



DATOS PERSONALES

TIPO DE PETICIONARIO: PERSONA NATURAL

TIPO DE IDENTIFICACIÓN: CÉDULA DE CIUDADANÍA

NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN: 1022408312

NOMBRES: JULY ANDREA

APELLIDOS: LESMES

EMAIL: JLESMES@SERVICIOCIVIL.GOV.CO

TELEFONO CELULAR: 6013680038

DIRECCIÓN: CRA 30 NO. 25 -90

MEDIO ENVIO RESPUESTA: CORREO ELECTRÓNICO

PAÍS: COLOMBIA

DEPARTAMENTO: BOGOTÁ, D.C. CIUDAD: BOGOTÁ, D.C.

DATOS DE LA SOLICITUD

TRÁMITE: CONSULTA

DESCRIPCIÓN: INFORME DE SUPERVISION MES DE ABRIL CPS-P-067-2026 JULY ANDREA LESMES

Doctora

PAOLA SILVA VÁSQUEZ

Subdirectora Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público

Supervisora Contrato **CPS-P-067-2026**

ASUNTO: Radicación cuenta de cobro No 4 – **CPS-P-067-2026**

Respetada Doctora Paola:

Por medio del presente hago entrega del informe No. 4 y cuenta de cobro correspondiente al periodo comprendido entre el: 01 al 30 del mes de abril de la vigencia 2026.

Cordialmente,



Nombre: July Andrea Lesmes Palacios

Cedula de ciudadanía No. 1.022.408.312



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

MACROPROCESOS DE APOYO
PROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN
PROCESO GESTIÓN CONTRACTUAL
FORMATO INFORME DEL CONTRATISTA - SUPERVISOR
CÓDIGO: A-CON-FM-020
VERSIÓN: 13.0
VIGENCIA: JUNIO DE 2025



1. DATOS GENERALES					
CONTRATO No.	CPS-P-067-2026			FECHA DEL CONTRATO:	22/01/2026
NOMBRE DEL/LA SUPERVISOR(A):	Paola Silva Vásquez			Nº CEDULA:	1026250419
NOMBRE IDENTITARIO DEL/LA SUPERVISOR(A):	Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público				
CARGO DEL/LA SUPERVISOR(A):	July Andrea Lesmes Palacios				
NOMBRE DEL/LA CONTRATISTA:	July Andrea Lesmes Palacios			CEDULA/NIT:	1022408312
NOMBRE IDENTITARIO					
OBJETO:	Prestar servicios profesionales con autonomía técnica y administrativa en la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público, orientados a la articulación, monitoreo y fortalecimiento de las acciones derivadas del Plan de Desarrollo Distrital Bogotá Camina Segura.				
VALOR INICIAL:	\$			61.200.000,00	
VALOR ADICIÓN (Si Aplica):	\$			-	
VALOR TOTAL:	\$			61.200.000,00	
PLAZO:	10,0	MESES	0,0	DIAS	
PRORROGA (Si Aplica):				ADICIÓN	
SUSPENSIONES (Fecha Inicial-Final):	00/00/0000	a	00/00/0000	00/00/0000	a 00/00/0000
FECHA DE ACTA DE INICIO:	26/01/2026				
FECHA FINALIZACIÓN CONTRATO:	25/11/2026				
FECHA INFORME	4/05/2026				
PERIODO INFORME	1/04/2026	a	30/04/2026		
% AVANCE CONTRATO	37,0% Avance físico acumulado del contrato				
CRP	802026				

2. FUENTE DE FINANCIACIÓN						
TIPO DE INFORME:	PERSONA NATURAL	☒	PERSONA JURIDICA	☐	FINAL	
	MENSUAL	☒	PARCIAL	☐	☐	
Proceso al que pertenece (marcar con una x) se puede marcar mas de uno si se requiere:	Gerencia Estratégica	☐	Organización del Trabajo	☒	Gestión Financiera	☐
	Sistemas de Gestión	☐	Bienestar, Desarrollo y Medición del Rendimiento	☐	Gestión Contractual	☐
	Gestión del Conocimiento	☐	Gestión de la Información del Talento Humano	☐	Gestión Jurídica	☐
	Gestión del Talento Humano	☐	Asesoría y Conceptualización Jurídica	☐	Control y Seguimiento	☐
	Seguridad de la Información	☐	Gestión TIC's	☐	Control Disciplinario Interno	☐
	Gestión de la Comunicación	☐	Gestión de Recursos Físicos y Ambientales	☐		
	Atención al Ciudadano	☐	Gestión Documental	☐		
* Si aplica			7971 "Desarrollo de Capacidades para una Gestión Innovadora e Incluyente del Talento Humano, Fomentando la Confianza Ciudadana en el Gobierno de Bogotá D.C."			
Código del proyecto de inversión que financia:						
* Si aplica - Cuando es con recursos de inversión						

3. ESTADO FINANCIERO DEL CONTRATO		
VALOR TOTAL DEL CONTRATO	\$	61.200.000,00
SUMA DE PAGOS EFECTUADOS	\$	13.260.000,00
FALTANTE POR PAGAR	\$	47.940.000,00
VALOR A PAGAR EN ESTE PERIODO	\$	6.120.000,00
NUMERO DEL PAGO A REALIZAR	4	

4. GESTIÓN DEL CONTRATISTA

* ¿El/La contratista debe hacer entrega de productos?

SI

NO

x

Si la respuesta es afirmativa por favor detalle a continuación los productos que deben ser entregados por el/la contratista y los mismos fueron entregados a satisfacción, de lo contrario diligencia los campos relacionados con las obligaciones en el contrato.

ENTREGA A SATISFACCIÓN

N°	PRODUCTO	%AVANCE	SI	NO
1	"Por favor ajustar el tamaño de la fila antes de imprimir, para que se pueda verificar toda la información contenida"			

* Si alguno de los productos no es entregado a satisfacción, por favor especifique en el campo de observaciones el motivo.

N°	OBLIGACIÓN	DESCRIPCIÓN
1	Articular y hacer seguimiento técnico a las acciones, metas y productos asociados a la implementación del Plan de Desarrollo Distrital Bogotá Camina Segura en materia de gestión del talento humano y empleo público, consolidando información, alertas y recomendaciones que permitan medir su avance y cumplimiento en la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público.	Durante el mes de marzo se realizó el seguimiento a aplicativo PAI, así mismo, se realiza el informe del Proyecto 7971 y el PAAC. Se realiza Seguimiento al diligenciamiento de los Cuadros de conceptos y asesorías.
2	Elaborar informes, documentos de análisis y reportes periódicos que reflejen el estado de avance de las actividades derivadas del plan integral de fortalecimiento del trabajo decente y digno, así como de las acciones estratégicas asignadas a la Subdirección, asegurando la calidad, rigor técnico y oportunidad en la entrega.	Durante el mes de marzo se realizó el seguimiento a aplicativo PAI, así mismo, se realiza el informe del Proyecto 7971 y el PAAC. Se realiza Seguimiento al diligenciamiento de los Cuadros de conceptos y asesorías.
3	Brindar asistencia técnica a las entidades y organismos distritales en temas relacionados con la gestión del empleo público, la planeación del talento humano y la implementación de lineamientos distritales, garantizando la correcta interpretación y aplicación de las políticas sectoriales y de los instrumentos derivados del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).	Durante el mes de abril se llevó a cabo una reunión con el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se desarrolló una capacitación sobre la Matriz GTH. Asimismo, se realizó una sesión orientada al análisis de cifras de discapacidad.
4	Proponer y apoyar la formulación, ajuste y seguimiento de estrategias, lineamientos y herramientas técnicas que contribuyan a fortalecer la política pública de gestión del talento humano, especialmente en temas vinculados con trabajo decente y digno, bienestar laboral, estructuras organizacionales y generación de capacidades institucionales.	Durante el periodo ejecutado no se desarrollo esta obligación
5	Participar en espacios, mesas técnicas, jornadas de asistencia y procesos de coordinación interinstitucional, aportando insumos técnicos para la toma de decisiones, articulando acciones con las entidades distritales involucradas e impulsando la implementación de las acciones previstas en el Plan Distrital de Desarrollo y en los proyectos de inversión a cargo del DASCD.	Durante el periodo ejecutado no se desarrollo esta obligación

¿Adjunta Anexo?

CD

Documento

X

5. DETALLE DE LA INFORMACIÓN REGISTRADA EN LA PLANILLA Y APORTES A SEGURIDAD SOCIAL

	NOMBRE ADMINISTRADORA	N° DE PLANILLA	FECHA DE PAGO	MES DE APORTE
PAGO APORTES SALUD	COMPENSAR	9503176943	17/04/2026	abril
PAGO APORTES PENSIÓN	COLPENSIONES	9503176943	17/04/2026	abril
PAGO APORTE ARL	POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS	9503176943	17/04/2026	abril

ARL

PERIODO CERTIFICADO				PAGO SALUD	PAGO PENSIÓN	Clase de Riesgo
FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DIAS CERTIFICADOS	VALOR MENSUAL	FECHA DE PAGO	FECHA DE PAGO	FECHA DE PAGO
1/04/2026	30/04/2026	30	6120000	17/04/2026	17/04/2026	17/04/2026
				12,5%	16,0%	0,52%
				700000	896000	29300

* Recuerde que la planilla puede registrar un valor superior por razones de mora.

SMLMV	\$	1.750.905,00	Valor Fondo solidaridad	
Fondo de solidaridad	NO	(1% del valor base a cotizar en seguridad social cuando supera los 4 smlmv)		

6. SOPORTES DOCUMENTALES ENTREGADOS POR EL CONTRATISTA

N°	DOCUMENTO	ENTREGA	
		SI	NO
1	Adjunta CD de las evidencias de las actividades desarrolladas en el periodo		X
2	Adjunta documentos impresos de las evidencias de las actividades desarrolladas en el periodo	X	
3	Adjunta copia de la planilla de aportes a seguridad social por concepto del pago de (pensión, salud y ARL).	X	
4	Se encuentra(n) vigente(s) la(s) garantía(s) suscrita(s) entre el/la contratista y el DASCD.	X	
5	En el caso de personas jurídicas anexa la certificación de pago de seguridad social y parafiscales por revisor fiscal y/o representante legal.		

* El/la supervisor/a debe validar la información de la planilla con el siguiente campo.

7. NOVEDADES, SITUACIONES O INCONVENIENTES

* ¿Sucedio alguna novedad, situación o inconveniente durante la ejecución del contrato?

SI

NO

X

Si la respuesta es afirmativa por favor detalle las novedades, situaciones o inconvenientes suscitados en el campos observaciones del presente numeral.

OBSERVACIONES

8. FIRMAS

DATOS DEL SUPERVISOR(A)		FIRMA
NOMBRE:	Paola Silva Vásquez	
CEDULA	1026250419	
CARGO	Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público	

DECLARACIÓN : Como supervisor(a) certifico que el/la contratista cumple con las obligaciones pactadas en el contrato a satisfacción y las mismas, cumplieron los fines perseguidos con la contratación, por lo cual debe procederse al pago.

Nota: Si conforme al plazo de ejecución y sus modificaciones es el último informe, proceda a evaluar el desempeño proveedor o contratista.

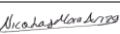
9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL/LA PROVEEDOR O CONTRATISTA

Marque con una "X" el desempeño del/la proveedor/a o contratista, en una escala de 1 a 3, donde 1 es Malo, 2 es Regular y 3 Bueno.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐

DATOS DEL /LA CONTRATISTA		FIRMA
NOMBRE:	July Andrea Lesmes Palacios	
NOMBRE IDENTITARIO:	(Si se identifica con un nombre diferente al documento de identidad)	
CEDULA:	1022408312	

NOTA: Firmar el formato solo en el caso de personas naturales.

REVISADO		
NOMBRE:	Sandra Milena Patarroyo Ucros	V.B. 
NOMBRE:	Jhoan Nicolas Mora Ariza	V.B. 

DATOS GENERALES DEL APORTANTE								
Identificación	dv	Razon Social	Clase Aportante	Sucursal Principal	Direccion	Ciudad-Departamento	Teléfono	Exonerado SENA e ICBF
CC 1022408312		LESMES PALACIOS JULY ANDREA	INDEPENDIENTE	PRINCIPAL	Calle 30 Sur # 51 A - 36	BOGOTA-BOGOTA D.E.	6961231	No

DATOS GENERALES DE LA LIQUIDACION

Periodo		Clave		Tipo	Fecha		Pago		
Pensión	Salud	Pago	Planilla	Planilla	Limite	Pago	Banco	Dias Mora	Valor
2026-04	2026-04	232671052	9503176943	I	2026/05/06	2026/04/17	DAVibank S.A.	0	\$1,625.30

LIQUIDACION DETALLADA DE APORTES

EMPLEADO			NOVEDADES													PENSION				SALUD				CCF				RIESGOS					PARAFISCALES													
No.	Identificación		Nombre		ing	ret	de	tae	tdp	tap	vsp	cor	vst	sln	lge	lma	vac	avp	vct	trl	vip	Codigo	Dias	IBC	Aporte	Codigo	Dias	IBC	Aporte	Codigo	Dias	IBC	Aporte	Codigo	Dias	IBC	Tarifa	Aporte	Dias	IBC	Aporte	Exonerado SENA e ICBF	Total Aportes			
SUCURSAL: PRINCIPAL (1 Afiliados)																									\$5,600,000	\$896,000			\$5,600,000	\$700,000			\$0	\$0			\$5,600,000		\$29,300			\$0	\$0			\$1,625,300
Centro de Trabajo: PRINCIPAL (1 Afiliados)																									\$5,600,000	\$896,000			\$5,600,000	\$700,000			\$0	\$0			\$5,600,000		\$29,300			\$0	\$0			\$1,625,300
Ciudad: BOGOTA Depto: BOGOTA D.E. (1 Afiliados)																									\$5,600,000	\$896,000			\$5,600,000	\$700,000			\$0	\$0			\$5,600,000		\$29,300			\$0	\$0			\$1,625,300
1	CC	1022408312	LESMES JULY																			25-14	30	\$5,600,000	\$896,000	EPS008	30	\$5,600,000	\$700,000		0	\$0	\$0	14-23	30	\$5,600,000	0.522%	\$29,300	0	\$0	\$0	No	\$1,625,300			
Total Afiliados (1)																									\$5,600,000	\$896,000			\$5,600,000	\$700,000			\$0	\$0			\$5,600,000		\$29,300			\$0	\$0			\$1,625,300

Planilla Resumen

RESUMEN DE PAGO								
RIESGO	CODIGO	NIT	DV	AFILIADOS	VALOR LIQUIDADO	INTERESES MORA	SALDOS E INCAPACIDADES	VALOR A PAGAR
AFP (ADMINISTRADORAS: 1)				1	\$896,000	\$0	\$0	\$896,000
COLPENSIONES	25-14	900,336,004	7	1	\$896,000	\$0	\$0	\$896,000
ARL (ADMINISTRADORAS: 1)				1	\$29,300	\$0	\$0	\$29,300
POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS	14-23	860,011,153	6	1	\$29,300	\$0	\$0	\$29,300
EPS (ADMINISTRADORAS: 1)				1	\$700,000	\$0	\$0	\$700,000
COMPENSAR	EPS008	860,066,942	7	1	\$700,000	\$0	\$0	\$700,000
TOTAL				1	\$1,625,300	\$0	\$0	\$1,625,300

INFORME MENSUAL CONTRATO No. CPS-P-CPS-P-067-2026

CONTRATISTA: July Andrea Lesmes Palacios C.C. 1.022.408312

OBLIGACIÓN 1 “Articular y hacer seguimiento técnico a las acciones, metas y productos asociados a la implementación del Plan de Desarrollo Distrital Bogotá Camina Segura en materia de gestión del talento humano y empleo público, consolidando información, alertas y recomendaciones que permitan medir su avance y cumplimiento en la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público.”

Durante el mes de abril se realizó el seguimiento a aplicativo PAI, así mismo, se realiza el informe del Proyecto 7971 y el PAAC.

Copilot

de 184



INFORME DE: Reporte de metas proyecto de inversión 7971

STDOEP
GINA PAOLA SILVA VÁSQUEZ

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASC.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co

Página 1 de 124

FORMATO PARA ELABORAR INFORMES
Código: E-SGE-FM-013
Versión: 2.0
Vigente desde 14 de enero del 2020



Subdirectora
Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público
Bogotá, D.C.,
Período de corte: 01 al 28 de febrero de 2026
Fecha de Presentación: marzo de 2026

PLAN DE PLURIANUAL META PROYECTO 3: Diseñar e implementar una (1) estrategia para fomentar los mecanismos de democratización para el ingreso a las entidades y organismos distritales.				2024												2025												2026											
Actividades del Plan				META ACUMULADA												META ACUMULADA												META ACUMULADA											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia				8,325												8,325												8,325											
Avance para la Vigencia																																							

OBLIGACIÓN 4: *“Proponer y apoyar la formulación, ajuste y seguimiento de estrategias,*

lineamientos y herramientas técnicas que contribuyan a fortalecer la política pública de gestión del talento humano, especialmente en temas vinculados con trabajo decente y digno, bienestar laboral, estructuras organizacionales y generación de capacidades institucionales.”

Durante el periodo ejecutado no se desarrolló esta obligación

OBLIGACIÓN 5: *“Participar en espacios, mesas técnicas, jornadas de asistencia y procesos de coordinación interinstitucional, aportando insumos técnicos para la toma de decisiones, articulando acciones con las entidades distritales involucradas e impulsando la implementación de las acciones previstas en el Plan Distrital de Desarrollo y en los proyectos de inversión a cargo del DASCD.”*

Durante el periodo ejecutado no se desarrolló esta obligación

A cada reporte avance de la obligación se le debe adjuntar la correspondiente evidencia de forma legible y clara.

