



Secretaría Distrital de
Gobierno

INFORME DE PRESERVACIÓN DEL CONOCIMIENTO

I Semestre 2024

SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

Julio de 2024

Secretario Distrital de Gobierno

Gustavo Quintero Ardila

Jefe Oficina Asesora de Planeación - OAP

Gabriel Felipe Angarita Serrano

Equipo de Gestión de Conocimiento y Observatorios

Diana Alexandra Zambrano Rocha

Sarah María Canal Vélez

Carlos Eduardo Espinosa Triana

INTRODUCCIÓN

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

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y en cumplimiento de la Resolución 783 de 2018, la Oficina Asesora de Planeación (OAP) encargada de liderar la implementación de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Secretaría Distrital de Gobierno (SDG), desarrolló en el primer semestre de 2024 actividades para el fortalecimiento de la política.

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

El objetivo del presente informe es dar a conocer las actividades que durante el primer semestre de 2024 se realizaron en la SDG sobre cada tema desarrollado, como una aplicación adecuada al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) generando valor público, y que están enfocados a la preservación del conocimiento. Para contrarrestar la patología de fuga de capital intelectual, se implementan acciones de retención y transferencia del conocimiento en la SDG desde 4 perspectivas: acciones dirigidas a realizar publicaciones de documentos, acciones dirigidas a documentar conocimiento tácito en explícito, acciones dirigidas a las personas y acciones dirigidas a la propiedad intelectual. Se abordan en este informe las 4 perspectivas, y se suman a esto todas aquellas actividades que según MIPG y FURAG deben realizarse para darle permanencia al conocimiento en la entidad, y que están identificadas en el plan de acción de la política de gestión de conocimiento e innovación, el cual fue aprobado el 20 de marzo de 2024 por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD.

Al finalizar el documento, se incluye un capítulo que recopila las acciones mas importantes para el fortalecimiento de la política de Gestión de Conocimiento e Innovación realizadas en lo corrido de la presente vigencia.

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.
PAV	Plan Anual de Vacantes
ROD	Red de Observatorios Distrital
SDG	Secretaría Distrital de Gobierno
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 a lo indicado en 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.

Si bien para 2023 se habían actualizado sesenta y nueve (69) links correspondientes en el portal www.inventariobogota.sdp.gov.co, con el fin de brindar a los usuarios y a la ciudadanía información actualizada, real y confiable; para el primer trimestre de 2024, se solicitó información de actualización del Inventario de publicaciones de la entidad, en la cual se debía indicar cambios en la información, ajustes a lo ya identificado o en caso de que no hubiera se mantendría actualizado el inventario sin modificaciones. Teniendo en cuenta la circular conjunta 08 de 2021 se hizo énfasis en la importancia de su actualización. De acuerdo con ello, la Oficina de Asuntos Disciplinarios, el Observatorio de Gestión Local y el Observatorio de Asuntos Políticos participaron con la actualización de publicaciones en el inventario del primer trimestre.

Ahora bien, el 29 de mayo se tuvo reunión con los profesionales de la Red de Observatorios Distrital – ROD, en el cual se trató un tema muy importante, y era la actualización de la página web de la entidad, por lo que se tenían desactualizados los links del portal www.inventariobogota.sdp.gov.co frente a los links de la nueva página web de la SDG. Frente a ello, y con los aportes de los observatorios de la entidad, en el segundo trimestre se adelantaron las siguientes acciones:

1. Actualización de 52 links de las publicaciones referidas en el inventario. Los campos actualizados en la columna Q con el título "16.Link al estudio", se enviaron a la ROD solicitando el ajuste para las publicaciones en el portal <https://inventariobogota.sdp.gov.co>.
2. Se hizo una revisión de los ítems del inventario, verificando su adecuada publicación en el portal <https://inventariobogota.sdp.gov.co>. Se encontró que algunos no están publicados, otros estaban duplicados, y hubo uno que si bien estaba publicado, al hacer el filtro de búsqueda por entidad, no aparece en la SDG. Se incorporó una columna con las novedades de la publicación, y se envió la solicitud a la ROD para ajuste.
3. En la columna F con el título "5. Observatorio", hubo un nombre del Observatorio de "Observatorio de Participación y Descentralización de la Secretaría de Gobierno", si bien el nombre corresponde a la realidad de la publicación de 2010, se propuso a la ROD que el nombre sea el del actual Observatorio de Gestión Local.
4. Se encontró que la siguiente publicación no estuvo disponible para la ciudadanía en la página web de la SDG y no fue posible publicarla en el micrositio que actualmente tiene el Observatorio de Gestión Local, por lo cual se propuso eliminarla del inventario (documento Excel), y del portal <https://inventariobogota.sdp.gov.co>: Título: Reporte Trimestral II-2021 del Centro de Gobierno Local
Link de publicación en el portal:
<https://inventariobogota.sdp.gov.co/estudios/reportes-trimestrales/reportes-trimestrales-ii-2021-del-centro-de-gobierno-local>
5. Se encontró que en el archivo original del inventario estaban duplicadas las siguientes publicaciones, por lo cual se solicitó a la ROD eliminar del archivo Excel y dejar una sola. Vale la pena resaltar que en el portal <https://inventariobogota.sdp.gov.co> están publicadas correctamente, el único cambio planteado es eliminar en el archivo Excel adjunto los ítems duplicados:
Reporte Trimestral I-2021 del Centro de Gobierno Local
Reporte Trimestral III-2021 del Centro de Gobierno Local
Reporte Trimestral IV-2021 del Centro de Gobierno Local

6. Por parte de la ROD se realizaron los ajustes solicitados anteriormente, igualmente, se indicó que se publicaron 22 estudios más que estaban en el inventario y que no habían sido publicados con anterioridad.

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
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

Título del Estudio	Tipo de Estudio	Fecha de publicación	Link al estudio
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
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

Título del Estudio	Tipo de Estudio	Fecha de publicación	Link al estudio
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
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

Título del Estudio	Tipo de Estudio	Fecha de publicación	Link al estudio
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
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/solo_nos_dejan_basura_precarizacion_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	Boletín	27/10/2023	https://historico.gobiernobogota.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/boletin-juridico-disciplinario/boletin-juridico-26

Título del Estudio	Tipo de Estudio	Fecha de publicación	Link al estudio
"INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE CONTRATOS"			
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
¿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
DINÁMICAS POLÍTICAS 2020-2024 Concejo de Bogotá	Otro	26/12/2022	https://historico.gobiernobogota.gov.co/sites/gobiernobogota.gov.co/files/imagenes/que_cambio_elecciones_2022_que_significa_para_bogota_2022.pdf

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

En conclusión, el inventario de publicaciones se mantiene actualizado con 74 estudios, según la última comunicación emitida por la Secretaría Distrital de Planeación en julio 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 y que se encuentra publicada en la intranet en el siguiente enlace: <http://gaia.gobiernobogota.gov.co/matiz>

