamente que permitirá medir el nivel de madurez de cada entidad en GESCOINN. *La próxima sesión está programada para el 25 de julio de 2024. A partir de la experiencia de la SDG, la SubRedSur solicitó un espacio para conocer de primera mano los avances en materia de Mapas de Conocimiento que tiene la entidad, evento virtual que se llevó a cabo el 14 de junio.

9. 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 2024 a fin de cumplir con la meta propuesta para el fortalecimiento de la Política de Gestión de conocimiento e innovación:

- a) Seguimiento al Banco de Buenas Prácticas 2020 y 2022, actualización y publicación de las 76 BP. Igualmente se evaluaron al 100% las buenas prácticas identificadas en la vigencia 2022 de la Secretaría Distrital de Gobierno, de acuerdo con la metodología definida por la OAP. El 53% en el primer trimestre corresponde a alcaldías locales, el 47% del segundo trimestre corresponde al nivel central, cada trimestre se elaboró un informe. Al final el semestre

se elaboró un informe final de Buenas Prácticas, disponible en la intranet – MATIZ – Dimensión de Gestión de Conocimiento.

b) Actualización de los mapas de conocimiento estratégico, explícito y tácito de alcaldías locales y nivel central, publicación en intranet del PowerBI correspondiente al mapa de conocimiento tácito.

c) Fortalecimiento de los observatorios de la entidad con el seguimiento a los informes cuatrimestrales, la publicación en web del espacio de observatorios, interacción con la Red de Observatorios Distritales para los observatorios de la entidad en especial con la estructuración de los indicadores por observatorio de conformidad con el Acuerdo 871 de 2023, y la generación de espacios para la creación de nuevos observatorios, en este semestre para la Alcaldía de Ciudad Bolívar con el acompañamiento de la ROD.

d) Cumplimiento de la circular 008 de 2021 con la actualización del inventario de publicaciones de la entidad (los 2 trimestres de la vigencia 2024) y los ajustes en el portal www.inventariobogota.sdp.gov.co

e) En materia de innovación la OAP apoyó la socialización y el cumplimiento de la Circular 015 de 2023 de las Unidades de Innovación en Alcaldías Locales.

f) En documentación se actualizó el procedimiento y formatos de Mapas de conocimiento, del proceso de Gestión de Conocimiento en el sistema de gestión según cronograma del cual se cumplió al 100% para los dos primeros trimestres de 2024.

g) Se realizaron charlas en cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación: Gestión de conocimiento, Analítica y Estadística, e Innovación.

Finalmente, el equipo de Gestión de Conocimiento y Observatorios de la Oficina Asesora de Planeación logró fortalecer la política MIPG de Gestión de conocimiento e Innovación, obteniendo un incremento sostenido en FURAG pasando de 88.8 puntos en 2020, a 92.5 en 2021 y a 96.3 en 2022 y a 97.4 en 2023. Se logró aumentar 8.6 puntos la medición del Índice de Desempeño Institucional IDI de la vigencia 2021 a la 2023, medición realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, de acuerdo con el formulario FURAG 2024; logrando así no solo la ejecución de actividades para el fortalecimiento de la política de gestión de conocimiento e innovación en las dependencias de nivel central y alcaldías locales de la SDG, sino también un nuevo ranking a nivel distrital y nacional.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Las actividades realizadas durante el primer y segundo semestre de 2024 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 II semestre del 2024.
- 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.