En el caso excepcional en el que la obligación no tenga avance de debe diligenciar con el siguiente texto: En este mes no se realizaron actividades correspondientes que den cuenta de avance en esta obligación.

Evento

↺ Serie

🚫 Cancelar

↶ ↷

📄

📱 Ocupado

🕒

Viva Insights

🗃

...

🗑 Unirse

💬 Chatear



Reunión DF- Discapacidad



LH

Leonardo Rodríguez Hernán...



Seguimiento



A

Andrea Del Pilar Acero Rojas



y 1 más



Lun 27/04/2026, de 10:00 AM a 10:30 AM



Programador



Reunión de Microsoft Teams

Desconocido



Agregar una sala o ubicación



Reunión de Teams



Opciones



Resumen de reunión

Resumen de la vista

Archivos



Transcripción



Asistencia



15m 58s



Reunión de Microsoft Teams

Unirse: <https://teams.microsoft.com/meet/290410565217858?p=M5OI195kavNR5qsJA9>

Id. de reunión: 290 410 565 217 858

Código de acceso: x9xS7DK2

Seguimiento

... 🗃

Organizador

J

July Andrea Lesmes Palacios

Enviado el Lunes, 27/04/2026 a las 8:20 AM

Asistentes

✓ Aceptado: 2

A

Andrea Del Pilar Acero Rojas

Obligatorio

L

Lyna María Garcia Fuentes

Obligatorio

✓ Sin respuesta: 1

LH

Leonardo Rodríguez Hernández

Obligatorio

 Evento Serie Cancelar  Ocupado Viva Insights ... Unirse Chatear

Capacitación Matriz GETH- Función Pública



Andrea Del Pilar Acero Rojas



Seguimiento



Gina Paola Silva Vásquez



Mar 14/04/2026, de 10:00 AM a 11:00 AM



Programador

Reunión de Microsoft Teams
Desconocido

Agregar una sala o ubicación

☐ Reunión de Teams

Opciones



Resumen de reunión

Resumen de la vista

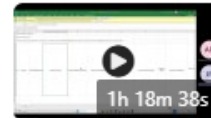
Archivos



Transcripción



Asistencia



Reunión de Microsoft Teams

Unirse: [https://teams.microsoft.com/meet/258526582688923?
p=QGf01kDdXqnZS2bJWK](https://teams.microsoft.com/meet/258526582688923?p=QGf01kDdXqnZS2bJWK)

Id. de reunión: 258 526 582 688 923

Código de acceso: yS2CR9vd

[¿Necesita ayuda?](#) | [Referencia del sistema](#)

Seguimiento

... 

Organizador



July Andrea Lesmes Palacios

Enviado el Lunes, 13/04/2026 a las 2:20 PM

Asistentes

Sin respuesta: 2

Andrea Del Pilar Acero Rojas
ObligatorioGina Paola Silva Vásquez
Obligatorio



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital





INFORME DE: Reporte de metas proyecto de inversión 7971

STDOEP
GINA PAOLA SILVA VÁSQUEZ

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Subdirectora
Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público
Bogotá, D.C.,
Período de corte: 01 al 28 de febrero de 2026
Fecha de Presentación: marzo de 2026

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN
Departamento Administrativo del Servicio Civil (DASCD)



Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO DEL INFORME.....	3
3. PÚBLICO OBJETIVO.....	3
4. SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y EMPLEO PÚBLICO REPORTE MENSUAL (MAYO 2025).....	4
4.1 Meta Sectorial.....	4
Asistir 46 entidades y organismos distritales para fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento.....	4
4.2 Meta Estratégica:.....	9
4.3 Metas de Proyecto:.....	11
4.4 Meta #2.....	11
4.1.1 Componente Plan de Formalización:.....	11
4.1.2 Componente de Fortalecimiento a la Gestión Integral del Talento Humano:.....	19
4.1.3 Asesoría y Acompañamiento Técnico a las Entidades y Organismos Distritales para su desarrollo Organizacional.....	30
4.1.4 Componente de Permanencia en el Empleo Público:.....	42
4.5 Meta #3.....	50
4.5.1 Estrategia de Prácticas Laborales en las entidades y organismos distritales:.....	51
4.5.2 Promoción de la vinculación con enfoque diferencial:.....	69

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



1. INTRODUCCIÓN

El presente documento permite efectuar el reporte mensual de avance de metas del Plan de Desarrollo Distrital que se encuentra en cabeza de la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público, así como las metas del Proyecto de inversión 7971 “Desarrollo de capacidades para una gestión innovadora e incluyente del talento humano, fomentando la confianza ciudadana en el gobierno de Bogotá D.C”, SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y EMPLEO PÚBLICO STDOEP con corte a 31 de diciembre de 2025.

2. OBJETIVO DEL INFORME

Presentar avance de cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo Distrital “Bogotá Camina Segura 2024-2027” y del Proyecto de Inversión 7971 cuyo objetivo es “*Transformar la gestión del talento humano mediante un esquema de gestión pública centrado en las personas y en la promoción del bienestar, desarrollo, innovación y adopción de nuevas tecnologías para mejorar la confianza ciudadana en el gobierno*” y de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Distrital a cargo de la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público:

- **Meta Sectorial.** Asistir 46 entidades y organismos distritales para fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento.
- **Meta estratégica.** Creación de 2.000 empleos. Número de nuevos empleos creados en las entidades centralizadas, descentralizadas, órganos y organismos distritales, de acuerdo con lo definido en los estudios técnicos.
- **Meta de resultado.** Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD).

Proyecto de Inversión 7971

- **Meta #2.** *Implementar el 100% del plan integral de fortalecimiento del trabajo decente y digno en el Distrito Capital con el objetivo de generar confianza en la ciudadanía.*
- **Meta #3.** *Diseñar e implementar una (1) estrategia para fomentar los mecanismos de democratización para el ingreso a las entidades y organismos distritales con enfoque poblacional-diferencial y de género.*
- **Meta #8** *Optimizar 1 Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP 3.0) mediante la adopción de microservicios y nuevas tecnologías que permitan interoperar y mejorar la prestación de servicios a la ciudadanía y grupos de valor del DASCD.*

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



3. PÚBLICO OBJETIVO

El informe se elabora para ser presentado a la gerencia del proyecto de inversión 7971 “Desarrollo de capacidades para una gestión innovadora e incluyente del talento humano, fomentando la confianza ciudadana en el gobierno de Bogotá D.C.”, con el fin de ilustrar la debida ejecución de los recursos asignados en el marco del proyecto a la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público y su correlación con las metas a cargo.

4. SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y EMPLEO PÚBLICO REPORTE MENSUAL (diciembre 2025)

4.1 Meta Sectorial.

Asistir 46 entidades y organismos distritales para fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento.

Desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD se quiere seguir construyendo una relación de confianza y trabajo colaborativo con los diferentes servidores y jefes de las unidades de talento Humano que permita la generación de un impacto positivo y el cumplimiento en la meta Distrital de lograr incrementar el Índice de Gestión y desempeño Institucional frente a la política de gestión estratégica de talento humano y asistirá a las 46 entidades y organismos distritales correspondiente al 100% de las entidades que les aplica la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Índice de Desempeño Institucional (IDI) de acuerdo con el documento metodológico de cumplimiento de la meta.

CONTEO DE LA META

Para efectos de realizar el conteo de la meta asistir a las 46 entidades, se debe tener en cuenta que cada una de las entidades u organismos distritales haya sido asistida por lo menos una vez por las dependencias que tienen actividades en el Plan Marco de GETH durante el periodo del reporte (Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público, Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño y Subdirección de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano Distrital)

De acuerdo con el reporte realizado por las tres Subdirecciones antes mencionadas, con corte al mes de diciembre se logró prestar asistencia técnica a 46 entidades y organismos distritales para las cuales resulta obligatoria la aplicación y medición de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Departamento Administrativo del Servicio Civil



Listado de entidades asistidas:

104 Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá]
105 Veeduría Distrital de Bogotá D.C]
110 Secretaría Distrital de Gobierno]
111 Secretaría Distrital de Hacienda]
112 Secretaría de Educación del Distrito]
113 Secretaría Distrital de Movilidad]
114 Secretaría Distrital De Salud]
117 Secretaría Distrital de Desarrollo Económico]
118 Secretaría Distrital del Hábitat]
119 Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte]
120 Secretaría Distrital de Planeación]
121 Secretaría Distrital de la Mujer]
122 Secretaría Distrital de Integración Social]
125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD]
126 Secretaría Distrital de Ambiente]
127 Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP]
131 Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos - UAECOB]
136 Secretaría Jurídica Distrital]
137 Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia]
200 Instituto para la Economía Social - IPES]
203 Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER]
204 Instituto de Desarrollo Urbano - IDU]
206 Fondo De Prestaciones Económicas, Cesantías Y Pensiones - FONCEP]
208 Caja de Vivienda Popular - CVP]
211 Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR]
213 Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC]
214 Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON]
215 Fundación Gilberto Alzate Avendaño - FUGA]
216 Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB]
218 "Jardín Botánico "José Celestino Mutis"]
219 Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP]
220 Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC]

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



221 Instituto Distrital de Turismo - IDT]
222 Instituto Distrital de las Artes - IDARTES]
226 Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD]
227 Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV]
228 Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP]
229 Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA]
240 Lotería De Bogotá]
260 Canal Capital]
263 Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - ERU]
423 Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.]
424 Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.]
425 Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.]
426 Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E]
501 Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA]

AVANCE DE LA META 2024

META PROGRAMADA 2024	AVANCE META – Corte 31 de Diciembre
46 ENTIDADES	46 entidades
100%	100%

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



AVANCE DE LA META 2025

Durante el mes de enero de 2025 se adelantó una capacitación sobre el Plan de Capacitación Institucional en conjunto con el Departamento Administrativo de la Función Pública. El 17 de enero de 2025 se expidió la Circular Externa No. 001 de 2025, mediante la cual se establecen los lineamientos para la formulación de los seis (6) planes institucionales y estratégicos relacionados con la gestión del talento humano, en el marco de lo dispuesto por el Decreto Nacional 612 de 2018. En esta se recuerda a las entidades y organismos distritales la importancia de garantizar la coherencia entre los instrumentos de planeación del talento humano y el Plan de Acción Institucional. Así mismo, se exhorta a considerar y aplicar las directrices allí contenidas durante el proceso de formulación y adopción de los instrumentos de planeación del talento humano contemplados en el citado decreto.

En el mes de febrero se realizó un evento para los jefes de talento humano donde se divulgaron las principales herramientas y apuestas del Sector Gestión Pública, evento que sirvió de activación para el equipo transversal, en el cual participaron 36 entidades:

	ENTIDAD/ORGANISMO
1	Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA
2	Caja de la Vivienda Popular - CVP
3	Canal Capital
4	Contraloría de Bogotá D.C.
5	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP
6	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD
7	Empresa de Renovación

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



	y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - ERU
	Fondo De Prestaciones Económicas, Cesantías
8	Y Pensiones - FONCEP
	Fundación Gilberto Alzate Avendaño -
9	FUGA
	Instituto de Desarrollo Urbano - IDU
10	
	Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático -
11	IDIGER
	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES
12	
	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA
13	
	Instituto Distrital de Recreación y Deporte –
14	IDRD
	Instituto Distrital del Patrimonio Cultural -
15	IDPC
	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo
16	Pedagógico - IDEP
	Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON
17	
	Jardín Botánico "José Celestino Mutis"
18	
	Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB
19	
	Secretaría Distrital de Cultura Recreación y
20	Deporte

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASC.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



21	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
22	Secretaría Distrital de Gobierno
23	Secretaría Distrital de Integración Social
24	Secretaría Distrital de Movilidad
25	Secretaría Distrital de Planeación
26	Secretaría Distrital de Salud
27	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia
28	Secretaría Distrital del Hábitat
29	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
30	Secretaría Jurídica Distrital
31	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
32	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos - UAECOB
33	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD
34	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV
35	Unidad Administrativa Especial de Servicios

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



	Públicos - UAESP
36	Veeduría Distrital de Bogotá D.C.

Durante el mes de marzo, como parte de este proceso, se realizó la socialización de dichos cambios a las entidades distritales, en el marco de las sesiones de acompañamiento para el diligenciamiento del FURAG 2024, programadas por la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional. A la sesión correspondiente asistieron 35 entidades, con una participación total de 159 personas. Las entidades asistentes fueron las siguientes:

1. Departamento Administrativo del Servicio Civil- DASCD	2. Secretaria Distrital de integración Social- SDIS
3. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá- SGAMB	4. Instituto Distrital de las Artes- IDARTES
5. Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público- DADEP	6. Instituto Distrital de Patrimonio Cultural- IDPC
7. Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal- IDPAC	8. Orquesta Filarmónica de Bogotá- OFB
9. Secretaría Distrital de Gobierno- SDG	10. Secretaria De Cultura, Recreación Y Deporte- SCR D
11. Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones- FONCEP	12. Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER
13. Secretaría Distrital de Hacienda- SDH	14. Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal- IDPYBA
15. Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital- UAEC D	16. Jardín Botánico de Bogotá "José Celestino Mutis"- JBB
17. Secretaría Distrital de Planeación- SDP	18. Instituto de Desarrollo Urbano- IDU
19. Instituto Distrital de Turismo- IDT	20. Secretaría Distrital de Movilidad- SDM
21. Instituto para la Economía Social- IPES	22. Caja de la Vivienda Popular- CVP
23. Agencia para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología- ATENEA	24. Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá- RENOB O
25. Secretaría de Educación del Distrito- SED	26. Secretaría Distrital del Hábitat- SDHT
27. Secretaría Distrital de Salud- SDS	28. Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos- UAESP
29. Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E	30. Secretaría Distrital de la Mujer- SDMUJER
31. Subred Integrada de Servicios de Salud	32. Secretaría Distrital de Seguridad,

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Norte E.S.E.	Convivencia y Justicia- SDSCJ
33. Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE.	34. Secretaría Jurídica Distrital- SJD
35. Instituto para la Protección de la Niñez y Juventud- IDIPRON	

Como parte del proceso de preparación, se adelantó la elaboración de contenidos, presentaciones y materiales necesarios para el desarrollo de las mesas de trabajo denominadas “Sensibilización y Apropiación de SIDEAP”, orientadas a fortalecer la actualización y calidad de la información en los siguientes ítems: planta de personal, escala salarial, vinculaciones y hojas de vida. Estas mesas están programadas para iniciar en abril o mayo de 2025.

Adicionalmente, el 27 de marzo se transmitió la primera emisión de "jueves de SIDEAP", titulada "Conoce el Módulo de Gestión Institucional de Roles". Esta iniciativa busca fortalecer la Gestión Integral del Talento Humano del Distrito, promoviendo el conocimiento y la apropiación del nuevo módulo de SIDEAP.

Durante el mes de mayo, se solicitó a las entidades y organismos distritales el avance del plan de acción producto de las resultados y recomendaciones del Índice de Desempeño Institucional 2023, específicamente para la política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A partir del mes de junio de 2025, el informe detallado de la meta y su avance se presentará en un documento aparte con los instrumentos que se definieron para realizar la medición.

4.2 Meta Estratégica:

Número de nuevos empleos creados en las entidades centralizadas, descentralizadas, órganos y organismos distritales, de acuerdo con lo definido en los estudios técnicos.

Esta Meta está incluida dentro del objetivo 5 “Bogotá confía en su Gobierno” del Plan de Desarrollo Distrital 2024-2027, el cual tiene como meta proyectada para el año 2027, la creación de 2.000 empleos y determina como fuente de línea base al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD.

CREACIÓN DE EMPLEO PLAN DE DESARROLLO 2024-2027						
AÑO	ENTIDAD	TIPO DE EMPLEO	Supresión	Creación	Creación Efectiva	ACTO ADMINISTRATIVO

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



2024	Secretaría de Educación Distrital	Empleo Permanente	253	252	-1	Decreto 226 del 28 de junio de 2024
	Secretaría Distrital de Integración Social	Empleo Permanente	131	635	504	Decreto 296 del 29 de agosto de 2024
	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Empleo Permanente	2	1	-1	Decreto 382 del 30 de octubre de 2024
	Secretaría Distrital de la Mujer	Empleo Permanente	1	1	0	Decreto 358 del 21 de octubre de 2024
2025	Personería de Bogotá D.C	Empleo Permanente	642	847	205	Acuerdo 978 del 17 de marzo del 2025
	Concejo de Bogotá D.C	Empleo Permanente		33	33	Acuerdo 977 del 04 de marzo de 2025
	Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	Empleo Permanente		16	16	Acuerdo 005 del 02 de abril del 2025
	Secretaría Distrital de Gobierno	Empleo Permanente		179	179	Decreto 213 del 21 de mayo de 2025
	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	Empleo Permanente	1	1	0	Acuerdo No 003 del 09 de abril de 2025
	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	Empleo Temporal		37	37	Acuerdo No 003 del 09 de abril de 2025
	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	Empleo Permanente	1	14	13	Acuerdo No 009 del 27 de agosto de 2025
	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Empleo Permanente	5	5	0	Decreto 296 del 01 de julio del 2025
	Secretaria Distrital de Integración Social	Empleo Permanente		69	69	Decreto No 447 del 19 de septiembre de 2025
	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	Empleo Temporal		1725	1725	Decreto 475 de 2025
	Secretaría Distrital de Movilidad	Empleo Permanente		150	150	Decreto 490 del 15 de octubre del 2025
	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	Empleo Permanente		3	3	Decreto 491 del 15 de octubre del 2025

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



	Secretaría Distrital de Ambiente	Empleo Permanente	5	61	56	Decreto 508 del 22 de octubre de 2025
	Secretaría Distrital del Hábitat	Empleo Permanente	15	113	98	Decreto 511 del 22 de octubre de 2025
	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	Empleo Permanente	1	1	0	Decreto 517 del 23 de octubre de 2025
	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Empleo Permanente		19	19	Decreto 515 del 23 de octubre de 2025
	Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.	Empleo Permanente	1	10	9	Acuerdo 06 del 01 de septiembre del 2025
	Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.	Trabajador Oficial	51	257	206	Acuerdo 06 del 01 de septiembre del 2025
	Instituto Distrital de Recreación y Deporte	Empleo Permanente	6	2	-4	RESOLUCIÓN No.015 del 30 de octubre del 2025
TOTAL CREADOS			4.431	Empleos Permanentes	2.412	
				Empleos Privados	0	
				Empleos Temporales	1.762	
				Empleos de Trabajador Oficial	257	
				Empleos Transitorios (Creados en cumplimiento de fallos judiciales)	0	
TOTAL SUPRIMIDOS			1.115	Empleos Permanentes	1.064	
				Empleos Privados	0	

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



		Empleos Temporales	0
		Trabajadores Oficiales	51
		Empleos Transitorios (Creados en cumplimiento de fallos judiciales)	0
CREACIÓN EFECTIVA	3.316	Empleos Permanentes	1.348
		Empleos Privados	0
		Empleos Temporales	1.762
		Empleos de Trabajador Oficial	206
		Empleos Transitorios (Creados en cumplimiento de fallos judiciales)	0

4.3 Meta Resultado. Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD).

Se anexa archivo Excel el reporte de la Meta.