2.1 Consolidado al I semestre 2024 de documentos del sistema de gestión elaborados o creados (1 versión).

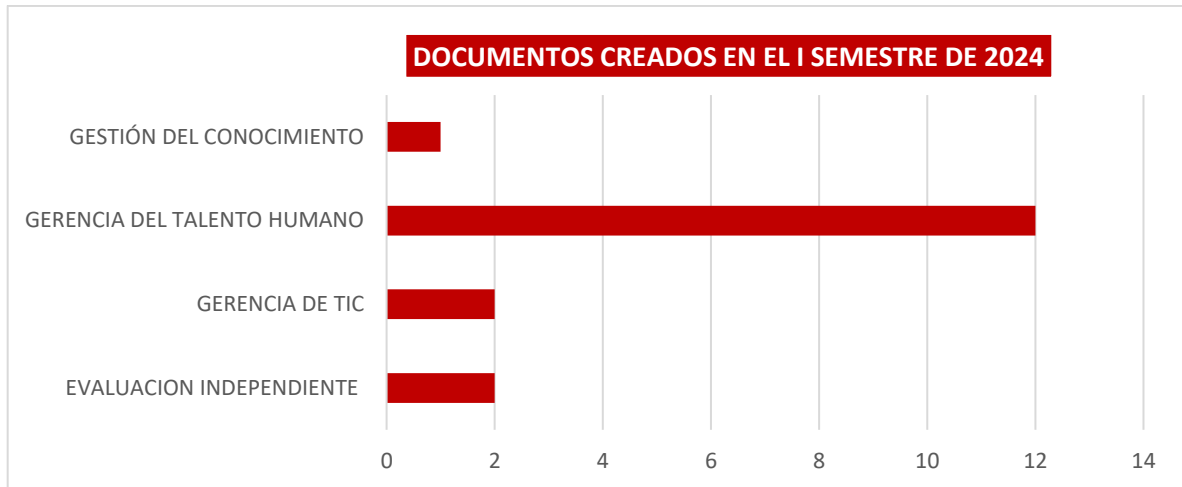
Tabla No.2 - Documentos creados en el Segundo semestre del 2023

PROCESO	TOTAL DOCUMENTOS CREADOS
EVALUACION INDEPENDIENTE	2
GERENCIA DE TIC	2
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	12
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	1
TOTAL GENERAL	17

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

La gráfica No.1 muestra la distribución de los documentos creados en la vigencia del primer semestre del 2024. Resalta el proceso de Gerencia del talento Humano que tuvo, el mayor número de aprobaciones con doce (12) documentos, seguidos del proceso de Evaluación independiente y Gerencia de las TIC, con dos (2) documentos creados cada proceso, del total de diecisiete del I semestre 2024.

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



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

La tabla 3 evidencia el total de documentos eliminados para el I semestre 2024 del Sistema de Gestión de la SDG, con un total de quince (15), representados en tres de los procesos de la entidad.

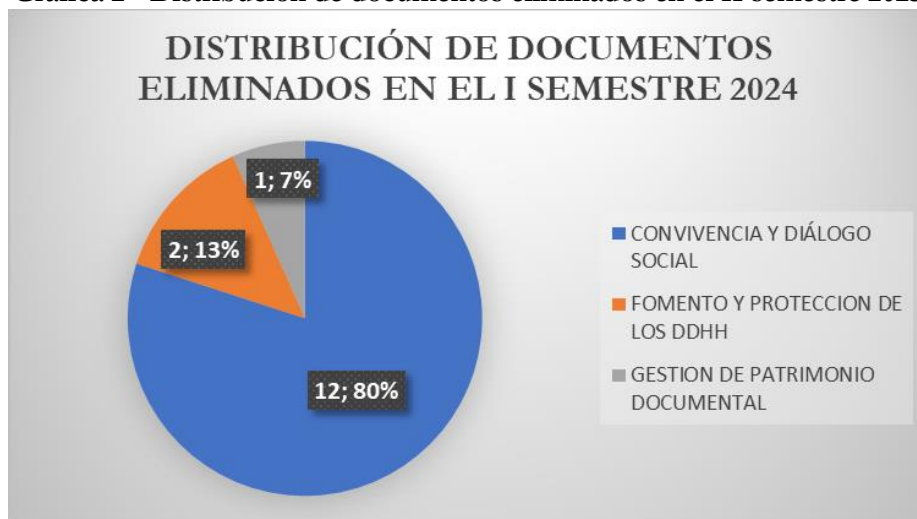
Tabla No.3 - Número de documentos del sistema de Gestión eliminados en la vigencia del I semestre 2024

PROCESO	No. DOCUMENTOS ELIMINADOS
CONVIVENCIA Y DIÁLOGO SOCIAL	12
FOMENTO Y PROTECCION DE LOS DDHH	2
GESTION DE PATRIMONIO DOCUMENTAL	1
TOTAL GENERAL	15

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

La grafica 2 muestra la distribución de los documentos eliminados en la vigencia del I 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 2023



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

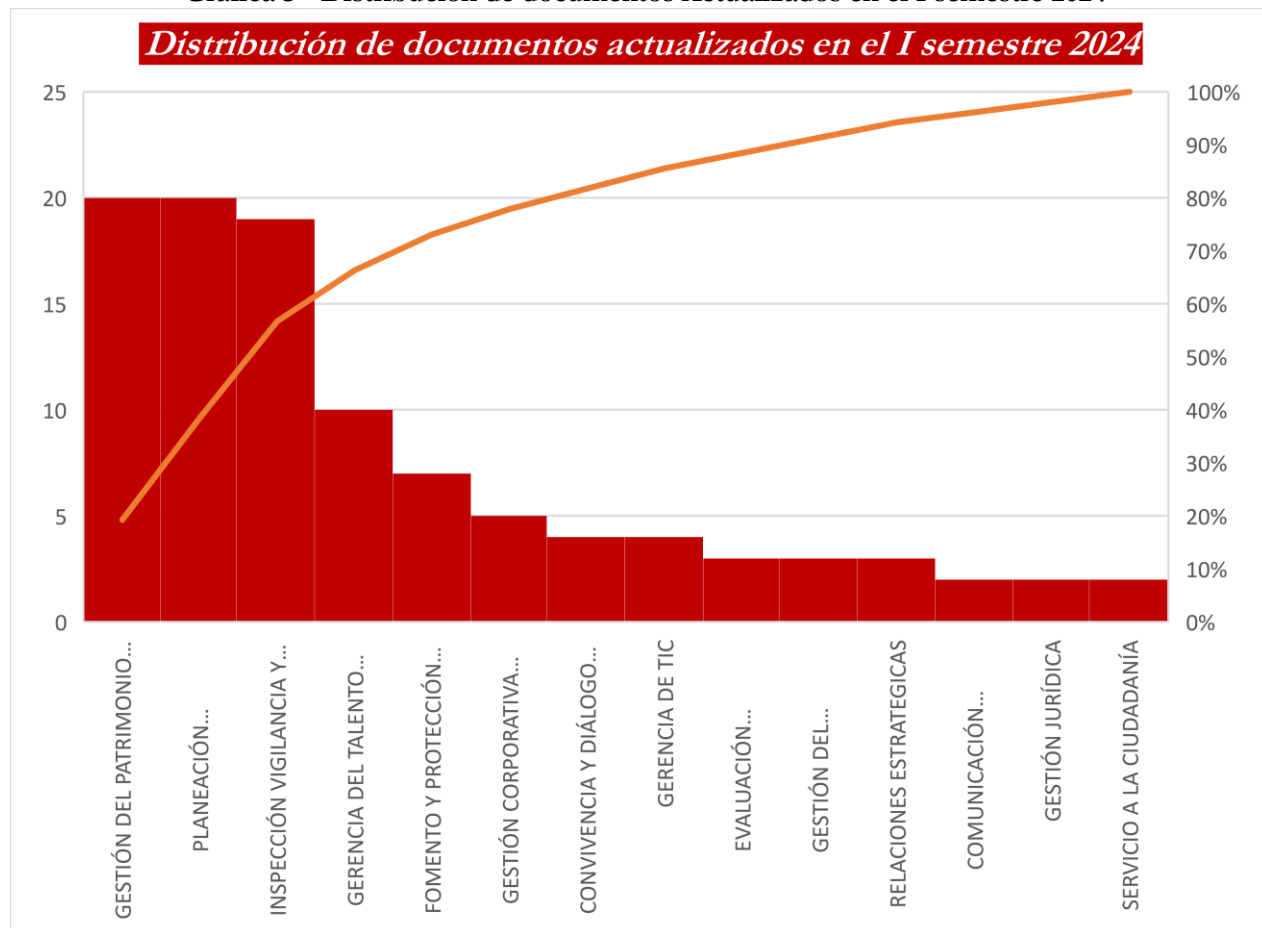
PROCESO	No. DOCUMENTOS ACTUALIZADOS
COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	2
CONVIVENCIA Y DIÁLOGO SOCIAL	4
EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	3
FOMENTO Y PROTECCIÓN DE LOS DDHH	7
GERENCIA DE TIC	4
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	10
GESTIÓN CORPORATIVA INSTITUCIONAL	5
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	3
GESTIÓN DEL PATRIMONIO DOCUMENTAL	20
GESTIÓN JURÍDICA	2
INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL	19
PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	20
RELACIONES ESTRATEGICAS	3
SERVICIO A LA CIUDADANÍA	2
TOTAL GENERAL	104