4.4 Metas de Proyecto:

Reporte de metas proyecto de inversión 7971 “Desarrollo de capacidades para una gestión innovadora e incluyente del talento humano, fomentando la confianza ciudadana en el gobierno de Bogotá D.C”.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



Es importante señalar que, en el momento de formulación de la meta en mayo de 2024, se determinaron unos componentes para cada una de las metas, sin embargo, en el curso de la ejecución y en atención a las responsabilidades que fueron encomendadas a esta Subdirección desde el Plan Distrital de Desarrollo, desde el mes de diciembre del 2024 se reformularon los componentes y las actividades que se realizarán para dar cumplimiento a cada uno de ellos.

Finalmente, se resalta que la reformulación no afectó el avance que se había tenido en cada meta con corte al mes de octubre, para efectos de conservar la trazabilidad del reporte, se estima necesario mantener la descripción de las actividades anteriores y de las nuevas que se empiezan a mediar a partir del mes de diciembre.

4.5 Meta #2

Implementar el 100% del plan integral de fortalecimiento del trabajo decente y digno en el Distrito Capital con el objetivo de generar confianza en la ciudadanía.

El objetivo de esta meta es contribuir al fortalecimiento del trabajo decente y digno, asegurando igualdad de oportunidades, remuneración justa, seguridad en el empleo, y condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los empleados. Se pone un énfasis particular en la reducción de las disparidades de género y la inclusión de jóvenes. En el marco del plan de desarrollo 2024-2027 de Bogotá, el Departamento Administrativo del Servicio Civil, a través de la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público (STDOEP), implementará un plan integral para fortalecer el trabajo decente y digno en el Distrito Capital con un enfoque poblacional-diferencial y de género. Este plan se basa en cuatro componentes, cada uno con acciones específicas orientadas a este objetivo.

4.1.1 Componente Plan de Formalización:

Este componente se enfoca en la formulación y seguimiento de un plan para formalizar el empleo en las entidades y organismos distritales. Este componente incluye la realización de un diagnóstico exhaustivo de las vacantes definitivas y temporales, y el seguimiento de la provisión de estas vacantes. Además, implica supervisar el registro de la contratación directa con personas naturales y ofrecer acompañamiento y asesoría técnica para realizar los cambios organizacionales necesarios lo que incluye la elaborar los conceptos técnicos requeridos para estos cambios.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



a. Elaborar el plan de formalización del empleo en las entidades y organismos distritales, el cual contenga los componentes señalados en el Plan Distrital de Desarrollo. (actividad finalizada)

Avance 2024

En agosto de 2024 se estableció el cronograma del Plan de Formalización Laboral del Empleo Público, iniciando la ejecución de las actividades previstas. Estas se desarrollaron en varias fases, comenzando con un diagnóstico y la documentación técnica correspondiente.

Dentro de la fase preparatoria, se adelantó un análisis de las funciones de las entidades y organismos distritales con el fin de identificar duplicidades y redundancias. Esta revisión consideró actos administrativos y registros en SIDEAP. El resultado fue un documento técnico que consolida los hallazgos sobre funciones superpuestas entre entidades, así como un inventario de los sistemas de información existentes y propuestas para la unificación tecnológica.

También se elaboró un análisis del papel del Estado, centrado en la función que cumplen las entidades dentro del aparato distrital. En cuanto a la provisión de vacantes, se consolidó y analizó la información de los empleos disponibles en las entidades, y se solicitaron reportes sobre las vacantes a ser provistas, incluyendo sus modalidades de provisión.

En relación con la reducción de contratos de prestación de servicios, se analizaron los objetos de los contratos celebrados con personas naturales desde 2018 hasta agosto de 2024. Se propusieron criterios para la automatización de actividades y el uso de soluciones tecnológicas con inteligencia artificial, y se generó un instructivo para su aplicación.

Además, se examinó la plataforma estratégica, identificando al personal asignado a procesos transversales. Esta información permitió elaborar un análisis estadístico sobre la vinculación laboral de estas personas.

Respecto a la creación de empleos, se analizaron los resultados de la encuesta aplicada en el marco del Decreto 1800 de 2019, así como los indicadores del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD). A partir de estos análisis, se formularon recomendaciones para fortalecer la gestión del talento humano.

Finalmente, con todos estos insumos, se culminó la elaboración del documento del Plan de Formalización Laboral, el cual fue publicado en la página web del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital el 6 de diciembre de 2024 y remitido a la Secretaría General del Distrito.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



De acuerdo con el Plan Plurianual, en la vigencia 2024 se cumplió con el acumulado del 10% y se finalizó esta actividad.

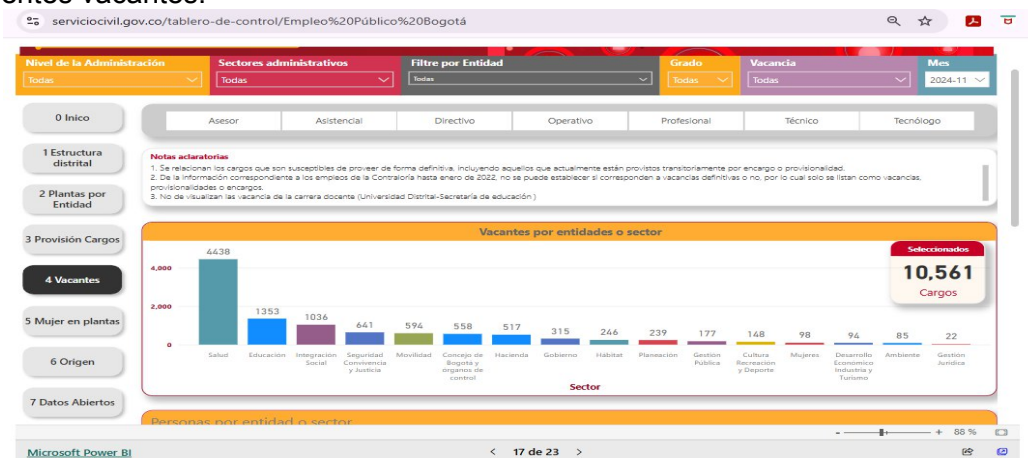
b. Elaborar un diagnóstico de las vacantes definitivas y temporales de las entidades y organismos distritales. (Actividad finalizada)

Avance 2024

Se cuenta con el reporte de las vacantes que tienen las entidades y organismos distritales, con corte a 30 de julio del 2024. En el mencionado reporte se encuentra si la vacancia es temporal o definitiva y si la misma se encuentra o no provista de manera transitoria y su forma de provisión. El diagnóstico para el plan de formalización se realiza con corte al 30 de junio de 2024, el cual se encuentra apoyado por la Subdirección de Planeación.

Para efectos de elaborar el Plan de Formalización, se cuenta con el diagnóstico de las vacantes definitivas y temporales con corte al 30 de septiembre de 2024.

De acuerdo con la información reportada por las entidades, con corte a 30 de noviembre se tienen las siguientes vacantes:



Para el mes de diciembre el porcentaje de avance de esta actividad es del 0,45%, con un acumulado del 0,75% cumpliendo con lo planeado para la vigencia 2024.

Durante la vigencia 2025 no se contemplaron actividades programadas, la programación finalizó en el 2024.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co

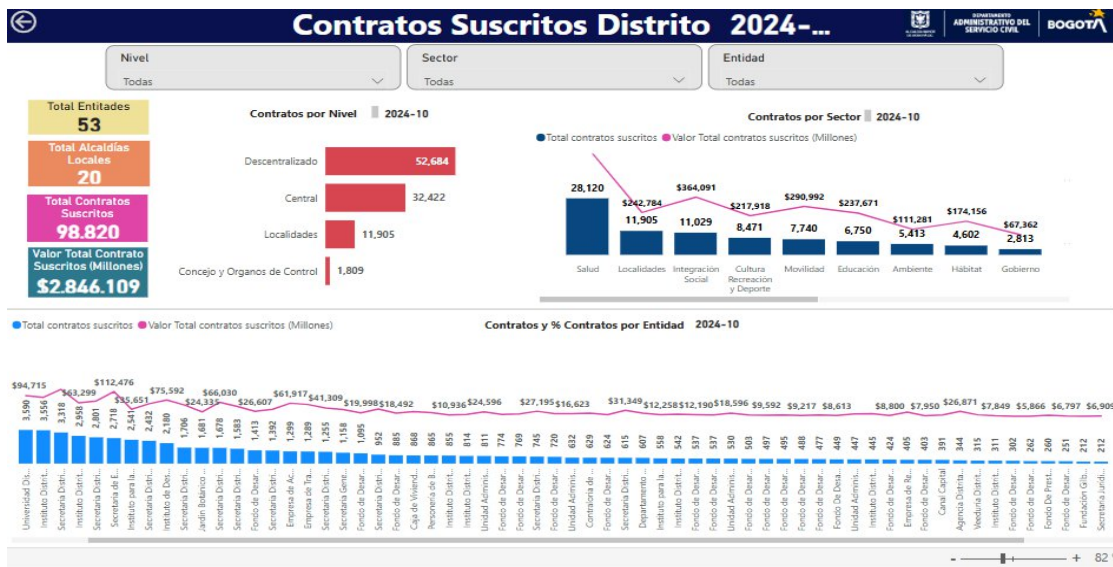


c. Realizar el seguimiento de la contratación directa con personas naturales que celebran las entidades y organismos Distritales a partir de la información que registran en el SIDEAP. (Actividad finalizada)

Se cuenta con el reporte del estado de la contratación de personas naturales que tienen las entidades y organismos distritales, con corte a 31 de Julio, donde se evidencia como ha sido el comportamiento de la contratación durante el año. El diagnóstico inicial para el plan de formalización se realizará con corte al 30 de junio de 2024, el cual se encuentra apoyado por la Subdirección de Planeación.

Para efectos de los documentos que se elaboraron para la construcción del Plan de Formalización, se realizó el diagnóstico e información con corte al 31 de agosto de 2024.

De acuerdo con el último reporte de contratación que han realizado las entidades y organismos distritales a SIDEAP el reporte de contratación es el siguiente:



Para el mes de diciembre el porcentaje de avance de esta actividad es del 0,45%, con un acumulado del 0,75% cumpliendo con lo planeado para la vigencia 2024.

Durante la vigencia 2025 no se contemplaron actividades programadas, la programación finalizó en el 2024.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASC.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



d. Emitir una circular instructiva anual a las entidades u organismos del Distrito sobre criterios de provisión de empleos de carrera administrativa general y respecto a la formulación y remisión del Plan Anual de Provisión - PAP. (finalizada 2026)

Se realizó la proyección de la circular instructiva descrita, de acuerdo con el Plan de Formalización, en el que se dan instrucciones a la entidades y organismo distritales, las cual será emitida una vez se socialice el Plan de Formalización con la Secretaría General.

Para el mes de diciembre el porcentaje de avance de esta actividad es del 2%, cumpliendo con lo planeado para la vigencia 2024.

El Departamento emitió la Circular Externa 10 de 2025, en la que se le solicitó a las entidades y organismos distritales el envío del Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos y se diligenciará la encuesta sobre los problemas para la provisión.

Durante los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2025 no se contemplaron actividades programadas.

AVANCE 2026

Durante el mes de enero no se contemplaron actividades programadas.

Durante el mes de febrero se elaboró el borrador de la circular instructiva anual que establece los criterios para la provisión de empleos de carrera administrativa y la formulación del Plan Anual de Provisión (PAP), el cual avanza en su proceso de revisión previo a su socialización con las entidades y organismos del Distrito.

El porcentaje de avance de esta actividad durante el mes de febrero fue de 2,0 % **cumpliendo con el porcentaje de programado para la vigencia 2026.**

e. Realizar una encuesta que permita identificar la problemática de las provisiones de los empleos de carrera al fin de evaluar la posibilidad de construir estrategias jurídicas que mejoren la provisión.

Durante los meses de febrero y marzo de 2025 no se contemplaron actividades programadas.

El 28 de abril de 2025 se expidió la Circular Externa 10, mediante la cual se establecen los criterios para la provisión de empleos de carrera administrativa general y la remisión del Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos, en el marco del Plan de Formalización Laboral Distrital – PFLD 2024–2027.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Con el propósito de diseñar e implementar acciones que fortalezcan la provisión oportuna de empleos, la circular incluyó la socialización de una encuesta diagnóstica dirigida a las entidades y organismos distritales. Esta herramienta busca identificar las principales problemáticas que enfrentan en los procesos de provisión, tanto transitoria como definitiva, de empleos de carrera administrativa.

El plazo para el diligenciamiento de la encuesta fue establecido hasta el 9 de mayo de 2025. Con los resultados tabulados, se adelantará un análisis orientado a definir acciones de soporte técnico y estratégico para las áreas de talento humano, con el fin de fortalecer la operatividad y eficiencia en la provisión de empleos de carrera. El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,50%.

Para el mes de junio en el análisis realizado a la encuesta se encontraron los principales hallazgos de las cifras:

1. Encuesta sobre provisión de empleos de carrera

De acuerdo con las respuestas recaudadas en la encuesta efectuada a los responsables de talento humano en las entidades distritales, se encuentra que el **82.2%** de las entidades reportan que el proceso de encargos desde el momento que se genera una vacante dura máximo cuatro (4) meses.

1-2 meses	2-4 meses	Más de 4 meses	Menos de 1 mes	No lo sé
18	14	7	5	1

Recepción de **reclamaciones** y atención de estas (44%). Estudio de verificación de requisitos (calificación sobresaliente en la última evaluación del desempeño - no haber sido sancionado disciplinariamente el último año - formación académica y laboral) (42%). Definición e implementación de criterios de desempate entre servidores (24%), son las razones más reseñadas por las entidades al ser consultadas por los inconvenientes de los procesos de encargo.

Solo el **6.7%** de las entidades manifiesta que el proceso sea **poco efectivo**, he igual porcentaje dice tener dificultades con la motivación de los empleados encargados.

Moderadamente efectivo	Muy efectivo	Poco efectivo
23	19	3

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



El 84.4% que equivale a 38 de las 75 entidades encuestadas cuenta con un procedimiento creado para la realización de encargos, mostrando solo que 7 pueden mejorar el mecanismo tras una implementación del procedimiento.

Cuarenta y tres (43) de las cuarenta y cinco (45) entidades hacen uso del nombramiento de provisionales a fin de cubrir las vacantes que se presentan, teniendo que de estas 23 (51.1% del total) reportan usar el mecanismo de manera ocasional.

Ocasionalmente	Raramente	Frecuentemente	Siempre	Nunca
23	10	7	3	2

El mecanismo de provisión de los empleos por nombramiento provisionales tiene un tiempo de realización similar al de los encargos, donde el 71.1% de las entidades encuestadas reportan que se demora menos de 4 meses.

1-2 meses	2-4 meses	Más de 4 meses	Menos de 1 mes	No lo sé
14	12	11	6	2

El principal inconveniente identificado para el nombramiento en provisionalidad que refieren las entidades es: “Falta de perfiles para realizar los nombramientos transitorios.” Que tiene 15 respuestas (33.3%), aunque el mayor número de respuestas las tiene “Otro” con 17 respuestas (37.7%), lo que hace que se profundice la indagación en este aspecto

Otro	Falta de perfiles para realizar los nombramientos transitorios.	Falta de recursos humanos para adelantar los trámites.	Procedimiento administrativo lento.
17	15	9	9

Frente al uso de listas de elegibles se tiene una distribución más amplia en cuanto inconvenientes para el respectivo uso, teniendo el mayor número de respuestas: Demoras en las autorizaciones de uso de Listas por parte de la CNSC con doce (12 equivalente al 26.6%) entidades. También es significativo que solo 2 entidades hayan establecido la falta de recursos para el uso de listas como el mayor inconveniente, ya que históricamente ha sido uno de los temas relevantes.

Demoras en las autorizaciones de uso de Listas por parte de la CNSC.	Otro	Falta de disposición de los candidatos elegibles para asumir el cargo.	Aspirantes que no cumplen el lleno de requisitos exigidos para los	Reporte de novedades en el Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE) de la	Procesos complejos o lentos para contactar a los elegibles	Falta de disponibilidad presupuestal en la entidad, para el pago de los usos de Listas exigidos por la	Alto número de listas de elegibles agotadas.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



empleos.				CNSC.		CNSC.	
12	9	7	5	4	3	2	1

El 71% de las entidades (32) reporta que en promedio se demora menos de cuatro meses la autorización de la CNSC para proveer los cargos de carrera.

2-4 meses	1-2 meses	No lo sé	Más de 4 meses	Menos de 1 mes
16	14	9	4	2

Solo cuatro entidades reportaron no haber podido proveer empleos por problemas con las listas de elegibles y frente a los inconvenientes resultantes de la espera de autorizaciones de la lista de elegibles se tiene por cuenta de 20 entidades (44.4%) la sobre carga de trabajo, de señalar también que solo 10 entidades (22.2%) reportan afectaciones a la prestación de servicios.

Otro	Sobrecarga de trabajo frente a determinados procesos de la entidad en otros servidores.	Inestabilidad en los equipos de trabajo.	Afectaciones en la prestación de los servicios a cargo de la entidad.	Alteración en el clima organizacional interno.
21	20	11	10	6

El porcentaje de avance de esta actividad para el mes de junio fue de 0,50% con un porcentaje de avance acumulado del 1,50% total de la vigencia 2025.

Durante los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2025 no se contemplaron actividades programadas.

AVANCE 2026

Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

f. Realizar seguimiento a la creación de empleos en las entidades centralizadas, descentralizadas, órganos y organismos distritales.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Este componente se enfoca en la creación meta de 2000 empleos en las plantas de las entidades y organismos distritales, fomentando la reducción de contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión. La formalización se logrará mediante la expedición de los actos administrativos necesarios para la creación de estos empleos.

AVANCE CREACIÓN 2024

Para la vigencia 2024 con corte a 31 de diciembre se han creado ochocientos ochenta y nueve (889) empleos, se han suprimido trescientos ochenta y siete (387) empleos, con una creación efectiva de quinientos dos empleos (502) en cuatro (4) Entidades y/o Organismos del Distrito.

Para el mes de diciembre el porcentaje de avance de esta actividad es de 2,5% cumpliendo con lo planeado para la vigencia 2024.

AVANCE CREACIÓN 2025

En lo correspondiente a la vigencia 2025, con corte al 30 de noviembre, se registró la creación de cuatro mil cuatrocientos treinta y uno (4431) empleos y la supresión de mil ciento quince (1.115) empleos, con una creación efectiva de tres mil trescientos dieciséis (3316) empleos en dieciséis (16) entidades y/o organismos del Distrito Capital tal como se muestra en numeral “35.1. Meta Estratégica:

Número de nuevos empleos creados en las entidades centralizadas, descentralizadas, órganos y organismos distritales, de acuerdo con lo definido en los estudios técnicos.”

Durante los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2025 no se contemplaron actividades programadas por lo que no se reporta avance cuantitativo.

Durante los meses de julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre del 2025 no se contemplaron actividades.

Con corte al treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinticinco (2025), y en el marco del Plan de Formalización Laboral Distrital, se registra la creación de cuatro mil cuatrocientos treinta y uno (4.431) empleos y la supresión de mil ciento quince (1.115) empleos, lo que representa una creación neta de tres mil trescientos dieciséis (3.116) empleos en dieciséis (16) entidades y organismos del Distrito Capital. Este resultado equivale a un cumplimiento del ciento cincuenta y cinco por ciento (155%) de la meta establecida en el Plan de Desarrollo Distrital 2024–2027.

El porcentaje de avance de esta actividad para el mes de diciembre fue de 1,25% con un porcentaje de avance acumulado del 2,50% total de la vigencia 2025.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

AVANCE 2026

Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

g. Actualizar el tablero de control del plan de formalización que se encuentra en la página del DASCD, como control a las acciones.

De acuerdo con los documentos del Plan de formalización que se elaboraron, se consolidó un informe de resultados por entidad y organismo respecto de: Análisis de personas asociados a los procesos transversales, el análisis de los objetos contractuales y las propuestas de automatización, para que cada una determine sus acciones a tomar.

Para el mes de diciembre el porcentaje de avance de esta actividad es de 2,5% cumpliendo con lo planeado para la vigencia 2024.

Durante los meses de febrero, marzo, abril, mayo junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2025 no se contemplaron actividades programadas, por lo que no realiza reporte cuantitativo.

AVANCE 2026

En el transcurso del mes de febrero, en cumplimiento de la acción orientada a actualizar el tablero de control del Plan de Formalización Laboral publicado en la página web del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, se adelantó la estructuración y consolidación del componente estratégico del Plan, organizando su contenido en una ruta de trabajo clara que permite realizar el seguimiento a las acciones definidas.

En este proceso se definió el propósito general del Plan de Formalización Laboral y se establecieron cuatro objetivos específicos orientados a: i) fortalecer la provisión de vacantes en las plantas de personal, ii) promover la participación de poblaciones subrepresentadas, iii) optimizar el uso de los recursos institucionales y iv) avanzar en la creación de empleos. Así mismo, se identificaron y clasificaron diez acciones concretas, organizadas en tres ejes de intervención: provisión de empleos, reducción progresiva de la contratación por prestación de servicios y creación de empleos.

Esta organización permitió consolidar la justificación, los objetivos, los componentes estratégicos y las acciones del Plan, facilitando su visualización como una hoja de ruta para el fortalecimiento de las plantas de personal en las entidades distritales, así como para el seguimiento a los avances

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



del proceso de formalización laboral a través del tablero de control dispuesto para tal fin.

4.1.2 Componente de Fortalecimiento a la Gestión Integral del Talento Humano:

En atención a la meta Plan Distrital de Desarrollo "Asistir 46 entidades y organismos distritales para fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Índice de Desempeño Institucional (IDI)", que conlleva un compromiso de todas las entidades y organismos, para fomentar el trabajo colaborativo y mejorar el desempeño institucional, alineándose con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, como líder de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, diseñará una estrategia para el acompañamiento a las entidades y organismos distritales, alineada con el Plan Marco que se formule para el período 2024-2027, por lo tanto se incluye este componente como parte de la meta.

a. *Elaborar un documento que contenga la estrategia de acompañamiento y asesoría para las entidades y organismos distritales con el fin de mejorar y sostener la política de Gestión Estratégica de Talento Humano. (Actividad finalizada)*

Se elaboró el documento en el que se contiene la estrategia para asistencia a las 46 entidades y organismos distritales, donde establecieron las acciones que se deben realizar para lograr la asistencia y el propósito de incrementar la medición del IDI.

Para el mes de diciembre el porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,5% cumpliendo con lo planeado para la vigencia 2024.

Se culminó el documento donde se estableció la estrategia para la asistencia a las 46 entidades y organismos del Distrito.

Para el mes de enero del 2025, el porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,5% cumpliendo con lo planeado para la vigencia 2025 y finalizando el cumplimiento de esta actividad.

b. *Revisión del documento de la estrategia y modificaciones en caso de que haya lugar, de acuerdo con los resultados que se obtengan en la PGETH en la medición FURAG.*

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Durante los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio y julio de 2025 no se programaron actividades.

Durante el mes de agosto se llevó a cabo la revisión y actualización del documento metodológico de la meta sectorial 378. En este proceso se articuló la herramienta de medición diseñada para el reporte de avances, se precisó el conteo de la meta delimitando las entidades objetivo, así como los criterios de inclusión y los parámetros para la medición de su cumplimiento. Adicionalmente, se definieron las estrategias de asistencia técnica dirigidas a las 46 entidades, estableciendo el alcance y las actividades específicas de cada una de ellas.

Durante el mes de septiembre se adelantó la revisión y actualización del documento metodológico correspondiente a la meta sectorial 378, integrando la herramienta de medición diseñada para el reporte del avance de la meta. En este proceso se precisó el conteo de la meta, delimitando las entidades objetivo, los criterios de inclusión y los indicadores de éxito asociados.

Asimismo, se definieron las estrategias de asistencia técnica dirigidas a las 46 entidades distritales, estableciendo el alcance y las actividades específicas contempladas dentro de dicha estrategia.

Durante el mes de octubre se adelantó la revisión y actualización del documento metodológico correspondiente a la meta sectorial 378, articulando la herramienta de medición desarrollada para el reporte de avance de la meta, el método de conteo, la delimitación de las entidades objetivo, los criterios de inclusión y los indicadores de éxito. Asimismo, se definieron las estrategias para la asistencia técnica a las 46 entidades, así como el alcance de cada una de las actividades contempladas en dicha estrategia, concluyendo con la creación de la metodología para ser aplicada en la Meta Sectorial.

Para los meses de noviembre y diciembre no se programaron actividades.

El porcentaje de avance de esta actividad para el mes de octubre fue de 0,5% **con un porcentaje de avance acumulado del 1,5% total cumplimiento con el porcentaje programado para la vigencia 2025.**

AVANCE 2026

Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

c. Ejecutar las acciones que se encuentran en el plan marco a cargo de la STDOEP.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Se ha dado cumplimiento a las acciones contempladas en el Plan Marco, tal como fueron reportadas en el PAI.

Para los meses de enero, febrero, marzo de 2025.

Para el mes de abril se ejecutó acciones que se encuentran a cargo de STDOEP: Al corte de abril 2025, la subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público ejecutó 5 actividades, de las cuales 4 están cumplidas al 100% y 1 presenta avance del 30% estando dentro de lo programado. En el siguiente cuadro se encuentra la relación de las actividades, su porcentaje de avance y fecha de cumplimiento:

Actividad	% de Avance Corte 30-abr-2025	Fecha de Cumplimiento
Elaborar un lineamiento de asesoría a las entidades para la elaboración y publicación de los planes establecidos en el Decreto 612 de 2018	100%	17-ene-25
Revisión del formulario FURAG a aplicar en la vigencia Vs el formulario aplicado en la vigencia anterior para identificar cambios en lo relacionado con la PGETH	100%	28-mar-25
Realizar mesas de trabajo con las entidades y organismos del distrito para socializar los cambios si se realizaron y aclarar dudas e inquietudes para el diligenciamiento del formulario FURAG	100%	28-mar-25
Realizar Informe trimestral del reporte de la meta con sus respectivos avances	100%	30-mar-25
Revisión de la información recibida por parte de las entidades frente a la matriz de empleo público-HITOS DAFP y subir esta información en la matriz definida para esto y realizar la respectiva entrega de las entidades que cumplen con esta información al DAFP	30%	30-abr-25

Se adelantó la modificación del plan marco de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano del MIPG, articulándolo con el cronograma Plan Marco Gestión Estratégica del Talento Humano implementado en entidades y organismos del Distrito del PAI 2025. La modificación del cronograma del PAI 2025 se aprobó por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Durante el mes de junio, en el marco del cronograma del “Plan Marco de Gestión Estratégica del Talento Humano” implementado en entidades y organismos del Distrito, se adelantaron diversas actividades. En primer lugar, se brindó asistencia técnica a seis entidades a través de mesas técnicas orientadas a apoyar la implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). Asimismo, se realizaron seis mesas de trabajo de sensibilización y apropiación del Sistema de Información Distrital de Empleo y Administración Pública (SIDEAP), en las cuales se abordaron temas relacionados con la actualización y calidad de la información, especialmente en los ítems de planta de personal, escala salarial, vinculaciones y hojas de vida. Igualmente, se programaron y ejecutaron actividades formativas dirigidas a líderes de Seguridad y Salud en el

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Trabajo (SST), servidores públicos y contratistas del Distrito, abordando temáticas como el reporte de información en SIDEAP, indicadores, estándares mínimos, evolución del SG-SST, accidentes y enfermedades laborales, entre otros. Estas actividades contaron con la participación de representantes de 27 entidades objetivo de la meta. Finalmente, se realizó el seguimiento y la consolidación de los resultados de la medición de clima laboral y ambiente organizacional, elaborando un total de 43 informes correspondientes a igual número de entidades participantes.

Durante el mes de julio se realizar seguimiento a las acciones que se encuentran establecidas en el plan marco a cargo de las dependencias misionales del DASCD.

Se adelantaron las siguientes actividades dentro del cronograma “Plan Marco Gestión Estratégica del Talento Humano implementado en entidades y organismos del Distrito” a cargo de la Subdirección de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano y la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño:

- Realizar 46 Mesas de trabajo denominadas sensibilización y apropiación de SIDEAP, donde se abordará la actualización y calidad de información en SIDEAP, resaltando los ítems de: - Planta de personal - Escala salarial - Vinculaciones. - Hojas de vida: Se han adelantado 10 mesas de trabajo con igual número de entidades convocadas. Estas jornadas tuvieron como objetivo sensibilizar, apropiar y fortalecer los conocimientos relacionados con el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP. Para tal fin, se convocó a los gestores de talento humano y de contratación responsables de registrar, actualizar y consultar información en el sistema, así como a quienes deben responder el Formulario Único de Reporte y Avance de la Gestión – FURAG en materia de talento humano. Durante la sesión se brindó orientación práctica, retroalimentación sobre el funcionamiento de los distintos módulos, funcionalidades y reportes del sistema, con énfasis en la calidad de los datos y la información consignada, especialmente en lo referente a las hojas de vida y su proceso de validación.
- Realizar 8 sesiones de jueves de SIDEAP anualmente sobre el uso y apropiación de SIDEAP: A corte del informe, se han realizado 3 sesiones de jueves de SIDEAP, los temas abordados en estas sesiones fueron: 1) Explicación del paso a paso sobre el uso del Módulo de Gestión Institucional de Roles, el cual, permite realizar la asignación de roles en SIDEAP desde las entidades distritales y con los debidos acuerdos de confidencialidad; 2) Explicación de cómo realizar el cambio de contraseña en SIDEAP en aras de que los usuarios puedan ingresar al aplicativo sin inconvenientes; 3) Declaración de Bienes y Rentas en la cual, de la mano con la STDOEP y en el marco de la divulgación para el cumplimiento de la Circular Externa N°13 emitida por el DASCD se explicó los pasos para utilizar el módulo de Mis Bienes y Rentas y el módulo de Conflicto de Intereses.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- Programar y ejecutar actividades de capacitación y formación dirigidas a los líderes de SST, los Servidores y Contratistas del Distrito, que contengan entre otros temas: - Reporte de información registrado en (SIDEAP); - Indicadores, - Estándares Mínimos, - Evolución del SG-SST, - Accidentes, - Enfermedades Laborales, entre otros: Se realizaron actividades en las cuales se han invitado a 32 de las entidades objetivo de la meta, por medio de estos encuentros virtuales se actualizan las entidades distritales en temas normativos frente a Riesgos Laborales.
- Realizar el seguimiento y consolidar los informes con de resultado de la Medición de Clima Laboral y Ambiente Organizacional de las entidades participantes: Para el periodo se han realizado 46 informes de clima laboral, correspondientes a la misma cantidad de entidades objetivo de la meta. Se utilizó la Inteligencia Artificial IA, para la interpretación de resultados personalizados para los informes de cada entidad, lo que permitió una comprensión más profunda y contextualizada de los hallazgos. Esta innovación metodológica fortaleció la capacidad de cada entidad para interpretar sus resultados desde una perspectiva científica y basada en evidencia, promoviendo acciones específicas y diferenciadas según perfil de riesgo, y aportando a una gestión más ética, estratégica y sostenible del bienestar laboral.
- Brindar asistencia técnica y normativa a entidades y organismos Distritales sobre el proceso y gestión del Desempeño Laboral y Evaluación del Desempeño Laboral - EDL - (Vigente) y sobre el modelo propio de Evaluación de Gerentes Públicos: Se abarcó a las 46 entidades objetivo de la meta sectorial, brindando respuesta orientadas a las acciones a seguir en aplicación de la normativa vigente en temas de Desempeño laboral, teniendo en cuenta los escenarios presentados específicos en cada consulta realizada. Así mismo, se elaboró y socializó a todas las entidades distritales, un instructivo para el proceso de evaluación semestral de los gerentes públicos - acuerdos de gestión.

A corte del 30 de septiembre del 2025 se realizaron las siguientes acciones para el cumplimiento de la actividad:

- Realizar las mesas para socializar los resultados de la PGETH y definir las acciones de mejoramiento para realizar el cierre de brechas: Se adelantó la mesa de socialización de resultados de la Medición del Desempeño Institucional 2024 para la política Gestión Estratégica de Talento Humano, realizando la convocatoria a las áreas de Talento Humano, Planeación y las oficinas de Control Interno. Se registró la asistencia de 44 personas de 11 entidades distritales. Como apoyo a las entidades para el análisis de los resultados y las recomendaciones generadas por la Función Pública, se creó un tablero de PowerBI con los datos comparados de la medición 2023 y 2024, el cual fue presentado

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



y entregado por email a las 46 entidades convocadas. Se presenta falencias relacionadas con la participación de las entidades, a pesar de realizar la invitación tanto por correo electrónico como por el grupo de WhatsApp "Equipo Transversal Talento Humano MIPG", no se logra la asistencia de las 46 entidades objetivo de la meta sectorial. De las 11 entidades que asistieron, no se registra la participación de las áreas de Talento Humano de estas entidades, siendo la mayor dificultad presentada.