Fuente: Oficina Asesora de Planeación.

La gráfica 3 muestra la distribución de los documentos actualizados en la vigencia del I semestre del 2024, resalta que los procesos de Gestión de patrimonio documental y Planeación Institucional solicitaron el

mayor número de aprobaciones con veinte (20) documentos, cada uno respectivamente, seguidos del proceso de Inspección Vigilancia y Control con diecinueve (19) documentos y el proceso de Gerencia del Talento Humano con diez (10) del total de ciento cuatro (104) 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 SDG estableció siete planes, de acuerdo con el informe de la Dirección de Talento Humano – DTH y 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 III trimestre del 2023 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

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL		PROGRAMACIÓN						I TRIMESTRE		II TRIMESTRE		TOTAL EJECUCION O VIGENCIA	RESULTADO % VIGENCIA
Nº DE	OBJETIVO ESTRATEGICO	PROCESO ASOCIADO	META PLAN VIGENCIA	INDICADOR	RESPONSABLE	TIPO DE PROGRAMACION	ENTREGABLE	DESCRIPCION DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	DESCRIPCION DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META		
7	Fortalecer la gestión institucional aumentando las capacidades de la entidad para la planeación, seguimiento y ejecución de sus metas y recursos, y la gestión del talento humano.	Gerencia del Talento Humano	Mantener actualizadas al 90% 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.	Porcentaje de reporte de vacantes actualizado	Director de Gestión del Talento Humano	Constante	Pantallazo del cargue de la información SIMO	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%.	Pantallazo reporte SIMO a corte 31 de abril de 2024	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%. Se anexa pantallazo del último reporte realizado que fue el 31 de mayo de 2024, dado así cumplimiento a la meta programada.	Pantallazo reporte SIMO a corte 31 de mayo de 2024	49%	51,2%
7	Fortalecer la gestión institucional aumentando las capacidades de la entidad para la planeación, seguimiento y ejecución de sus metas y recursos, y la gestión del talento humano.	Gerencia del Talento Humano	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.	Porcentaje de empleo de la planta provistos	Director de Gestión del Talento Humano	Constante	Análisis Excel con relación de los empleos provistos	En la planta de empleos de la Secretaría Central de Gobierno existen 1024 empleos entre planta permanente y temporal. A corte 31 de marzo de 2024, se encontraban provistos 1068 empleos para un total de provisión del 96%.	Se anexa planta de empleos a corte 31 de mayo de 2024	En la planta de empleos de la Secretaría Central de Gobierno existen 1024 empleos entre planta permanente y temporal. A corte 30 de junio de 2024, se encontraron provistos 1048 empleos para un total de provisión del 98,52%. Es importante mencionar que previo a la continuación del periodo se presentaron varios retiros (ningún ingreso dado que la planta temporal tiene vigencia hasta el 30 de junio de 2024, razón por la cual se requiere apartar la meta programada, puesto que esta variable impactará el nivel cumplimiento para el cálculo del indicador en los periodos posteriores.	Se anexa planta de empleos a corte 30 de junio de 2024	49%	49,6%
TOTAL												50,4%	

Control de cambios		
Versión	Fecha	Descripción del cambio
1	30 de enero de 2024	Se establece la meta de seguimiento del plan, según caso HGA-MD.
2	30 de abril de 2024	Se publica el seguimiento del plan con corte a 31 de marzo de 2024. El plan presenta un avance acumulado del 50,4%.

Fuente: Dirección del Talento Humano

Resultado del plan anual de vacantes-PAV al 30 de junio de 2024 50.4%. 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%. Se anexa pantallazo del último reporte realizado que fue el 31 de mayo de 2024, dado así cumplimiento a la meta programada.

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 49% y el resultado porcentual de la vigencia es del 51.2 %

META 2 plan vigencia PAV:

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

Indicador meta 2 PAV:

(Número de empleos de la planta provistos/Número total de empleos de la planta) * 100

Descripción del avance de la actividad 2 PAV:

- 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.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el I semestre 2024 fue un resultado del 98.4%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 45% y el resultado porcentual de la vigencia es del 49.6 %

3.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024

Gráfica 5 - Formulación y seguimiento a planes institucionales - PIC

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL		PROGRAMACIÓN					I TRIMESTRE		II TRIMESTRE		TOTAL EJECUTADO (PIEN)	RESULTADO x VIGENCIA	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROYECTO ACCIÓN	META PLAN VIGENCIA	INDICADOR	RESPONSA	ENTREGABLE	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META				
7	Particularizar la gestión institucional considerando la capacidad de respuesta para la atención, el cumplimiento y el control de su gestión y recursos, en la planta de talento humano.	Secretaría del Talento Humano	Convocar al curso virtual de "Inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno" al 100% de los(as) funcionarios(as) nuevos convocados a la entidad.	(Número de funcionarios(as) nuevos convocados) / (Número de funcionarios(as) nuevos convocados) x 100	Oficina de Funcionarios(as) del Talento Humano	Curso virtual de inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno para el personal nuevo convocados a la entidad, a través de la plataforma Moodle.	2	Curso virtual de inducción a la Secretaría Distrital de Gobierno para el personal nuevo convocados a la entidad, a través de la plataforma Moodle.	2	2	100%	100%	
			Equipar al 80% de las entidades de capacidad, programación y presupuesto.	(Número de entidades de capacidad, programación y presupuesto) / (Número de entidades de capacidad, programación y presupuesto) x 100	Oficina de Gestión del Talento Humano	Elaboración de la capacidad de las entidades; Definición de la capacidad antes de las actividades a ejecutar de acuerdo a la respectiva programación.	1	1	1	1	1	49,6%	49,6%
			Implementar un curso virtual de capacitación para el personal nuevo convocados a la entidad.	(Número de funcionarios(as) nuevos convocados) / (Número de funcionarios(as) nuevos convocados) x 100	Oficina de Gestión del Talento Humano	Curso virtual de capacitación para el personal nuevo convocados a la entidad, a través de la plataforma Moodle.	1	1	1	1	1	47,0%	59,0%
TOTAL											53,2%		

Fuente: Dirección del Talento Humano

Resultado del plan institucional de capacitación – PIC al 30 de junio de 2024 53.2%. 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.