- Actividad adicional: Se recolectó la información de SEGMETA 378, herramienta de medición, seguimiento y reporte al cumplimiento de la meta Plan de Desarrollo 378 "Asistir 46 entidades y organismos distritales para fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Índice de Desempeño Institucional (IDI)", para el periodo de agosto de 2025, realizando el análisis de los resultados y la medición de los 4 indicadores establecidos. Con base en este análisis, se reportó el avance mensual al Plan de Acción Institucional para la meta sectorial 378 y sirve de base para elaborar el informe trimestral. El cumplimiento de la mencionada meta se encuentra en el 45,653%.

Durante el mes de octubre se adelantaron las siguientes actividades:

- Realización de mesas sectoriales para el cierre de brechas: Se llevaron a cabo cinco (5) mesas sectoriales, en las cuales se socializaron avances, se resolvieron inquietudes y se compartieron experiencias sobre la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y su articulación con el Plan Distrital de Desarrollo. Durante las sesiones se dialogó sobre los retos en materia de formalización laboral, inclusión y mérito, así como sobre el fortalecimiento de los Planes Estratégicos de Talento Humano, como herramientas clave para una gestión pública más efectiva y coherente.
- Elaboración y socialización de informe comparativo de mediciones distritales: Se elaboró el informe consolidado de cuatro (4) mediciones distritales, en el cual se analizaron los resultados obtenidos en cada una de ellas, identificando aspectos comunes que contribuyen al fortalecimiento de la gestión del talento humano en las entidades distritales. Asimismo, se destacaron fortalezas, debilidades y oportunidades, con el fin de orientar a las entidades en la formulación de acciones de mejora concretas y articuladas, así como en la identificación de necesidades de asesoría, asistencia técnica y/o capacitaciones requeridas para la implementación efectiva de los lineamientos definidos por la Función Pública, en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano.
- Elaboración del informe trimestral de avance de la meta sectorial: Se realizó el informe de avance de la meta sectorial 378 correspondiente al III trimestre

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



de 2025, en el cual se consolidaron los avances de las actividades programadas, obteniendo un avance del 95,65%, con un total de 44 entidades asistidas.

- Actividad adicional – Recolección y análisis de información SEGMETA 378: Se recolectó la información de la herramienta SEGMETA 378, destinada a la medición, seguimiento y reporte del cumplimiento de la Meta del Plan de Desarrollo 378: “Asistir 46 entidades y organismos distritales para fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Índice de Desempeño Institucional (IDI)”, correspondiente al periodo de septiembre de 2025. Con base en esta información, se realizó el análisis de los resultados y la medición de los cuatro (4) indicadores establecidos, lo cual permitió reportar el avance mensual al Plan de Acción Institucional para la meta sectorial 378 y sirvió de base para la elaboración del informe trimestral. El cumplimiento de la meta se encuentra en un 95,65%.

Para el mes de noviembre se desarrollaron las siguientes actividades:

Se adelantaron las siguientes actividades dentro del cronograma “Plan Marco Gestión Estratégica del Talento Humano implementado en entidades y organismos del Distrito” a cargo de la Oficina Asesora Planeación y la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño:

- Realizar 46 Mesas de trabajo denominadas sensibilización y apropiación de SIDEAP, donde se abordará la actualización y calidad de información en SIDEAP, resaltando los ítems de: - Planta de personal - Escala salarial - Vinculaciones, - Hojas de vida: Durante el mes de reporte, se realizó capacitación a diez(10) entidades distritales, estas jornadas se desarrollaron con el propósito de fortalecer la sensibilización, apropiación y actualización de conocimientos sobre el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, así como de socializar los procesos de migración del sistema a la versión 3.0 bajo arquitectura de microservicios.
- Realizar el seguimiento y consolidar los informes con de resultado de la Medición de Clima Laboral y Ambiente Organizacional de las entidades participantes: Durante el periodo reportado se consolidó una metodología distrital estandarizada para diagnosticar, priorizar y formular planes de mejora del clima organizacional; se fortalecieron las capacidades técnicas de los equipos de talento humano mediante espacios de formación y acompañamiento; participaron cerca de 25 entidades de distintos sectores, lo que potenció el trabajo interinstitucional; y se implementaron estrategias innovadoras de intervención; (salario emocional, reconocimiento no monetario, administración saludable del tiempo y redes de apoyo), integradas con procesos de desarrollo, formación y SG-SST. Todo ello afianzó una cultura de bienestar basada en evidencia, con metas claras

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



de ejecución y de mejora de la satisfacción laboral, en coherencia con la PPGITH 2019–2030 y el Plan de Desarrollo “Bogotá Camina Segura” 2024–2027.

- Brindar asistencia técnica y normativa a entidades y organismos Distritales sobre el proceso y gestión del Desempeño Laboral y Evaluación del Desempeño Laboral - EDL - (Vigente) y sobre el modelo propio de Evaluación de Gerentes Públicos: Para este periodo se adelantaron mesas de trabajo con las entidades y organismos distrital consultantes brindando las asesorías en gestión del rendimiento a las entidades y servidores, atendiendo sus necesidades en el marco de la normatividad vigente.

Durante el mes de diciembre se adelantaron las siguientes actividades:

- Realizar mesas sectoriales para realizar capacitaciones en los temas que demuestren oportunidades de mejoramiento y poder realizar cierre de brechas: Se realizaron 3 mesas sectoriales, en las cuales se socializaron avances, se resolvieron inquietudes y se compartieron experiencias sobre la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG para la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, y su articulación con el Plan Distrital de Desarrollo. Como resultado final, se realizaron 8 mesas sectoriales y se contó con la participación de 124 funcionarios y/o contratistas de las 46 entidades convocadas, con los cuales se dialogó sobre los retos en materia de formalización laboral, inclusión y mérito, así como sobre el fortalecimiento de sus Planes Estratégicos de Talento Humano como herramientas clave para una gestión pública más efectiva y coherente.
- Actividad adicional: Se recolectó la información de SEGMETA 378, herramienta de medición, seguimiento y reporte al cumplimiento de la meta Plan de Desarrollo 378 *“Asistir 46 entidades y organismos distritales para fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Índice de Desempeño Institucional (IDI)”*, para el periodo de noviembre de 2025, realizando el análisis de los resultados y la medición de los 4 indicadores establecidos. Con base en este análisis, se reportó el avance mensual al Plan de Acción Institucional para la meta sectorial 378 y sirve de base para elaborar el informe trimestral. El cumplimiento de la mencionada meta se encuentra en el 100%, cumpliéndose de manera anticipada.

El porcentaje de avance de esta actividad durante el mes de diciembre fue de 0,125% **con un porcentaje de avance acumulado del 1,50% total de la vigencia 2025.**

AVANCE 2026

Durante el mes de enero se adelantaron las siguientes actividades:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- Se realizó el informe de fin de vigencia del cumplimiento de la meta sectorial 378, consolidando los resultados obtenidos durante el 2025 y un resumen de las actividades adelantadas junto con sus logros y dificultades.
- Se realizó el seguimiento y respectivo informe de seguimiento a las convocatorias de mérito que se realizaron en el segundo semestre del 2025, para proveer empleos en vacancias definitivos a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil y al uso de listas de elegibles.
- Actividad adicional: Se recolectó la información de SEGMETA 378, herramienta de medición, seguimiento y reporte al cumplimiento de la meta Plan de Desarrollo 378 *"Asistir 46 entidades y organismos distritales para fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Índice de Desempeño Institucional (IDI)"*, para el periodo de enero de 2026, realizando el análisis de los resultados y la medición de los 4 indicadores establecidos. Con base en este análisis, se reportó el avance mensual al Plan de Acción Institucional para la meta sectorial 378.

El porcentaje de avance de esta actividad durante el mes de enero fue de 0,125%.

En el periodo se adelantaron las siguientes actividades:

- Actualización de información en el micrositio "Política de Gestión Estratégica de Talento Humano". Durante el periodo reportado se realizó la actualización del micrositio "Política de Gestión Estratégica de Talento Humano" en la página web del DASCD. En este marco, se efectuó el cargue de dos (2) documentos en su última versión correspondiente a la vigencia 2025 o que previamente no se encontraban publicados en el micrositio.

Adicionalmente, se actualizaron los enlaces de consulta a los documentos relacionados con las mediciones del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital y de la Medición de Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo, los cuales se encuentran disponibles en la sede electrónica de la entidad.

Por otra parte, se adelantó un diagnóstico del micrositio, mediante el cual se identificaron oportunidades de mejora, así como enlaces y contenidos relevantes publicados en la sede electrónica que requieren ser referenciados dentro del micrositio. Estas acciones servirán como insumo para las actividades de actualización y fortalecimiento del espacio durante la vigencia 2026.

- Estrategia Técnica Integral Distrital de asistencia a entidades para fortalecer la Gestión Integral del Talento Humano. Se desarrollaron mesas de trabajo con profesionales de la Subdirección de Bienestar, de la Subdirección Técnica y con la asesora de la Dirección

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



encargada de liderar la estrategia. Como resultado de estos espacios de articulación se consolidó el documento denominado “Estrategia de asistencia integral a entidades 2026”, en el cual se definen el alcance, los recursos requeridos y las rutas de acción para su implementación.

El documento será presentado a la Dirección para su validación y aprobación. Una vez aprobado, se dará inicio a los espacios y acciones contempladas en la estrategia.

- Planeación del encuentro con jefes de Talento Humano del Distrito. Se adelantó la etapa de planeación del encuentro dirigido a los jefes de Talento Humano de las entidades distritales, espacio que tiene como propósito abordar temas estratégicos relacionados con la gestión del talento humano, tales como lineamientos, directrices, retos, oportunidades y experiencias institucionales.

En el marco de esta etapa se realizó la asignación de recursos logísticos y tecnológicos requeridos para el evento (lugar de realización, equipos tecnológicos, mobiliario y registro de asistencia en la plataforma de la Subdirección de Bienestar, entre otros). Asimismo, con el apoyo de la Oficina de Comunicaciones se diseñaron las piezas gráficas y se efectuó el envío de las invitaciones a los jefes de talento humano del Distrito.

No obstante, el encuentro debió ser reprogramado debido a temas de agenda y disponibilidad de los participantes. La nueva fecha establecida para su realización es el 9 de abril de 2026.

Actividad adicional – Seguimiento a la meta del Plan de Desarrollo (SEGMETA 378). Durante el periodo se realizó la recolección y consolidación de la información correspondiente a SEGMETA 378, herramienta utilizada para la medición, seguimiento y reporte del cumplimiento de la meta del Plan de Desarrollo “Asistir a 46 entidades y organismos distritales para fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Índice de Desempeño Institucional (IDI)”.

Para el mes de febrero de 2026 se efectuó el análisis de los resultados y la medición de los cuatro (4) indicadores definidos para el seguimiento de la meta. Con base en este ejercicio se realizó el reporte del avance mensual al Plan de Acción Institucional, correspondiente a la meta sectorial 378.

El porcentaje de avance de esta actividad durante el mes de febrero fue de 0,125% **con un porcentaje de avance acumulado del 0,25% total de la vigencia 2026.**

d. Realizar seguimiento a las acciones que se encuentran establecidas en el plan marco a cargo de las dependencias misionales del DASCD.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Se realizó el Seguimiento al Plan Marco reportadas en el PAI.

Para los meses de enero, febrero y marzo del 2025.

Durante el mes de abril, se realizó la revisión de la información enviada por las entidades en relación con la matriz de empleo público – HITOS DAFP, consolidando los datos en la matriz definida para tal fin y entregando los reportes correspondientes al DAFP.

Se efectuó el reporte del FURAG 2024, correspondiente a la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, por parte de las 46 entidades objetivo de la meta institucional. Actualmente, se está a la espera de los resultados de la medición, los cuales, según lo establecido en la Circular Externa 100-003-2025 del DAFP, se esperan entre los meses de junio y julio.

Revisión de la información recibida por parte de las entidades frente a la matriz de empleo público-HITOS DAFP y subir esta información en la matriz definida para esto y realizar la respectiva entrega de las entidades que cumplen con esta información al DAFP:

Ejecutar acciones que se encuentran a cargo de STDOEP en el plan marco del MIPG: Del 1 al 31 de mayo, la subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público adelantó las siguientes actividades:

- Se adelantó mesas de trabajo con OTIC y la Oficina de Comunicaciones, para la creación del Micrositio de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano del MIPG. Se elaboró el formato de creación de página web junto con el esquema del .
- Se elaboró la herramienta de medición de seguimiento y reporte del cumplimiento de la meta Plan de Desarrollo 378 "Asistir 46 entidades y organismos distritales para fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Índice de Desempeño Institucional (IDI)", la cual se presentará a los responsables de las actividades para iniciar su reporte a partir del mes de junio de 2025.

Para el mes de junio se adelantaron las siguientes acciones, creación Micrositio Política de Gestión Estratégica de Talento Humano: Se adelantó mesa de trabajo con la Oficina de Comunicaciones, para la revisión de la propuesta inicial de Micrositio realizada por la Oficina de Comunicaciones, articulando los requerimientos finales por parte de esa oficina y dando claridad al objetivo y alcance del Micrositio por parte de la STDOEP. El esquema contempla distribuir la información a publicar de la siguiente manera:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Lineamiento: Librería con los documentos que emiten tanto del DASC como el DAFP con lineamientos (Circulares, Decretos, leyes, Manuales del MIPG, entre otros). En esta librería se tendrán dos subtemas así: Normatividad, Manuales y Lineamientos.

Documentos de Interés: Librería con los documentos que emiten tanto del DASC como el DAFP de resultados de las mediciones, informativos (Resultados de las mediciones, link de las mediciones del FURAG, entre otros).

Caja de Herramientas: Librería con los formatos (autodiagnósticos, criterios diferenciales, enlace al micrositio de la política en el DAFP, link al micrositio) entre otros.

- Se recolectó la información de SEGMETA 378, herramienta de medición, seguimiento y reporte al cumplimiento de la meta Plan de Desarrollo 378 *"Asistir 46 entidades y organismos distritales para fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Índice de Desempeño Institucional (IDI)"*. así mismo, se definieron 4 indicadores para el seguimiento de la meta.

Para el mes de julio se realizan mesas técnicas de asistencia a las entidades frente a la implementación de la política GETH:

- Realizar seguimiento al plan de formalización de acuerdo con los indicadores establecidos: Durante el periodo se avanzó en la ejecución del plan de acción con actividades como la emisión de circulares relacionadas con la vinculación y provisión de empleos, la aplicación de una encuesta sobre provisión de carrera, la recepción de planes de provisión de recursos humanos, y el reporte de un avance de 792 empleos creados frente a la meta de 2.000. También se elaboraron borradores de una cartilla de gestión del cambio organizacional y una guía del manual de funciones.
- Realizar informe trimestral del avance en la meta de acuerdo con los reportes realizados por los responsables en la herramienta de medición diseñada para ello: Se elaboró el informe del segundo trimestre de 2025, consolidando los avances del Plan Marco Sectorial 2024-2027 en relación con la meta 378 sobre Gestión Estratégica del Talento Humano, medido a través de la herramienta SEGMETA 378.
- Realizar seguimiento a las convocatorias de mérito que se realicen para proveer empleos en vacancias definitivos a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil y al uso de listas de elegibles: Se coordinó la provisión de los empleos en vacancia a través de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos desarrollados por entidades y organismos distritales consolidando la oferta de vacantes disponibles en cada entidad u organismo a través de la información reportada en SIDEAP; esta información se publicó

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASC.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



en la página web del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD- a través del Tablero de Control del Empleo Público de Bogotá. Las convocatorias a las cuales se les realizó seguimiento fueron: * Distrito 4 para las entidades de Secretaría Distrital de Educación y la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá, * Distrito 5 para las entidades Secretaría Distrital de Educación, Secretaría Distrital de Gobierno, Secretaría Distrital de Movilidad, Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, * Distrito 6.

- Como actividad adicional se recolectó la información de SEGMETA 378, herramienta de medición, seguimiento y reporte al cumplimiento de la meta Plan de Desarrollo 378 *"Asistir 46 entidades y organismos distritales para fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Índice de Desempeño Institucional (IDI)"*, para el periodo de junio de 2025, realizando el análisis de los resultados y la medición de los 4 indicadores establecidos. Con base este análisis, se reportó el avance mensual al Plan de Acción Institucional para la meta sectorial 378 y sirve de base para elaborar el informe trimestral. El cumplimiento de la mencionada meta se encuentra en el 17,39%.

En el mes de agosto se desarrollaron las siguientes actividades en el marco del cronograma del "Plan Marco de Gestión Estratégica del Talento Humano implementado en entidades y organismos del Distrito", bajo la responsabilidad de la Subdirección de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano y la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño:

- Realizar 46 Mesas de trabajo denominadas sensibilización y apropiación de SIDEAP, donde se abordará la actualización y calidad de información en SIDEAP, resaltando los ítems de: - Planta de personal - Escala salarial - Vinculaciones, - Hojas de vida: Durante el periodo se desarrollaron siete (7) mesas, en el marco del Plan de Desarrollo "Bogotá Camina Segura" y del Plan Marco de Gestión Estratégica del Talento Humano. Estas sesiones tienen como propósito la sensibilización, apropiación y fortalecimiento de conocimientos sobre el Sistema de Información Distrital del empleo y la Administración Pública SIDEAP. En este sentido, se convocaron a los gestores de talento humano y gestores de contratación, encargados de registrar, actualizar, consultar información en SIDEAP, así como los encargados de responder las preguntas del FURAG en materia de talento humano, a una jornada de orientación práctica.
- Realizar el seguimiento y consolidar los informes con de resultado de la Medición de Clima Laboral y Ambiente Organizacional de las entidades participantes: Durante el periodo reportado se lograron avances significativos en la identificación de variables críticas que afectan el bienestar y el clima organizacional en las entidades públicas del Distrito Capital, realizando la revisión a fondo de los 53 informes de clima laboral generados por el

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



DASCD, permitiendo una sistematización robusta de patrones comunes a través de la aplicación de modelos tales como SCARF, H-Work (OMS), Cuadro de Mando Integral y el modelo del DASCD como marcos conceptuales y normativos de referencia, la triangulación metodológica entre análisis DOFA, variables psicosociales y estrategias institucionales, fortaleciendo la validez de las conclusiones. Estos avances consolidan una base técnica sólida para el diseño de propuestas de intervención organizacional centradas en la sostenibilidad del talento humano.