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 50% y el resultado porcentual de la vigencia es del 50.0 %

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.

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 49.6% y el resultado porcentual de la vigencia es del 49.6 %

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:

(Número de funcionarios(as) satisfechos(as) /Total de funcionarios(as) encuestados(as)) ×100

Descripción del avance de la actividad 3 PIC:

- I semestre: 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 semestre: 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.

Por lo anterior, se logra evidenciar un sobre cumplimiento de la meta en razón a las calificaciones otorgadas por los asistentes a las actividades de capacitación.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el I semestre 2024 fue un resultado del 96%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 47.9 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 59.9 %

3.3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – PETH

Grafica 6 - Formulación y seguimiento a planes institucionales - PETH

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL		PROGRAMACIÓN				I TRIMESTRE		II TRIMESTRE		TOTAL EJECUTADO VIGENCIA	RESULTADO % VIGENCIA	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROCESO ASOCIADO	META PLAN VIGENCIA	INDICADOR	RESPONSABLE	Nº TRIMESTRE	TOTAL PROGRAMACIÓN VIGENCIA	ENTREGABLE	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	
Fortalecer la gestión institucional aumentando las capacidades de la entidad para la planeación, seguimiento y ejecución de sus metas y recursos, y la gestión del talento humano.	Gestión del Talento Humano	1. Implementar mínimo el 90% de las actividades formuladas para los planes que componen el Plan Estratégico del Talento Humano.	1. Plan anual de recursos. 2. Plan de previsión de recursos humanos. 3. Plan institucional del Talento Humano. 4. Plan de Bienestar e Incentivos. 5. Plan del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Dirección de Gestión del Talento Humano	90%	90%	Instrumento de seguimiento a la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) (archivo Excel)	Para el primer trimestre del año los planes institucionales bajo el liderazgo de la DGTH tuvieron los siguientes resultados: 1. Vacantes 100% 2. Previsión de recursos humanos 100% 3. Capacitación 106% 4. Bienestar e incentivos 97% 5. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 81%	Archivo Excel Instrumento de monitoreo interno PETH	Para el primer trimestre del año se realizó el monitoreo a los planes institucionales que conforman el Plan estratégico de Talento Humano, los cuales fueron los siguientes: 1. Vacantes 100% 2. Previsión de recursos humanos 100% 3. Capacitación 106% 4. Bienestar e incentivos 97% 5. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 81%	55%	56,7%
		2. Establecer la línea de base para la revisión de la base de retiro del talento humano como medida necesaria para conciliar la permanencia laboral al local (funcionarios) de la entidad.	1. Planta total de personal durante el periodo. Recursos a disposición totales durante periodo. 2. Planta total de personal frente a capacidad x100	Dirección de Gestión del Talento Humano	80%	80%	Planta de personal personal periodo Relación de recursos disponibles periodo	Para el primer trimestre del año, se evidenció que hubo 11 retiros por jubilación, 59 retiros por pensión y 7 retiros por otras causas, para un total de 77 retiros, lo que es equivalente a un 6,8%. Por lo tanto, el indicador de retiro del talento humano de la planta global se ubica en un 94,4%.	Planta de personal con corte al 31/03/2024. Relación de recursos disponibles con corte al 31/03/2024	Para el segundo trimestre del año la planta permanente fue de 1504 empleados y la planta temporal de 320 empleados, para un total de la planta global de 1824 empleados. Por cambio de retiro por pensión. Por retiro por incapacidad. Por retiro por otras causas. Ondulación definitiva de recursos por cargo 4. Por jubilación 2. Por retiro por otras causas 34. Dado lo anterior, el porcentaje de retiro del talento humano para el periodo estuvo en el 97,7%.	Archivo Excel Instrumento de monitoreo del PETH	48%
TOTAL										58,4%		

Fuente: Dirección del Talento Humano

Resultado del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH al 30 de junio de 2024 58.4%. Esta es la descripción detallada de las metas:

META 1 plan vigencia PETH

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

Indicador Meta 1 PETH:

Porcentaje de cumplimiento de las actividades formuladas en los 5 planes que componen el PETH.

Descripción del avance de la actividad 1 PETH :

- I semestre: Para el primer trimestre del año los planes institucionales bajo el liderazgo de la DGTH tuvieron los siguientes resultados:

1. Vacantes 101%
2. Previsión de recursos humanos 100%.
3. Capacitación 106%
4. Bienestar e incentivos 97%
5. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo 81%

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

- II semestre: 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

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 51.0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 56.7 %

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 semestre: 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 semestre: 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%

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 48.0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 60.1 %

3.4. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS - PBI

Gráfica 7 - Formulación y seguimiento a planes institucionales - PBI

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL		PROGRAMACIÓN			I TRIMESTRE		II TRIMESTRE		TOTAL EJECUCIÓN O VIGENCIA	RESULTADO % VIGENCIA		
Nº	OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROCESO ASOCIADO	Nº	META PLAN VIGENCIA	INDICADOR	ENTREGA	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META		
1	Fortalecer la gestión institucional mejorando las capacidades de la entidad para la planeación, seguimiento y ejecución de sus metas y recursos, y la gestión del talento humano.	Gerencia del Talento Humano	1	Cumplir con mínimo el 90% de las actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia de 2024 según cronograma definido.	Número de actividades realizadas PBI / Número de actividades programadas PBI	Asistencia, capacitaciones, power point, talleres, Campañas, Correos electrónicos.	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 quedó 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.	Evidencias por componente: * Carpeta Día de la familia (Plan Anual) * Carpeta día de la mujer * Carpeta implementación plan de desvinculación * Carpeta jornadas de promoción * Carpeta plan anual de estímulos e incentivos * Carpeta transformado el ser	Se acurdo con el cronograma del Plan de bienestar, para el segundo trimestre 2024 se programan 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: * Actividad: Feria de emprendimiento en alianza con la manzana Llévase el día 17 de abril con la participación de 23 emprendimientos priorizando los líderes por mujeres. * Actividad: Taller "Celebrando la fortaleza femenina, 29 de junio plataforma letraz 8:00 am, con 65 participantes. Componente 1 - Familia. Día de la familia * Actividad: Se otorga de acuerdo a lo establecido en la Resolución 004 de 2024 para el trimestre. Se asignaron 21 estímulos en los meses de abril, mayo y junio. Componente 1 - Familia. Escuela de Crianza Impulsadora * Para el trimestre no había programada actividades de este componente, sin embargo, se ejecutaron 2 talleres que concierne con la participación de 475 asistentes. * Actividad: Un taller el 10 de mayo. * Actividad: Otro taller el 27 de junio. Componente 1 - Familia. Implementación Programa de desvinculación laboral y proyecto de vida: * Actividad: Taller de educación financiera 23 de abril (actividad no programada para el trimestre, genera sobre cumplimiento en la meta para el período). * Actividad: Taller 2 encuentro prepenacional: 16 de mayo años: Elavale 20 participantes (actividad no programada para el trimestre, genera sobre cumplimiento en la meta para el período). * Actividad: Sesión experiencial selección y maditación 23 de mayo -20 asistentes (actividad no programada para el trimestre, genera sobre	Las evidencias de ejecución de las actividades se encuentran cargadas en las siguientes carpetas: 1. Escuela de crianza 2. Día de la familia. 3. Encuentro de género. 4. Desvinculación laboral. 5. Transformado el ser. 6. Café EIT. 7. Día de la secretaria. 8. Tercer de integración. 9. Encuentro de separamiento. 10. Plan anual de estímulos e incentivos.	50%	59,3%
TOTAL										59,3%		

Control de cambios		
Versión	Fecha	Descripción del cambio
1	30 de enero de 2024	Se establece la matriz de seguimiento del plan, según cronograma 16723
2	30 de abril de 2024	Se publica el seguimiento del plan con corte a 31 de marzo de 2024. El plan presenta un avance acumulado del 54,2%.

Fuente: Dirección del Talento Humano

Resultado del Plan de Bienestar e Incentivos al 30 de junio de 2024 59.3%. 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:

(Número de actividades realizadas PBI. / Número de actividades programadas PBI) × 100

Descripción del avance de la actividad 1 PBI:

– I semestre: 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 quedó 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 semestre: 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 %.

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 ESTRATEGICO INSTITUCIONAL		PROGRAMACION		I TRIMESTRE		II TRIMESTRE		TOTAL EJECUTADO	RESULTADO
OBJETIVO ESTRATEGICO	PROYECTO ASOCIADO	Meta	INDICADOR	DESCRIPCION DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	DESCRIPCION DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	TRIMESTRE	TRIMESTRE
Preservación de la capacidad de conocimiento para la preservación y promoción de la salud y bienestar en el trabajo	Seguridad del Talento Humano	1	Cumplir el 90% de las actividades del componente recursos durante el periodo	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	40%	48.1%
		2	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos durante el periodo	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	90%	92.0%
		3	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos durante el periodo	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	40%	41.7%
		4	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos durante el periodo	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	20%	21.0%
		5	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos durante el periodo	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	40%	41.2%
		6	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos durante el periodo	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos Elaboración de la matriz de actividades del componente recursos	90%	95.0%
TOTAL								46.3%	

Fuente: Dirección del Talento Humano

Se observa para el presente informe de preservación del conocimiento I semestre 2024, que para este periodo se registran 6 metas. Resultado del Plan del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST al 30 de junio de 2024 48.1%. Esta es la descripción detallada de las metas:

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 semestre: 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 semestre: 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.

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 44.0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 49.2 %

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:

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

Descripción del avance de la actividad SGSST:

– I semestre: 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 semestre: 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%

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 52.0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 57.2 %

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:

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

Descripción del avance de la actividad SGSST:

- I semestre: 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 semestre: 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

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 42.0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 46.7 %

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 semestre: 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 localesNota: 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 semestre: 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, publico 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

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el I semestre 2024 fue un resultado del 90%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 29.0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 32.5 %

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 semestre: 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 semestre:
Se realizaron actividades de:

- Reuniones con el equipo SST del Nivel Central

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 43.0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 47.2 %

META 6 plan vigencia SGSST

Cumplir al menos el 90% de las actividades del componente acciones de mejora.

Indicador meta 6 SGSST

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

Descripción del avance de la actividad SGSST:

- I semestre: Durante el primer trimestre del año no se presentaron planes de mejora asociados al SGSST
- II semestre: Durante el segundo trimestre del año no se presentaron planes de mejora asociados al SGSST

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 50.0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 55.6 %

3.7. PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL - PESV

Grafica 10 - Formulación y seguimiento a planes institucionales - PESV

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL		PROGRAMACIÓN				I TRIMESTRE				II TRIMESTRE		TOTAL EJECUTADO VIGENCIA	RESULTADO VIGENCIA
OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROCESO ASOCIADO	Meta PLAN VIGENCIA	INDICADOR	ENTREGA	PROGRAM	EJECUTU	RESULTADO	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE DE LA META	EVIDENCIA DE LA META		
Fortalecer la capacidad institucional de la Gerencia de Seguridad Vial para la formulación y actualización de planes de mejora y acciones de mejora.	Gerencia de Seguridad Vial	1	Actualizar el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESEV) 2024.	Documento actualizado.	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Se realizó el primer trimestre del año no se presentaron planes de mejora asociados al SGSST.	Reprogramado	0	0.0%
Fortalecer la capacidad institucional de la Gerencia de Seguridad Vial para la formulación y actualización de planes de mejora y acciones de mejora.	Gerencia de Seguridad Vial	2	Elaborar el Plan de Mejoramiento de la Gestión (PMG) 2024.	Documento actualizado.	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Se realizó el primer trimestre del año no se presentaron planes de mejora asociados al SGSST.	Reprogramado	0	0.0%
Fortalecer la capacidad institucional de la Gerencia de Seguridad Vial para la formulación y actualización de planes de mejora y acciones de mejora.	Gerencia de Seguridad Vial	3	Elaborar el Plan de Mejoramiento de la Gestión (PMG) 2024.	Documento actualizado.	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Se realizó el primer trimestre del año no se presentaron planes de mejora asociados al SGSST.	Reprogramado	0	0.0%
Fortalecer la capacidad institucional de la Gerencia de Seguridad Vial para la formulación y actualización de planes de mejora y acciones de mejora.	Gerencia de Seguridad Vial	4	Elaborar el Plan de Mejoramiento de la Gestión (PMG) 2024.	Documento actualizado.	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Se realizó el primer trimestre del año no se presentaron planes de mejora asociados al SGSST.	Reprogramado	0	0.0%
Fortalecer la capacidad institucional de la Gerencia de Seguridad Vial para la formulación y actualización de planes de mejora y acciones de mejora.	Gerencia de Seguridad Vial	5	Elaborar el Plan de Mejoramiento de la Gestión (PMG) 2024.	Documento actualizado.	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Se realizó el primer trimestre del año no se presentaron planes de mejora asociados al SGSST.	Reprogramado	0	0.0%
Fortalecer la capacidad institucional de la Gerencia de Seguridad Vial para la formulación y actualización de planes de mejora y acciones de mejora.	Gerencia de Seguridad Vial	6	Elaborar el Plan de Mejoramiento de la Gestión (PMG) 2024.	Documento actualizado.	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Se realizó el primer trimestre del año no se presentaron planes de mejora asociados al SGSST.	Reprogramado	0	0.0%
Fortalecer la capacidad institucional de la Gerencia de Seguridad Vial para la formulación y actualización de planes de mejora y acciones de mejora.	Gerencia de Seguridad Vial	7	Elaborar el Plan de Mejoramiento de la Gestión (PMG) 2024.	Documento actualizado.	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Reprogramado	Se realizó el primer trimestre del año no se presentaron planes de mejora asociados al SGSST.	Reprogramado	0	0.0%
TOTAL												0	0.0%

Control de cambio		
Vigencia	Fecha	Descripción del cambio
1	30 de abril de 2024	Se actualizó el contenido de la descripción de la actividad.
2	30 de abril de 2024	Se actualizó el porcentaje del plan con un 12.1% a 30 de junio de 2024.