Se detectaron algunas dificultades en aspectos como dependencia exclusiva de fuentes secundarias (informes del DASCD), limitaciones en la representatividad temporal de los datos utilizados, al basarse en informes anteriores cuya vigencia no se precisa, lo que podría afectar la actualidad del diagnóstico, variabilidad en los perfiles poblacionales analizados, falta de recursos humanos y tecnológicos para generar los informes sectoriales y el distrital. Estas dificultades limitan parcialmente la profundidad del diagnóstico, si bien se compensan mediante una triangulación estratégica adecuada y un sólido respaldo conceptual.

- Brindar asistencia técnica y normativa a entidades y organismos Distritales sobre el proceso y gestión del Desempeño Laboral y Evaluación del Desempeño Laboral - EDL - (Vigente) y sobre el modelo propio de Evaluación de Gerentes Públicos: Para este periodo se adelantaron mesas de trabajo con las entidades y organismos distrital en las cuales se les compartió el instructivo de lineamientos para la evaluación de acuerdos de gestión de los gerentes públicos y se dio asesoría integral en evaluación del desempeño a las entidades y servidores consultantes. Se han presentado limitantes para adelantar las actividades, debido a la falta de personal de apoyo para brindar las asesorías y asistencias técnicas, la construcción y desarrollo de los sistemas propios de Acuerdos de Gestión para el distrito y de EDL en su fase inicial para el DASCD y su posterior extensión a las entidades interesadas en adoptar el sistema propio.

Durante el mes de septiembre se adelantaron las siguientes actividades dentro del cronograma “Plan Marco Gestión Estratégica del Talento Humano implementado en entidades y organismos del Distrito” a cargo de la Subdirección de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano y la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño:

- Realizar 46 Mesas de trabajo denominadas sensibilización y apropiación de SIDEAP, donde se abordará la actualización y calidad de información en SIDEAP, resaltando los ítems de: - Planta de personal - Escala salarial - Vinculaciones, - Hojas de vida: Durante el periodo se realizaron mesas de trabajo con cinco (5) entidades con el propósito de realizar la sensibilización, apropiación y fortalecimiento de conocimientos sobre el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP y dar a conocer los procesos de actualización del sistema a la versión 3.0 por microservicios, así como el

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



uso de las herramientas (Sistema Analítica de Datos) y reportes que complementan el sistema y que son apoyo para la gestión integral del talento humano en cada una de las entidades y organismos distritales. Adicionalmente, se realizó una retroalimentación del puntaje obtenido y de las recomendaciones por la Función Pública para la dimensión de Talento Humano.

- Realizar el seguimiento y consolidar los informes con de resultado de la Medición de Clima Laboral y Ambiente Organizacional de las entidades participantes: Se han adelantado tres acciones clave de acompañamiento técnico a las entidades distritales:
 1. Jornada general de socialización virtual de resultados de Clima Laboral, en la que se compartieron los hallazgos de la medición y se orientó su interpretación.
 2. Taller metodológico para la construcción de planes de acción, que permitió priorizar factores críticos como motivación, liderazgo y comunicación asertiva, además de integrar el Programa Caldas y activar la convocatoria a equipos dinamizadores.
 3. Sesión virtual “Estrategias que Transforman – Construyendo Juntos Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros”, llevada, enfocada en fortalecer las capacidades de los equipos dinamizadores mediante herramientas prácticas para identificar oportunidades de mejora, priorizar acciones inclusivas y traducir los diagnósticos en planes efectivos y sostenibles.

Se identificaron varios retos que impactaron la implementación de las estrategias de medición del clima laboral, entre las cuales tenemos: dificultades técnicas de acceso a la plataforma de inscripción en la plataforma de bienestar distrital, lo que limitó su participación plena; baja disponibilidad de los directivos para asistir y liderar los espacios, lo cual redujo el alcance de las discusiones sobre liderazgo y comunicación; inestabilidad en cargos directivos, que dificultan la continuidad de los planes de acción en varias entidades. Finalmente, como reto transversal se tiene la consolidación de información diagnóstica proveniente de distintas fuentes y la limitada asignación de recursos financieros y logísticos, aspectos que ponen en riesgo la sostenibilidad de las acciones a mediano plazo.

- Brindar asistencia técnica y normativa a entidades y organismos Distritales sobre el proceso y gestión del Desempeño Laboral y Evaluación del Desempeño Laboral - EDL - (Vigente) y sobre el modelo propio de Evaluación de Gerentes Públicos: Para este periodo se adelantaron mesas de trabajo con las entidades y organismos distrital consultantes, en en donde se brindó asesoría a las entidades en los temas de acuerdos de gestión, evaluación de empleados de carrera, provisionales y temporales, y sobre el funcionamiento y competencias de las comisiones de personal, de acuerdo a la normatividad vigente, así mismo se adelantó una capacitación al Instituto de Desarrollo Urbano - IDU, Secretaría de Gobierno y DASCD, en los temas antes mencionados.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Se tiene identificado que las entidades no cuentan con el personal suficiente para el desarrollo e implementación de los temas relacionados con Evaluación de Desempeño Laboral, por lo cual, representa una brecha a subsanar.

- Programar y ejecutar actividades de capacitación y formación dirigidas a los líderes de SST, los Servidores y Contratistas del Distrito, que contengan entre otros temas: - Reporte de información registrado en (SIDEAP); - Indicadores, - Estándares Mínimos, - Evolución del SG-SST, - Accidentes, - Enfermedades Laborales, entre otros: Para el periodo de reporte, se adelantaron actividades de revisión de los diferentes reportes que han elaborado las entidades, identificando de primera mano las necesidades que se presentan al interior de cada una de ellas. Asimismo, se logra detectar dificultades para acceder al aplicativo a reportar información, desconocimiento del módulo, cambios y rotación del personal, lo ha dificultado que se realicen los reportes de manera fluida.

Durante el mes de octubre, se adelantaron las siguientes actividades dentro del cronograma “Plan Marco Gestión Estratégica del Talento Humano implementado en entidades y organismos del Distrito” a cargo de la Subdirección de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano y la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño:

- Realizar 46 Mesas de trabajo denominadas sensibilización y apropiación de SIDEAP, donde se abordará la actualización y calidad de información en SIDEAP, resaltando los ítems de: - Planta de personal - Escala salarial - Vinculaciones, - Hojas de vida: Durante el periodo se realizaron mesas de trabajo con ocho (8) entidades con el propósito de realizar la sensibilización, apropiación y fortalecimiento de conocimientos sobre el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública SIDEAP y dar a conocer los procesos de actualización del sistema a la versión 3.0 por microservicios, así como el uso de las herramientas (Sistema Analítica de Datos) y reportes que complementan el sistema y que son apoyo para la gestión integral del talento humano en cada una de las entidades y organismos distritales. Adicionalmente, se realizó una retroalimentación del puntaje obtenido y de las recomendaciones por la Función Pública para la dimensión de Talento Humano, así como orientaciones a las entidades con las herramientas que provee el sistema para dar respuesta efectiva a las preguntas del FURAG en la política de gestión de talento humano.
- Consolidación y remisión de informes con los resultados de la medición del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital: En el periodo se realizó el lanzamiento y a través del aplicativo definido, se recolectó la información para la medición del índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital, cuyo porcentaje de participación alcanzó un 71.3% por parte de los servidores públicos y un 100% por parte de los responsables de talento

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



humano de cada una de las entidades, abarcando las 46 entidades objetivo de la meta sectorial 378.

- Realizar el seguimiento y consolidar los informes con de resultado de la Medición de Clima Laboral y Ambiente Organizacional de las entidades participantes: Se elaboró el documento final consolidado con los resultados de las mediciones de las entidades distritales participantes, y que contiene un capítulo especial de interpretación y recomendaciones. Este documento integra los hallazgos globales como línea base y se estructura en apartados comparables a nivel distrital.
- Realizar 8 sesiones de jueves de SIDEAP anualmente sobre el uso y apropiación de SIDEAP: A corte del informe, se han realizado y documentado 5 sesiones de la Estrategia de Jueves de SIDEAP, bajo el objetivo de finalizar el total de las sesiones para la vigencia 2025. Dentro de estas sesiones se han abordado los desarrollos de SIDEAP como el módulo de Gestión Institucional de Roles, así como el módulo de Validación de Hojas de Vida, así como el cambio de contraseña y la realización de la Declaración de Bienes y Rentas.

En el mes de noviembre, se adelantaron las siguientes actividades:

- Mesas Sectoriales para Capacitación y Cierre de Brechas: Se realizaron 8 mesas sectoriales, en lugar de las 3 inicialmente planteadas, con la participación de 124 funcionarios y contratistas de 46 entidades convocadas. Estas mesas tuvieron como objetivo socializar avances, resolver inquietudes y compartir experiencias sobre la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, así como su articulación con el Plan Distrital de Desarrollo. Durante las sesiones, se dialogó sobre los principales retos en temas como formalización laboral, inclusión y mérito, además del fortalecimiento de los Planes Estratégicos de Talento Humano como herramientas esenciales para lograr una gestión pública más eficiente y coherente.
- Recolección de Información de SEGMETA 378: Se llevó a cabo la recolección y análisis de los resultados a través de la herramienta SEGMETA 378, que mide el cumplimiento de la meta del Plan de Desarrollo 378: "Asistir 46 entidades y organismos distritales para fortalecer la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Índice de Desempeño Institucional (IDI)", correspondiente al periodo de octubre de 2025. A partir de este análisis, se reportó el avance mensual al Plan de Acción Institucional para la meta sectorial 378, lo que sirvió de base para elaborar el informe trimestral. El cumplimiento de la meta se alcanzó en un 100%, logrando su cumplimiento de manera anticipada.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASC.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Se adelantaron las siguientes actividades a corte 31 de diciembre, dentro del cronograma “Plan Marco Gestión Estratégica del Talento Humano implementado en entidades y organismos del Distrito” a cargo de la Oficina Asesora Planeación y la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño:

- Realizar 46 Mesas de trabajo denominadas sensibilización y apropiación de SIDEAP, donde se abordará la actualización y calidad de información en SIDEAP, resaltando los ítems de: - Planta de personal - Escala salarial - Vinculaciones, - Hojas de vida: Durante el mes de reporte, se realizó capacitación a doce (12) entidades distritales, estas jornadas se desarrollaron con el propósito de fortalecer la sensibilización, apropiación y actualización de conocimientos sobre el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, así como de socializar los procesos de migración del sistema a la versión 3.0 bajo arquitectura de microservicios, así como el uso de las herramientas (sistema analítica de datos) y reportes que complementan el sistema y que son apoyo para la gestión integral del talento humano en cada una de las entidades y organismos distritales
- Realizar el seguimiento y consolidar los informes con de resultado de la Medición de Clima Laboral y Ambiente Organizacional de las entidades participantes: Durante el periodo reportado, se avanzó en la consolidación del proceso distrital de medición de clima laboral mediante la socialización de los resultados globales de la medición 2024 a través de la Circular Externa TH 2026. Este instrumento permitió presentar a las entidades los factores de riesgo prioritarios identificados, con especial énfasis en liderazgo, salario emocional y sentido de pertenencia, y promover la implementación de acciones de mejora basadas en evidencia para fortalecer el bienestar y el ambiente organizacional. Asimismo, la circular definió el cronograma y las orientaciones técnicas para la medición 2026, articulando el proceso con la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019–2030 y el Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Camina Segura”, garantizando así continuidad, coherencia estratégica y una gestión del clima laboral fundamentada en datos confiables.
- Brindar asistencia técnica y normativa a entidades y organismos Distritales sobre el proceso y gestión del Desempeño Laboral y Evaluación del Desempeño Laboral - EDL - (Vigente) y sobre el modelo propio de Evaluación de Gerentes Públicos: Para este periodo se adelantaron mesas de trabajo con las entidades y organismos distritales consultantes brindando las asesorías en gestión del rendimiento a las entidades y servidores, atendiendo sus necesidades en el marco de la normatividad vigente.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



El porcentaje de avance de esta actividad durante el mes de diciembre fue de 0,125% **con un porcentaje de avance acumulado del 1,50% total de la vigencia 2025.**

AVANCE 2026

Durante el mes de enero se realizó el seguimiento a las actividades que se tenían programadas en el Plan Marco. En este sentido, se durante el mes de enero de la vigencia 2026, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, realizó acompañamiento a las entidades distritales para la Adopción de Acuerdos de Gestión 4.0, además se elaboró y socializó la Guía Metodológica de Evaluación de los Gerentes Públicos Distritales Acuerdos de Gestión 4.0, contando con la participación de las 46 entidades objetivo de la meta sectorial. **Con un porcentaje de avance de 0,13 para la vigencia 2026.**

Durante el mes de febrero se adelantaron las siguientes actividades:

1. Programación y ejecución de actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Se programaron y desarrollaron jornadas de capacitación dirigidas a líderes de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como a servidores y contratistas de las entidades del Distrito. Estas actividades abordaron, entre otros temas: reporte de información en el SIDEAP, indicadores del SG-SST, estándares mínimos, evolución del sistema, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

En el marco de estas jornadas se brindó orientación sobre el manejo de la herramienta para la medición del SG-SST, logrando la participación de 43 entidades distritales. De manera complementaria, se realizó la validación de la información cargada correspondiente a la vigencia 2025, insumo fundamental para el desarrollo de la octava medición del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. Medición de Clima Laboral y Ambiente Organizacional – Vigencia 2026: Se avanzó en la fase de planeación y alistamiento de la Medición Distrital de Clima Laboral y Ambiente Organizacional 2026 de las entidades participantes. En este marco, se expidió la circular externa mediante la cual se establecieron los lineamientos técnicos, metodológicos y operativos del proceso, incluyendo el cronograma, responsabilidades, criterios de inclusión, reglas de corte en el SIDEAP y metas de participación.

De manera paralela, se articuló con el área de Comunicaciones el diseño y aprobación de las piezas gráficas y los mensajes clave de la campaña de sensibilización. Esta estrategia incorporó recomendaciones orientadas a facilitar el acceso directo al instrumento mediante un enlace único y llamados a la acción visibles, con el propósito de alcanzar la meta mínima del 75 % de participación por entidad.

***Recuerde:** Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Asimismo, se dejó habilitado el entorno comunicativo y digital para el inicio oficial de la medición el 2 de marzo de 2026, garantizando coherencia entre los lineamientos técnicos definidos y la estrategia de movilización institucional.

3. Asistencia técnica y normativa en gestión y evaluación del desempeño laboral: Se brindó asistencia técnica y orientación normativa a las entidades y organismos distritales en relación con el proceso de Gestión del Desempeño Laboral y la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) vigente, así como sobre el modelo propio de Evaluación de Gerentes Públicos.

En este contexto, se llevó a cabo una jornada de socialización sobre la Concertación de los Acuerdos de Gestión 4.0, dirigida a gerentes públicos y a sus superiores jerárquicos de la administración distrital. Durante el espacio se brindaron lineamientos sobre el proceso de concertación y formalización de los acuerdos, así como información relevante sobre las fechas y aspectos clave para tener en cuenta para su adecuada implementación.

El porcentaje de avance de esta actividad durante el mes de febrero fue de 0,125% **con un porcentaje de avance acumulado del 0,25% total de la vigencia 2026.**

e. Revisión del formulario FURAG a aplicar en la vigencia Vs el formulario aplicado en la vigencia anterior para identificar cambios en lo relacionado con la PGETH, para realizar la socialización a las entidades y organismos distritales.

Durante los meses de febrero y marzo no se contemplaron actividades programadas.

Durante el mes de marzo de 2025, se adelantó la revisión del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) correspondiente a la vigencia 2024, específicamente en lo relacionado con la política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Este ejercicio incluyó un análisis comparativo frente al formulario aplicado en la vigencia anterior (2023), con el fin de identificar los cambios y ajustes incorporados. El análisis que se realizó fue socializado con las entidades en el 3 de abril de 2025.

La actividad fue cumplida en su totalidad en el mes de abril **el porcentaje de avance de esta actividad fue de 1,5% para la vigencia 2025.**

AVANCE 2026

Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



f. Realizar la consolidación, análisis de los resultados FURAG a nivel distrital de la PGETH y establecer las acciones para socialización y cierre de brechas.

Durante los meses de febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2025 no se programaron actividades.

En julio se realizó la consolidación y análisis de los resultados de la Medición del Desempeño Institucional (MDI), a partir del formulario FURAG, para las 46 entidades priorizadas en la meta sectorial 378. Como resultado, se elaboró un tablero en Power BI que compara los avances en la política de Gestión Estratégica del Talento Humano durante el cuatrienio 2024-2027. Este análisis será presentado a la dirección y subdirecciones misionales del Departamento, y posteriormente socializado con las entidades distritales. A partir de los hallazgos y recomendaciones de Función Pública, se programarán mesas sectoriales de capacitación y sensibilización en temas clave.

Durante el mes de agosto se elaboró el documento con el análisis de los resultados del índice de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (PGETH) correspondientes a la medición 2024, para las 46 entidades incluidas en el alcance de la meta sectorial 378. Este análisis incluyó la comparación con los resultados obtenidos en 2023, lo que permitió identificar las recomendaciones más recurrentes para orientar la formulación de planes de acción en cada entidad.

Adicionalmente, desde el DASCD se definieron las necesidades de asesoría y asistencia técnica que requieren las entidades para avanzar en la implementación y cumplimiento de la política, con el propósito de incrementar los resultados en las próximas mediciones, fortalecer la gestión estratégica del talento humano en el Distrito y asegurar el cumplimiento del objetivo de la meta sectorial 378.

Para el mes de septiembre, se adelantó la consolidación y análisis de los resultados de la Medición del Desempeño Institucional (MDI), producto de la aplicación del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG, correspondiente a las 46 entidades objetivo de la meta sectorial 378.

Como resultado de este proceso, se elaboró un tablero interactivo en Power BI que permite la comparación de los resultados de la medición del cuatrienio 2024–2027, específicamente para la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Dichos resultados fueron socializados en una mesa de presentación, en la cual se expusieron los principales hallazgos y el análisis consolidado.

A partir de esta revisión, se programaron mesas sectoriales de capacitación y sensibilización sobre los temas prioritarios identificados en el análisis y las recomendaciones emitidas por el

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Departamento Administrativo de la Función Pública, las cuales se desarrollarán durante los meses de octubre y noviembre de 2025.

Durante los meses de octubre, noviembre y diciembre no se programaron actividades.

El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,5% **con un porcentaje de avance acumulado del 1,5% total de la vigencia 2025.**

AVANCE 2026

Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

g. Realizar campañas de socialización para promocionar las convocatorias que realicen la CNSC y asegurar su difusión entre diferentes grupos poblaciones. (Actividad finalizada)

La CNSC abrió inscripciones en la modalidad ascenso de la Convocatoria “Distrito Capital 6”, el 19 de julio y se cerraron el 30 de julio de 2024. Con el propósito de promocionar entre los servidores del Distrito Capital el mencionado proceso de selección se realizaron campañas de socialización a través de las redes sociales del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

- Noticia sobre el proceso de selección:
- Publicaciones en Facebook:
https://www.facebook.com/ServicioCivilDistrital/?locale=es_LA

Las inscripciones de Distrito 6 para la modalidad abierto, iniciaron el 13 de agosto de 2024 y finalizan el 4 de septiembre. Durante el mes de agosto se realizó la promoción de las inscripciones a través de las redes sociales del Departamento, se realizaron Facebook live, videos promocionales y reuniones con diferentes grupos poblacionales.

- Difusión masiva en redes sociales del DASCD: Facebook, Instagram, X
- Socialización en conjunto con la CNSC: 16 de agosto de 2024.
- Facebook Live. Miércoles 27 de agosto, hora 10:00 de la mañana.
- Noticias en la página web del DASCD: <https://serviciocivil.gov.co/noticias/buscas-empleo-en-el-sector-publico-distrito-capital-6-tiene-1125-vacantes-para-ti>

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

De acuerdo con el Plan Plurianual, para el avance de esta actividad de la vigencia 2024 es de 3,75%, cumpliendo con la meta programada para el 2024.

Durante el año de 2025 **no se contemplaron actividades programadas, debido a que la actividad finalizó en el 2024.**

h. Asistir a ferias de servicios y a reuniones con grupos poblacionales (Discapacitados, jóvenes, interreligiosos, veteranos de la fuerza pública, NARP, LGTBI) para realizar la promoción de las convocatorias de la CNSC. (Actividad finalizada)

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, socializó la Convocatoria Distrito 6, en diferentes escenarios.

- **Ferias de Servicios Distritales:**
 - Feria de Servicios en el marco del día "Distrital del Gobierno Servidor" en la plazoleta Lourdes, Calle 63 Carrera 13, Bogotá D.C. Jueves 1 de agosto de 2024.
 - Feria de Servicios, Localidad Simón Bolívar, parque Ilimaní. Jueves 22 de agosto.
- **Difusión Convocatoria Distrito 6, con grupos poblacionales.**
 - **Comunidades NARP, Fecha 8 de agosto de 2024. Casa de la Afrocolombianidad**
 - **Comunidad LGTBI. 21 de agosto de 2024. Virtual**
- **Poblacional de jóvenes en condición de vulnerabilidad.** Jueves 22 y viernes 23 de agosto. Virtual.
- **Víctimas del conflicto armado,** miércoles 28 de agosto de 2024., Lugar: Centro de memoria.
- **Veteranos de la fuerza pública.** Jueves 29 de agosto. Virtual.
- **Comunidad interreligiosa.** Viernes 30 de agosto. Virtual.
- **Población con discapacidad.** Martes 3 de septiembre de 2024. Virtual

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

- **Se compartió con la Subdirección de Discapacidad la socialización que realizó la CNSC para personas con Discapacidad, con el objeto de ser difundida entre la población objeto:**

- **MESA Y RED DISTRITAL DE DISCAPACIDAD Movimiento nacional nodo Bogotá**

03 E SEPTIEMBRE DE 2024 – VIRTUAL: <https://meet.google.com/udi-tkwh-yaf>

MESA Y RED DISTRITAL DE DISCAPACIDAD
Movimiento nacional nodo Bogotá

Bogotá D. C. 2 de septiembre de 2024

Señor (a)
PAOLA SILVA VÁSQUEZ
Subdirectora Técnica de desarrollo organizacional y empleo público
gsilva@serviciocivil.gov.co

FREDY LÓPEZ
profesional de la Subdirección técnica de desarrollo organizacional y empleo público
flopez@serviciocivil.gov.co

Asunto: Respuesta de la SDSC a radicado DASCD 1-2024-15373, garantía al derecho al trabajo de personas con discapacidad.

Cordial Saludo,

La Mesa y Red Distrital de Discapacidad, de la cual no sobra manifestar que hacen parte o se trabaja en articulación con algunos consejeros Distritales y Locales de Discapacidad, así como de otras instancias de participación entre otros, el Comité Verificador de Discapacidad, y teniendo en cuenta su respuesta una vez analizada les comentamos:

1. Estamos de acuerdo en realizar la actividad de socializar de manera virtual, la convocatoria Distrito 6, en su modalidad de proceso de selección abierto, para lo cual proponemos el día martes 3 de septiembre a las 3:00pm, teniendo en cuenta la proximidad del cierre de las inscripciones, que corresponde al 4 de septiembre del presente.

Es de anotar que por lo cercano del cierre de inscripciones y más aún la realización de la actividad, que corresponde a un poco menos de dos días, creamos el enlace para la misma, Link: <https://meet.google.com/udi-tkwh-yaf> el cual cuenta con una capacidad hasta 100 personas, comprometiéndonos a realizar la convocatoria, con el fin que la misma tenga un impacto importante en las Personas con discapacidad del Distrito, aclarando que el tiempo puede corresponder a máximo dos horas.

Población etnias. Martes 3 de septiembre de 2024. Virtual

De acuerdo con el Plan Plurianual, para el avance de esta actividad de la vigencia 2024 es de 3,25%, cumpliendo con la meta programada para el 2024.

Durante los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio y julio de 2025 **no se contemplaron actividades programadas.**

g. Socializar y promover entre las entidades la funcionalidad para relacionar los números de OPEC de la CNSC con el empleo en el SIDEAP. (Actividad finalizada)

Se proyectó circular para las entidades con el asunto “Actualización de las OPEC en el SIDEAP.” Por medio de ella, se les solicitó la información sobre el estado de provisión de los más de 1.798 vacantes ofertados en la Convocatoria Distrito Capital V y 437 vacantes en ascenso y 1.125 vacantes modalidad abierto, ofertados en la Convocatoria Distrito Capital VI, así como sobre la totalidad de los empleos en vacancia definitiva existentes en las plantas de empleos de los

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



organismos públicos distritales, que sean susceptibles de proveerse mediante el uso de lista de elegibles.

Por esta razón, con el fin de salvaguardar el principio de libre acceso a la información pública y garantizar el cumplimiento de los lineamientos normativos y técnicos en materia de vinculación de talento humano a la administración Distrital, este Departamento Administrativo solicita a las Entidades que participan en las Convocatorias 12498 - 2501 Distrito Capital V y 2527 a 2559 – Distrito Capital V, realizadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), que registren en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, la información correspondiente a los servidores nombrados en periodo de prueba, como resultado del concurso abierto y de ascenso, anteriormente indicado.

Se realizó un jueves de SIDEAP para que las entidades realicen la actualización de la OPEC en SIDEAP.

De acuerdo con el Plan Plurianual, para el avance de esta actividad de la vigencia 2024 es de 2%, cumpliendo con la meta programada para el 2024.

Este componente se encontraba programado un 7% el cual ya se encuentra cumplido.

Para el 2025 no se programaron actividades, porque la actividad finalizó en 2024.

4.1.3 Asesoría y Acompañamiento Técnico a las Entidades y Organismos Distritales para su desarrollo Organizacional.

En el marco de este componente, se emitirán lineamientos y guías técnicas que servirán de apoyo a las entidades para los cambios organizacionales que deben realizar respecto de la estructura, planta de empleos y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, estandarización de funciones para los 12 procesos transversales identificados que incluirán funciones por dependencia, fichas tipo con contenido funcional, conocimientos básicos y núcleos básicos del conocimiento necesarios para cada empleo involucrado en estos procesos. Con estos instrumentos, se permitirá a las entidades y organismos distritales ajustar sus estructuras organizacionales, asegurando que incluyan los mínimos necesarios para implementar los procesos transversales en sus modelos de operación.

Así mismo se prestará la asistencia técnica a las entidades y organismos distritales en los procesos de cambios organizacionales desde el momento de su planeación hasta la expedición del concepto técnico (se deben priorizar las entidades y organismos que de acuerdo con el plan de desarrollo deben tener fortalecimiento institucional).

***Recuerde:** Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

- a. Expedir una guía técnica que contenga la estandarización de las funciones de las dependencias y de las fichas de los Manuales de Funciones y Competencias Labores de las dependencias y empleos que desarrollen funciones relacionadas con cada uno de los procesos transversales.**

Este componente se dedicará a la elaboración y socialización de documentos y guías técnicas para los 12 procesos transversales identificados. Estas guías incluirán funciones por dependencia, fichas tipo con contenido funcional, conocimientos y núcleos básicos del conocimiento necesarios para cada empleo involucrado en estos procesos. Con estos instrumentos, se permitirá a las entidades y organismos distritales ajustar sus estructuras organizacionales, asegurando que incluyan los mínimos necesarios para implementar los procesos transversales en sus modelos de operación.

De acuerdo con el Plan Plurianual, para esta actividad el porcentaje de avance para la vigencia 2024, **con corte a 31 de diciembre fue de 0,07% con un acumulado de 0,9% cumpliendo con lo programado para la vigencia 2024.**

Durante los meses de febrero, marzo y abril de 2025 no se contemplaron actividades programadas.

Se inició con la elaboración de la guía de estandarización de funciones de los manuales de funciones para los procesos transversales. El avance en el mes de mayo es de 0,2%.

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2025 no se contemplaron actividades programadas.

El objetivo fue estandarizar las funciones de las dependencias y las fichas de los manuales específicos de funciones y competencias laborales de los empleos que intervienen en el proceso de Gestión Contractual. Para ello, se analizaron las funciones de las entidades y organismos distritales conforme a las tipologías I, II y III, organizándolas por nivel jerárquico (directivo, profesional especializado y profesional universitario) y por procesos.

El ejercicio permitió unificar funciones esenciales y propósitos por nivel y proceso, evidenciando que la diferencia entre los niveles radica en el grado de responsabilidad: el directivo lidera y orienta, mientras que los profesionales desarrollan y ejecutan. Con esta estandarización se busca homogeneizar criterios funcionales, fortalecer la coherencia organizacional y facilitar la actualización de los manuales específicos en las entidades distritales.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



El porcentaje de avance de esta actividad durante el mes de octubre fue de 0,55% **con un porcentaje de avance acumulado del 0,75% finalizando el porcentaje programado para esta vigencia 2025.**

Durante los meses de noviembre y diciembre de 2025 no se programaron actividades.

AVANCE 2026

Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

b. Socializar y promover entre las entidades y organismos del distrito la adopción de las funciones estandarizadas para la estructura y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

Se elaboró el documento que contiene la estandarización de las funciones del proceso de talento humano.

De acuerdo con el Plan Plurianual, para esta actividad el porcentaje de avance para la vigencia 2024, con corte a 31 de diciembre fue de 0,1% cumpliendo con lo programado para la vigencia 2024.

Durante los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2025 **no se programaron actividades.**

Para el mes de junio se estableció la metodología de estandarización de Funciones:

Se adelantó la metodología de trabajo para el análisis de las funciones de las entidades y organismos del distrito relacionadas con los procesos descritos a continuación, de conformidad con las 3 tipologías descritas. Las funciones serán organizadas por niveles: directivo, profesional especializado, profesional universitario, técnico y asistencial de las cuales se unificarán por procesos.

1. GESTIÓN CONTRACTUAL – COMPRA PÚBLICA

- Argumentación jurídica
- Normatividad contratación pública
- Derecho contencioso administrativo
- Estatuto anticorrupción
- Planificación de procesos contractuales
- Acciones contractuales por incumplimiento

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Derecho administrativo y de lo contencioso administrativo
- Derecho laboral administrativo
- Seguridad y salud en el trabajo
- Situaciones administrativas
- Régimen salarial y prestacional
- Plan de capacitación
- Bienestar e incentivos
- Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)
- Evaluación del desempeño laboral
- Negociación colectiva
- Derecho disciplinario

3. DEFENSA JURÍDICA

- Derecho administrativo y de lo contencioso administrativo
- Derecho procesal y probatorio
- Derecho penal y procesal penal*
- Estatuto anticorrupción
- Derecho procesal laboral
- Acciones constitucionales
- Mecanismos alternativos de solución de conflictos

4. GESTIÓN DOCUMENTAL

- Gestión documental físico y electrónico
- Instrumentos de gestión archivística
- Seguridad de la información
- Tratamiento y protección de datos
- Servicio al ciudadano

5. PLANEACIÓN ESTATAL

- Instrumentos de planeación territorial e institucional
- Formulación, gestión, seguimiento y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos
- Modelos y normas de los sistemas de gestión institucional.
- Metodologías para la formulación y administración de indicadores.
- Evaluación de metas y desempeño institucional, procesos y procedimientos
- Modelo integrado de planeación y gestión MIPG)
- Racionalización de trámites
- Gestión de riesgos
- Programación y seguimiento de presupuesto de inversión
- Plan anticorrupción y de atención al ciudadano

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- Rendición de cuentas
- Normatividad en transparencia

El proceso de gestión de talento humano fue adelantado en la vigencia 2024, y será revisada en esta vigencia con ocasión de la emisión de la guía de estandarización de funciones.

La agrupación de las entidades se realizó de la siguiente manera:

Tipología I: Entidades y organismos que hacen parte de la Tipología I presentan características específicas en cuanto a presupuesto, plantas de empleos, estructura organizativa y procesos, que las posiciona como entidades de mayor alcance dentro de las 53 existentes en el distrito. Aunque operan con recursos y estructura de tamaño moderado, sus roles son estratégicos y de amplio impacto en el funcionamiento distrital.

Tipología II: Las entidades que conforman la **Tipología II** son de alcance medio dentro del Distrito Capital, con una capacidad operativa y administrativa intermedia. Estas entidades se distinguen por poseer presupuestos y plantas de personal que les permiten desarrollar estructuras organizativas y gestionar procesos clave necesarios para cumplir sus objetivos misionales. Su clasificación refleja un equilibrio entre la complejidad de las funciones que desempeñan y los recursos asignados, posicionándolas como actores estratégicos en la implementación de políticas públicas y la prestación de servicios de impacto considerable, pero sin llegar a una escala masiva.

Tipología III: Estas entidades y organismos cumplen un rol específico y acotado dentro del distrito, con funciones que requieren un alcance administrativo y financiero más reducido. Estas entidades y organismos comparten una estructura funcional que, al ser limitada en alcance, facilita un enfoque específico en cuanto a su misionalidad, ya sea en educación, cultura, administración pública o servicios, entre otros.

Durante el mes de julio se desarrolló la metodología de trabajo para el análisis de las funciones de las entidades y organismos del distrito relacionadas con los procesos de gestión contractual y defensa jurídica. Estas funciones serán tomadas de algunas entidades de conformidad con las 3 tipologías, así mismo, las funciones serán organizadas por niveles: directivo, profesional especializado, profesional universitario y técnico. Los procedimientos asociados o que se van a tomar como base son:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



1. GESTIÓN CONTRACTUAL

- Argumentación jurídica
- Normatividad contratación pública
- Derecho contencioso administrativo
- Estatuto anticorrupción
- Planificación de procesos contractuales
- Acciones contractuales por incumplimiento

2. DEFENSA JURÍDICA

- Derecho administrativo y de lo contencioso administrativo
- Derecho procesal y probatorio
- Derecho penal y procesal penal*
- Estatuto anticorrupción
- Derecho procesal laboral
- Acciones constitucionales
- Mecanismos alternativos de solución de conflictos

Para los meses de julio, agosto, septiembre y octubre no se programaron actividades.