Fuente: Dirección del Talento Humano

Resultado del Plan Estratégico de Seguridad Vial al 30 de junio de 2024 12.1%. 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 semestre: No programada
- II semestre: 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 vita 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.

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el I semestre 2024 fue un resultado del 10%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 0 %

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 vita 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

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 20.0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 25.0 %

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:

(Número de actividades del componente gestión de la salud realizadas / 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 semestre:
 - 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 semestre: 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.

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 20.0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 25.0 %

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:

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

Descripción del avance de la actividad PESV:

- I semestre: 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 semestre: 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

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el I semestre 2024 fue un resultado del 10%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 10.0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 10.0 %

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

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el I semestre 2024 fue un resultado del 10%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un 0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 0 %

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 semestre: Para el primer trimestre del año, no se ejecutaron planes de mejoramiento por concepto de hallazgos asociados a procesos de auditoría.
- II semestre: Por medio de memorando No. 20244100163433 la DGTH realizó al área de control interno, solicitud de inclusión de auditoría al PESV para esta vigencia

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 25.0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 25.0 %

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 semestre: No programada
- II semestre: Se diseñaron los borradores de los protocolos de emergencia - PONS para los diferentes tipos de emergencias viales que se puedan presentar

Resultados: El nivel porcentual para al finalizar el I semestre 2024 fue un resultado del 10%, frente al avance total ejecutado para el periodo evaluado fue de un .0 % y el resultado porcentual de la vigencia es del 0 %

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 (DND A) 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 Vegetales¹

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.

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

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

¿Como se ha avanzado en la SDG? Para la vigencia 2020, se contaba con mapas de conocimiento que no cumplían con las características que indicaba el DAFP, razón por la cual en 2021 se inició la documentación de un procedimiento propio para la elaboración de mapas de conocimiento en cumplimiento de la Circular 033 de 2021 y la Guía de Construcción de Mapas de Conocimiento para Entidades Públicas Distritales que lidera la Secretaría General.

Adicional a la normalización del procedimiento en el sistema de gestión, se hizo el levantamiento de la información de conocimiento tácito en los procesos del nivel central y en las alcaldías locales, posteriormente se hizo el proceso de analítica: recoger información en los instrumentos de captura de conocimiento tácito, hacer el proceso de limpieza descartando información inconsistente, posteriormente se validó, se analizó y se construyeron tableros PowerBI que fueron socializados en varios espacios con alcaldías locales y procesos del nivel central (charlas, reuniones, etc.)

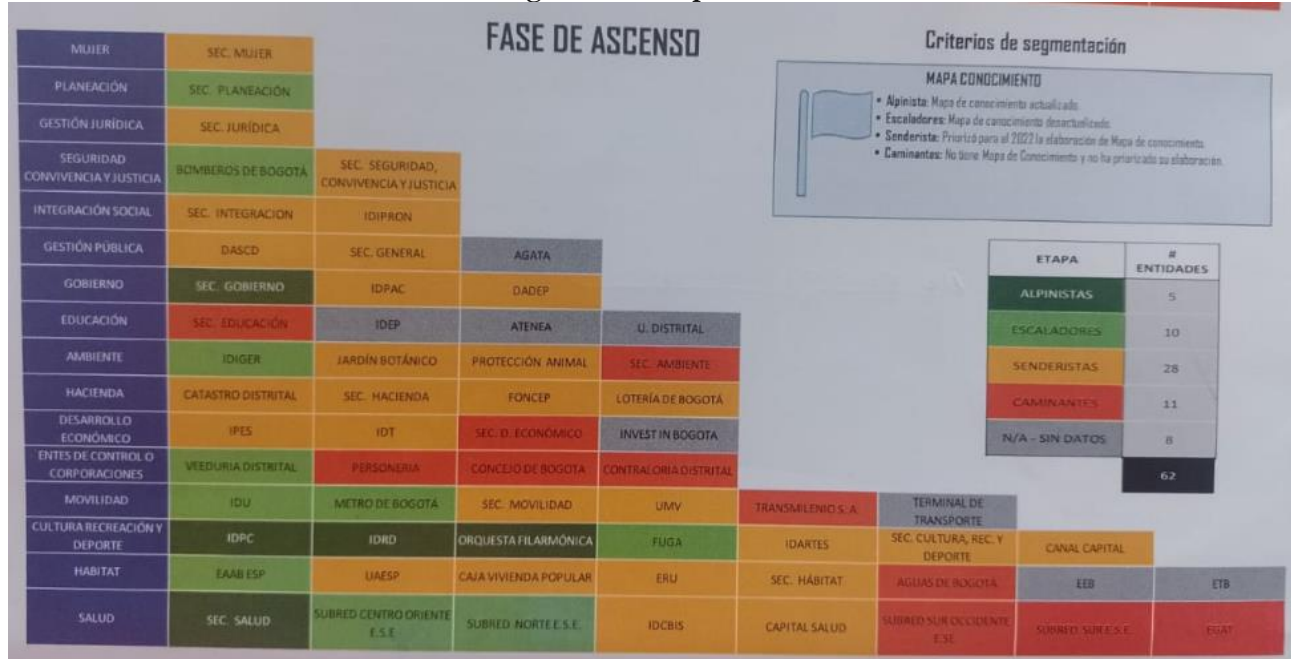
En 2022 se elaboró el Mapa de conocimiento estratégico y explícito para la entidad, de acuerdo con la última actualización del catálogo de componentes de información del nivel central y local. A partir del segundo semestre

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)

de 2022 se actualizaron de mapas de conocimiento tácito. En 2022 la Secretaría General hizo una evaluación sobre los aspectos mas relevantes de los mapas de conocimiento estratégico, explícito y tácito, y según el avance de las 63 entidades evaluadas, elaboró un ranking, en el cual la SDG obtuvo la mas alta calificación, vale la pena resaltar que solo 5 entidades obtuvieron este nivel, como se muestra en la imagen a continuación:

Gráfica 12 – Ranking distrital Mapas de Conocimiento 2022



Fuente: Secretaría General

Para abril de 2023, la Secretaria General realizó una encuesta para revisar nuevamente el avance que se tiene en mapas de conocimiento, y el avance la política de Gestión de Conocimiento e Innovación GCI. Las preguntas estuvieron relacionadas con: a) La estrategia de GCI, b) el proceso de GCI, los mapas de conocimiento y laboratorios de innovación, c) Tecnología, d) Cultura, e) Barreras y obstáculos en la implementación del GCI, f) Comunidad de práctica.

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

Tabla No.5 – Comparativo requisitos Mapas conocimiento y encuesta Secretaría General

Contenido del mapa de conocimiento	Guía	Página	Procedimiento	Página	Observación
1 Núcleo/nodos/temas/subtemas	X	25	X	5	Identificado
2 Identificación de activos de conocimiento	X	22	X	4	Identificado
3 Valoración de activos de conocimiento	X	23	X	4	Identificado
4 Identificación del conocimiento tácito	X	4	X	8	Identificado
5 Identificación del conocimiento explícito	X	4	X	7	Identificado
6 Identificación de expertos	X	25 y 27	X	7	Menciona datos del experto o persona asignada
7 Escala de nivel de dominio de conocimiento			formato GCN-F012	8	No aparece mención ni en la guía ni en el procedimiento

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

La Analítica Institucional tiene por objeto identificar los datos disponibles en la entidad, el flujo de información y procesamiento de los datos, los análisis mediante modelos o visualizaciones que permitan identificar patrones, tendencias, comparaciones, entre otros, que contribuyan a convertir los datos de la entidad en herramientas para la toma de decisiones, mejorando la gestión de los procesos al interior de la secretaria y fortaleciendo las políticas públicas.

Desde 2022 se desarrolló y se ha implementado el modelo de analítica institucional propio para la SDG (Cuenta con 5 pilares: estandarización, institucionalización, estructuración y automatización, uso de la información y seguimiento).

Durante el primer semestre de 2024 el equipo de Analítica lideró las acciones encaminadas 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 2024 y ejecutadas en el primer semestre:

- 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, se aplicó el instrumento de captura de información para diagnóstico de analítica, la calificación de score o nivel de analítica por dependencia 2024, y la formulación y ejecución de los planes de trabajo por dependencia (incluye diccionario de datos, fichas de visualización, análisis inferencial y capacitaciones).

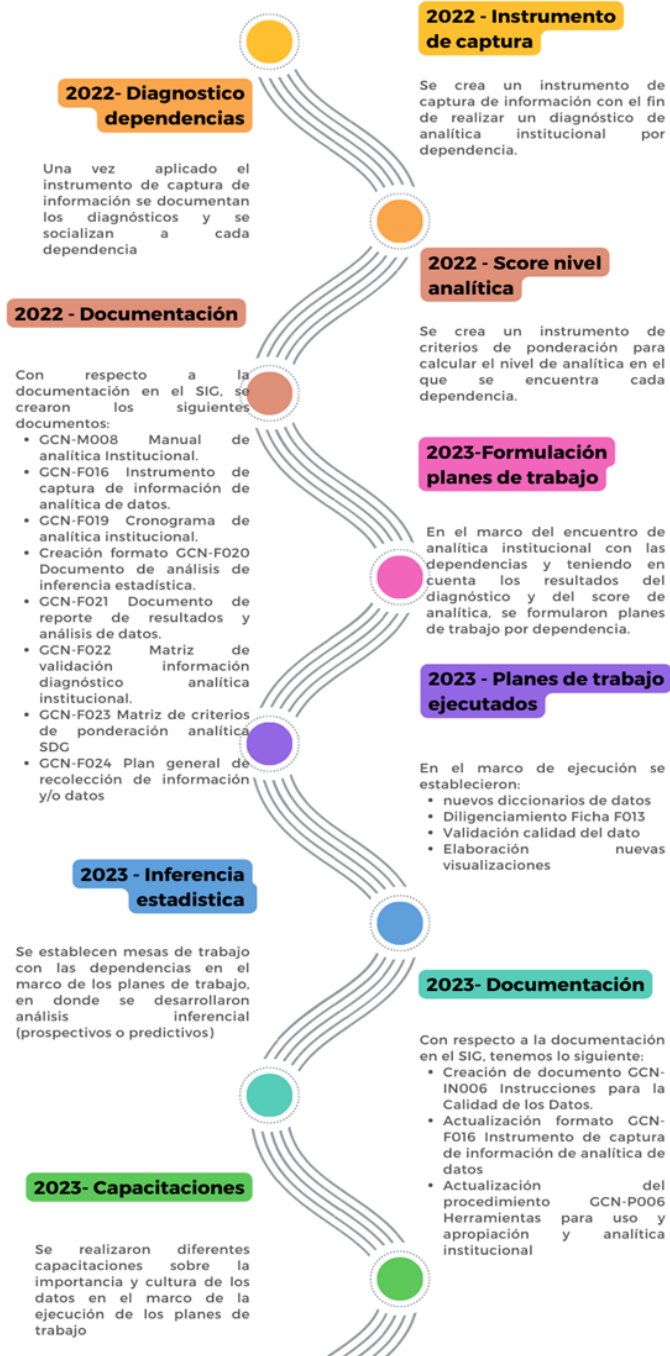
Ahora bien para el punto 5 - Identificar el uso y aprovechamiento de la bodega de datos DAGO- Botón despacho, como antecedente, es importante anotar que la Secretaría Distrital de Gobierno para los años 2020 y 2021 suscribe el contrato 980 con la UNIÓN TEMPORAL TECNOLOGÍA ORACLE EFICIENTE, con la finalidad de disponer de un repositorio de almacenamiento mediante la plataforma Oracle Analytics Cloud, generando así visualizaciones en tableros ofrecidos por esta plataforma que están disponibles en Datos de Gobierno - DAGO priorizando las tres subsecretarías (Subsecretaría para la Gobernabilidad y la Garantía de Derechos, Subsecretaría de Gestión Institucional y Subsecretaría de Gestión Local) con información estratégica para la toma de decisiones de la entidad efectuando el manejo de los datos limpios, seguros y confiables que contribuyen a la toma de decisiones y entrega de resultados visibles a la ciudadanía. El equipo de Analítica realizó en el primer semestre el informe sobre el Botón de Despacho, indicando la información estratégica a revisar por parte del Sr. Secretario de Gobierno. Sobre este particular se encuentra pendiente su socialización.

Se llevaron a cabo dos sesiones para la Charla de Analítica Institucional, en el marco del Plan Institucional de Capacitación 2024 liderado por la Dirección de Talento Humano, en el cual asistieron 241 personas virtualmente. Allí se expusieron temas de toma de decisiones basados en evidencias, la documentación de MATIZ que desarrolla los temas de Analítica, y los avances que como entidad hemos tenido en este tema.

Igualmente, el equipo de Analítica elaboró la siguiente infografía sobre los avances 2022 y 2023 en materia de analítica institucional:

Gráfica 13 – Metodología de la implementación de Analítica Institucional en la Secretaría Distrital de Gobierno

Metodología Implementación Analítica Institucional SDG



Fuente: Oficina Asesora de Planeación

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

7.1. Laboratorio de innovación GOLAB

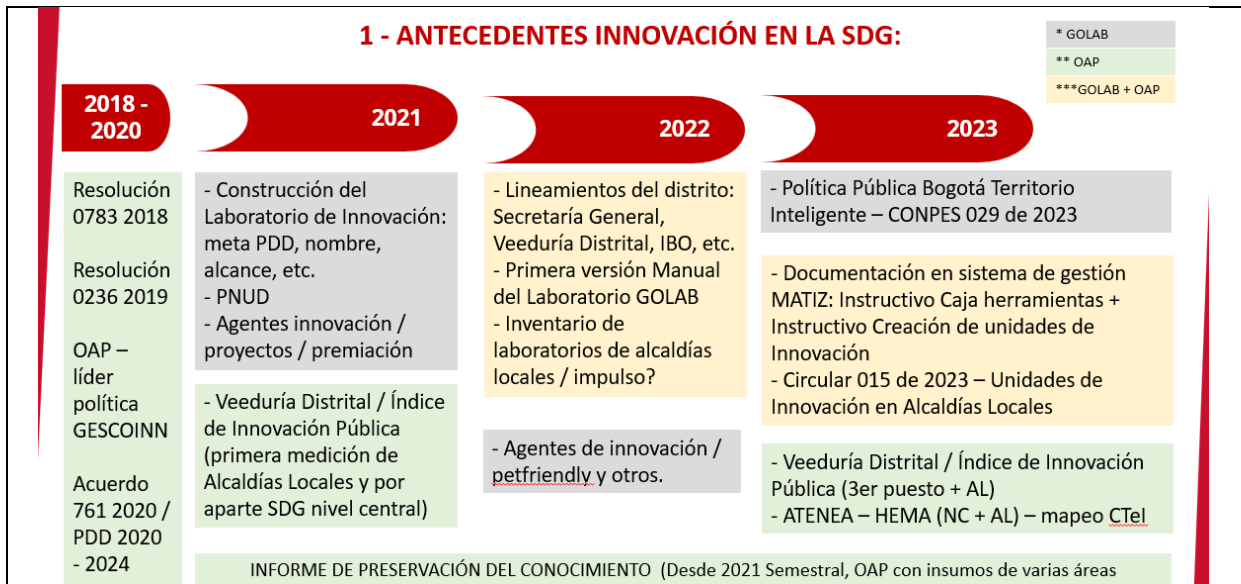
La implementación del Laboratorio de Innovación GOLAB de la Subsecretaría para la Gobernabilidad y Garantía de Derechos ha propiciado un entorno donde la participación ciudadana, la innovación social y el respeto a los derechos humanos convergen para generar un impacto positivo y duradero en las comunidades 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 el primer semestre de 2024.

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 14 – Charla Circular 015 de 2023



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

BOGOTÁ

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.

- Planeación: revisión de lineamientos, diagnóstico, plan de acción, mapa de recursos, mapa de actores y canales de comunicación.
- Conformación: misión, visión, equipo (definición de la unidad de innovación: centro o laboratorio), herramientas (mínimo GCN-IN008), espacio de trabajo, marca e imagen.
- 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 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/gesti%C3%93n-del-conocimiento>

BOGOTÁ

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.

BOGOTÁ

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 Innovalocal

VEEDURÍA DISTRITAL – 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

BOGOTÁ

3.2 Compromisos

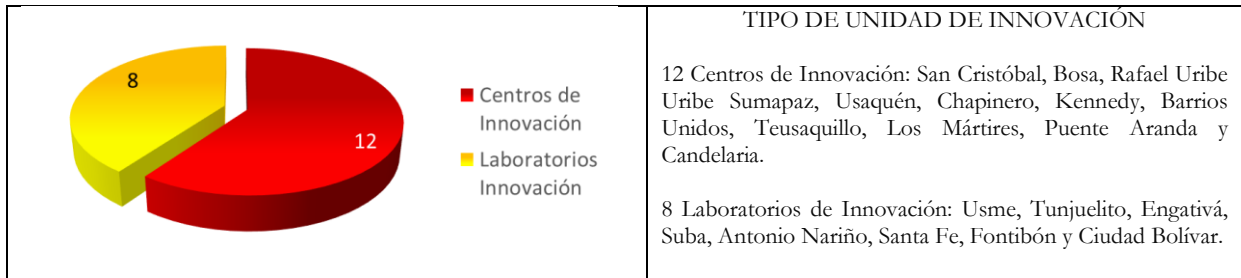
Actividad	Fecha
Base de datos con responsables de innovación por alcaldía local – Red Innova Local	29 febrero
Actualización de Datos WhatsApp	29 febrero
Envío de diagnóstico de unidades de innovación por alcaldía local	29 febrero
Envío de planes de innovación según formato GCN-F26 Formulación y seguimiento 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 Innovalocal, 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, mayo, junio y julio se recibieron los documentos de las restantes 10 alcaldías locales. 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

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 Innova Local, realizando encuentros en el primer semestre de 2024 de la siguiente manera:

- Primer Encuentro Red Innova Local

El 14 de marzo de 2024 se realizó el primer encuentro Red Innova Local 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 Innova Local 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.

• Segundo Encuentro Red Innova Local

El 5 de abril, se llevó a cabo el segundo encuentro de la Red Innova Local. 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.

• Tercer Encuentro Red Innova Local

Este encuentro se llevó a cabo el 23 de mayo 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".

• Cuarto Encuentro Red Innova Local

En junio, se participó en el cuarto encuentro denominado "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.

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 Políciva 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 DGDL 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.

Finalmente, en 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.

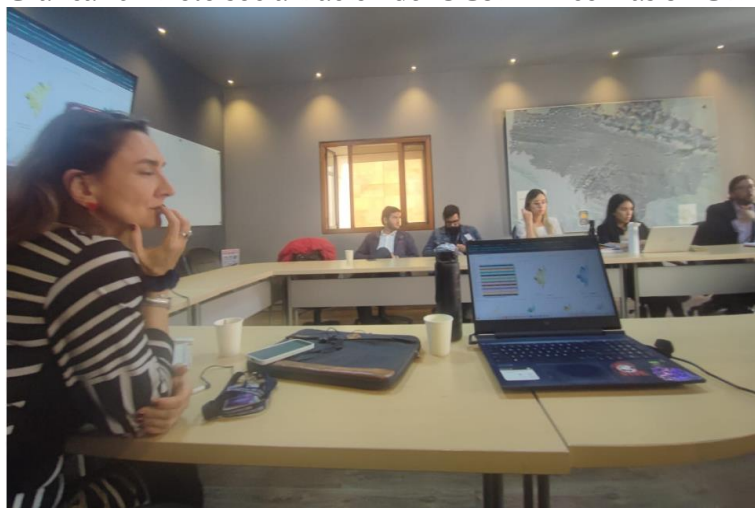
8.2 Observatorio de Conflictividad Social y Derechos Humanos – OCSDH

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.

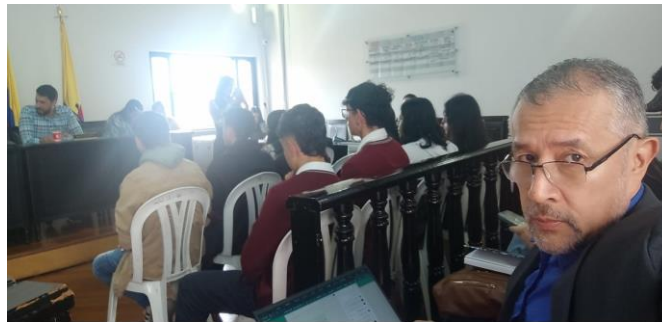
Gráfica 16 – Foto socialización del OCSYDH con las SDCRD



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

8.3. Observatorio de Asuntos políticos OAPo.

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

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 Meãrõ 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

El equipo de Gestión de Conocimiento y Observatorios de la Oficina Asesora de Planeación realizó 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. Se logró aumentar 4 puntos la medición del Índice de Desempeño Institucional IDI de la vigencia 2021 a la 2022, medición realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, de acuerdo con el formulario FURAG 2023; 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 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 I semestre del 2024.
- Se emplearon mecanismos de sensibilización para llevar al territorio las iniciativas de fortalecimiento de la innovación.
- Utilizar los medios tecnológicos para fortalecer la divulgación de las acciones para la permanencia del conocimiento en la entidad, logrando una mayor cobertura y un mayor acercamiento con los servidores públicos de la entidad.