Durante el mes de noviembre se inició con el desarrollo del informe en el que se pretende profundizar en las funciones esenciales, las cuales corresponden a las asignadas a un empleo y responden a la pregunta ¿Qué debe hacerse para lograr el propósito principal? Se configuran como las acciones que se llevan a cabo para cumplir con el propósito principal del empleo, se caracterizan por:

- Describen lo que un empleo debe realizar.
- Cada una enuncia un resultado diferente o un producto distinto.
- Deben estar orientadas al nivel jerárquico del empleo.
- No debe incluir actividades o tareas simples que son inherentes al ejercicio del empleo
- Se recomienda que el número de funciones esenciales sea entre 4 y 10.
- La redacción debe seguir la misma estructura gramatical del propósito principal.

Para este informe, analizamos el Proceso De Gestión De Contractual, el cual está conformado por los siguientes procedimientos:

- Argumentación jurídica
- Normatividad contratación pública

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- Derecho contencioso administrativo
- Estatuto anticorrupción
- Planificación de procesos contractuales
- Acciones contractuales por incumplimiento

Para el desarrollo de este análisis de funciones esenciales, se tomaron las fichas del Manual de Funciones de las siguientes entidades:

Entidades	Gestión Contractual
Tipo 1	Secretaría Distrital de Integración Social
	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá
	Personería de Bogotá
Tipo 2	Contraloría de Bogotá
	Transmilenio
	IDU
Tipo 3	Canal Capital
	Instituto Distrital de Turismo IDT
	DADEP

Las funciones fueron organizadas de la siguiente manera: directivo, profesional especializado y profesional universitario de las cuales se unificaron por procesos.

Para este mes, se procesó la información de las entidades tipo 1 y 2, de los cuales se puede evidenciar que:

Nivel Directivo:

Para el propósito principal y las funciones esenciales estandarizadas, implican liderazgo, orientación estratégica y toma de decisiones; dirigen y coordinan procesos relacionados con la gestión contractual, aunque con diferente alcance (entre las tipo 1 y 2). Así mismo, buscan garantizar transparencia, cumplimiento normativo y eficiencia institucional, acompañan y orientan a otras dependencias de la entidad. Por otro lado, tienen impacto en la misión y los objetivos institucionales, asegurando que los procesos jurídicos o contractuales apoyen el buen funcionamiento de la entidad.

Para el nivel profesional (especializado y universitario):

Se ven las diferencias más marcadas en las funciones, con respecto a:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



1. Alcance temático del rol:

- Tipo 1: Se enfocan exclusivamente en el Proceso de Gestión Contractual, en sus tres fases: precontractual, contractual y poscontractual.
- Tipo 2: Tienen un alcance más amplio, ya que cubre:
 - Gestión jurídica
 - Gestión contractual
 - Gestión disciplinaria
 - Representación judicial y extrajudicial

2. Naturaleza del liderazgo:

- Tipo 1: Lideran procesos técnicos y operativos del ciclo contractual.
- Tipo 2: Lideran procesos estratégicos y normativos de carácter jurídico, normativo y disciplinario.

3. Tipo de productos o responsabilidades principales:

- Tipo 1:
 - Planeación y estructuración de contratos.
 - Selección y ejecución contractual.
 - Cierre y seguimiento poscontractual.
 - Cumplimiento del Manual de Contratación.
- Tipo 2:
 - Elaboración y revisión de normas, actos administrativos, contratos y convenios.
 - Representación judicial y extrajudicial.
 - Orientación jurídica institucional.
 - Procesos disciplinarios (incluida la etapa de juzgamiento).

4. Foco de garantía institucional

- Tipo 1: Enfocado en calidad, oportunidad, transparencia y eficiencia en la contratación.
- Tipo 2: Enfocado en prevención del daño antijurídico, cumplimiento normativo y respaldo jurídico integral a la entidad.

Hasta esta etapa, podemos evidenciar que las funciones de las entidades tipo 1 tienen responsabilidades del ciclo completo de contratación, desde la planeación hasta el cierre, esto se debe a que por ser entidades más grandes cuentan con más perfiles que se especialicen en el desarrollo de las actividades inmersas en cada procedimiento asociado a la gestión contractual.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Por el lado de las entidades tipo 2, son responsables del marco jurídico integral de la entidad, incluidos procesos disciplinarios y representación judicial. Esto se debe a que, por su tamaño mediano, tienen menos perfiles que desarrollen este tipo de procedimientos y con un alcance más amplio, es decir, el alcance de las funciones esenciales es más amplio.

Al Cierre del mes de diciembre del 2025 Se pretende profundizar en las funciones esenciales, las cuales corresponden a las asignadas a un empleo y responden a la pregunta ¿Qué debe hacerse para lograr el propósito principal? Se configuran como las acciones que se llevan a cabo para cumplir con el propósito principal del empleo, se caracterizan por:

- Describen lo que un empleo debe realizar.
- Cada una enuncia un resultado diferente o un producto distinto.
- Deben estar orientadas al nivel jerárquico del empleo.
- No debe incluir actividades o tareas simples que son inherentes al ejercicio del empleo
- Se recomienda que el número de funciones esenciales sea entre 4 y 10.
- La redacción debe seguir la misma estructura gramatical del propósito principal.

Para este informe, analizamos el Proceso De Gestión De Contractual, el cual está conformado por los siguientes procedimientos:

- Argumentación jurídica
- Normatividad contratación pública
- Derecho contencioso administrativo
- Estatuto anticorrupción
- Planificación de procesos contractuales
- Acciones contractuales por incumplimiento

Para el desarrollo de este análisis de funciones esenciales, se tomaron las fichas del Manual de Funciones de las siguientes entidades:

Entidades: Gestión Contractual

Tipo 1 Secretaría Distrital de Integración Social
Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá
Personería de Bogotá

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASC.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Tipo 2 Contraloría de Bogotá

Transmilenio

IDU

Tipo 3 Canal Capital

Instituto Distrital de Turismo IDT

DADEP

Las funciones fueron organizadas de la siguiente manera: directivo, profesional especializado y profesional universitario de las cuales se unificaron por procesos.

Para este mes, se procesó la información de las entidades tipo 1 y 2 , de los cuales se puede evidenciar que:

Nivel Directivo:

Para el propósito principal y las funciones esenciales estandarizadas, implican liderazgo, orientación estratégica y toma de decisiones; dirigen y coordinan procesos relacionados con la gestión contractual, aunque con diferente alcance (entre las tipo 1 y 2). Así mismo, buscan garantizar transparencia, cumplimiento normativo y eficiencia institucional, acompañan y orientan a otras dependencias de la entidad. Por otro lado, tienen impacto en la misión y los objetivos institucionales, asegurando que los procesos jurídicos o contractuales apoyen el buen funcionamiento de la entidad.

Para el nivel profesional (especializado y universitario):

Se ven las diferencias más marcadas en las funciones, con respecto a:

1. Alcance temático del rol:

- Tipo 1: Se enfocan exclusivamente en el Proceso de Gestión Contractual, en sus tres fases: precontractual, contractual y poscontractual.
- Tipo 2: Tienen un alcance más amplio, ya que cubre:
 - Gestión jurídica
 - Gestión contractual
 - Gestión disciplinaria
 - Representación judicial y extrajudicial

2. Naturaleza del liderazgo:

***Recuerde:** Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASC.*

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- Tipo 1: Lideran procesos técnicos y operativos del ciclo contractual.
- Tipo 2: Lideran procesos estratégicos y normativos de carácter jurídico, normativo y disciplinario.

3. Tipo de productos o responsabilidades principales:

- Tipo 1:
 - Planeación y estructuración de contratos.
 - Selección y ejecución contractual.
 - Cierre y seguimiento poscontractual.
 - Cumplimiento del Manual de Contratación.
- Tipo 2:
 - Elaboración y revisión de normas, actos administrativos, contratos y convenios.
 - Representación judicial y extrajudicial.
 - Orientación jurídica institucional.
 - Procesos disciplinarios (incluida la etapa de juzgamiento).

4. Foco de garantía institucional

- Tipo 1: Enfocado en calidad, oportunidad, transparencia y eficiencia en la contratación.
- Tipo 2: Enfocado en prevención del daño antijurídico, cumplimiento normativo y respaldo jurídico integral a la entidad.

Hasta esta etapa, podemos evidenciar que las funciones de las entidades tipo 1 tienen responsabilidades del ciclo completo de contratación, desde la planeación hasta el cierre, esto se debe a que por ser entidades más grandes cuentan con más perfiles que se especialicen en el desarrollo de las actividades inmersas en cada procedimiento asociado a la gestión contractual. Por el lado de las entidades tipo 2, son responsables del marco jurídico integral de la entidad, incluidos procesos disciplinarios y representación judicial. Esto se debe a que por su tamaño mediano, tienen menos perfiles que desarrollen este tipo de procedimientos y con un alcance más amplio, es decir, el alcance de las funciones esenciales es más amplio.

El porcentaje de avance para el mes de diciembre fue de 0,187% con un porcentaje de avance acumulado del 0,7% total de la vigencia 2025.

AVANCE 2026

Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



c. Adelantar las labores de acompañamiento y asesoría técnica a las entidades y organismos distritales para realizar cambios organizacionales.

- Desde el **1 de junio al 31 de diciembre de 2024** se presentaron 199 asesorías a entidades y organismos del Distrito:

Mes	Número de asesorías	Temas más recurrentes
Junio	19	Redacción de funciones, movilidad laboral, modificación de planta, manual de funciones, diferencias entre cargos, NBC, rediseño organizacional, soporte de publicaciones, normatividad MFCL, gestión del cambio.
Julio	18	Ajuste de manuales, actividades institucionales, modificación de planta, publicación HV, estructura organizacional, MEFCL.
Agosto	24	Incremento salarial, evaluación de desempeño, modificación MFCL, rediseño, creación de cargos, publicación de hojas de vida, ampliación de planta.
Septiembre	26	Rediseños institucionales, MFCL, prácticas laborales, nombramientos, publicación de HV, estructura organizacional.
Octubre	34	Rediseños, conflictos de interés, prácticas, MFCL, estructura, modificación planta, grupos internos, población LGTBI.
Noviembre	53	Rediseños institucionales, MFCL, escalas salariales, convocatorias, estructura organizacional, resultados FURAG, modificación planta.
Diciembre	25	Prórroga de planta temporal, creación de empleos temporales, modificación de manuales, escalas salariales, rediseños institucionales.

*En el anexo 1 del informe se relaciona del detalle de las Asesorías 2025.

AVANCE 2025

- A corte **31 de diciembre del 2026** se llevaron a cabo seiscientos siete (607) asesorías dirigidas a cuarenta y seis (46) entidades y organismos distritales, distribuidas de la siguiente manera:

Mes	Número de asesorías	Temas más recurrentes
Enero	21	Prácticas laborales, modificación escala salarial, rediseños institucionales, compensación de vacaciones, grupos internos de trabajo.
Febrero	46	Rediseño institucional, incremento salarial, creación de empleos, modificación MFCL, prácticas, agentes de tránsito.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



marzo	60	Rediseños institucionales, MFCL, incrementos salariales, modificación de planta, creación de empleos, agencias de movilidad, Gestión Estratégica del Talento Humano austeridad, gestión estratégica.
Abril	74	Rediseños institucionales, Concepto, Practicas, Ley de Cuotas, Planta Temporal, Manual de Funciones, Modificación Estructura, Planta Agencia Regional de Movilidad, Grupos Internos de Trabajo, Levantamiento de Cargas Laborales, Curso de méritos, Personas Pensionadas, Libre Nombramiento, Validación Hojas de Vida SIDEPA, Movilidad Laboral, Traslado de Comisarias, Creación Agentes de Tránsito y Gestión Estratégica del Talento Humano
Mayo	66	Gestión Estratégica del Talento Humano, Manual de funciones, Se compartió la Directiva 006 de 17 de julio de 2021 (punto 22 ACL) FURAG 2023 Circular externa 014-2023 y la Circular 25-2023 (punto 10 ACL)., Reporte avance plan de acción, Inscripción capacitación sobre Clima Organizacional, modificación de Estructura y planta, tercerización Cumplimiento de acuerdos Sindicales, Rediseño Manual de Funciones y Rediseño institucional escala salarial personería, procedimiento de encargos creación de planta, Judicatura y Practicas, Tramite suscripción decretos de planta, Nombramiento de libre Nombramiento y Remoción Prácticas Laborales, Formalización Modificación de Manual de Funciones, refrendación Manual de funciones, Asesoría sobre normatividad que rige a trabajadores oficiales para modificación de MFCL, Vigencia de lista de elegibles
Junio	53	Ajuste Incremento Salarial, Aplicativo sobre el Tratamiento de datos Personales, Traslado Comisarias de Familia, Capacitación manejo de SIDEPA, refrendación Manual de Funciones, Tramite firma de decretos modificación de planta, Manual de Funciones, Rediseño Institucional, Gestores del Orden, Jornada Laboral, Publicación Hojas de vida, Modificación de Estructura Organizacional, Practicas, Grupos internos de trabajo, Horas extras de un conductor de LNR, prima de coordinación y situaciones administrativas (vacaciones y comisión de estudios), Modificación parcial del Manual de funciones y de planta de personal de la CVP., Ampliación planta de personal, Plan de Acción FURAG 2023 y Gestión Estratégica del Talento Humano.
Julio	37	Estructura y planta, Modificación de planta, Rediseño Institucional, Publicación de hojas de vida, declaración de Bienes y rentas, Nombramiento y Manual de Funciones, Incremento Salarial, modificación de Planta, Manual de Funciones, Planta Temporal, Grupos internos de trabajo, Matriz de cambios, encargos en empleos de libre nombramiento y remoción y paso Fondo Cuenta al Concejo de Bogotá
Agosto	44	Incremento salarial, planta de personal, Modificación Manual Especifico de Funciones y Competencial Laborales, Grupos internos de trabajo, Rediseño Organizacional, Creación Planta Temporal- Gestores del Orden, Traslado DE Comisarias de Familia, ampliación de Planta de Personal, Concursos de la CNCS, encargos en empleos de libre nombramiento y remoción y Gestión Estratégica del Talento Humano
Septiembre	48	Incremento salarial, planta de personal, Modificación Manual Especifico de Funciones y Competencial Laborales, Grupos internos de trabajo, Rediseño Organizacional, Concursos de la CNCS, encargos en empleos de libre

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



		nombramiento y remoción y Gestión Estratégica del Talento Humano
Octubre	102	Incremento salarial, planta de personal, Modificación Manual Especifico de Funciones y Competencial Laborales, Grupos internos de trabajo, Rediseño Organizacional, encargos en empleos de libre nombramiento y remoción, Gestión Estratégica del Talento Humano y Practicas laborales
noviembre	30	Actualización del manual de funciones, creación de grupos internos de trabajo, publicación de hojas de vida, nombramiento de jefes de control, establecimiento de requisitos para desempeñar empleos, experiencia relacionada, rediseño institucional, provisión de empleo Ley de Garantías, nombramientos en Ley de Garantías, modificación de manual de funciones, Distrito 6, reubicación de empleos, prácticas laborales, modificación de planta de inspectores de policía y matriz autodiagnóstico.
diciembre	26	Actualización del manual de funciones, creación de grupos internos de trabajo, publicación de hojas de vida, nombramiento de jefes de control, establecimiento de requisitos para desempeñar empleos, experiencia relacionada, rediseño institucional, provisión de empleo Ley de Garantías, modificación de manual de funciones, Distrito 6, modificación de planta de inspectores de policía.

*En el anexo 2 del informe se relaciona del detalle de las Asesorías 2025 y anexo 3 con nuevo formato a partir de junio.

De acuerdo con el Plan Plurianual, para esta actividad el porcentaje de avance en el mes de diciembre es de 0,14% con un acumulado del 1% cumpliendo con lo programado para la vigencia 2024.

Para este mes de **enero, febrero, marzo, abril y mayo 2025** no se programó reporte de avance cuantitativo.

Durante los meses de julio, agosto, septiembre y octubre de 2025 no se contemplaron actividades programadas.

El porcentaje de avance para el mes de diciembre fue de 0,25% con un porcentaje de avance acumulado del 0,5% total de la vigencia 2025.

AVANCE 2026

- A corte **31 de enero del 2026** se llevaron a cabo seiscientos trece (913 asesorías dirigidas a diez (10) entidades y organismos distritales, distribuidas de la siguiente manera:

Mes	Número de asesorías	Temas más recurrentes
Enero	13	Manual de Funciones. Grupos internos de trabajo y Rediseño,

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



		Ley de Garantías y Inspectores de Policía
Febrero	36	Incremento salarial, Modificación manual de funciones, Prácticas “Parche Distrito”, Plan de Bienestar, Plan de Bienestar, Teletrabajo, creación de empleos y de grupos internos de trabajo, acuerdos de gestión, Prima Técnica

Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

h. Elaborar los conceptos técnicos requeridos para los cambios organizacionales de las entidades y organismos distritales.

Esta actividad se mide a través de la cobertura de los servicios de asistencia que brinda el DASCD a través de la conceptualización técnica¹, con los cuales se asiste a las entidades y organismos del Distrito.

- Desde el **1 de junio de 2024 al 31 de diciembre de 2024**, se expidieron treinta (30) conceptos técnicos a veintidós (22) entidades y organismos distritales.

Mes	Número de conceptos	Entidades	Temas
Junio	6	EAAB, Secretaría de Movilidad, IDIPRON, Secretaría de Educación, Secretaría de Integración Social, Canal Capital.	Incremento salarial, modificación de MFCL, modificación de planta.
Julio	4	Secretaría de Gobierno, IDEP, Secretaría de Salud, Secretaría de Cultura.	Modificación de MFCL, incremento salarial.
Agosto	4	Secretaría del Hábitat, Secretaría de Desarrollo Económico, Jardín Botánico, FUGA.	Modificación de MFCL.

¹ Conceptos de carácter vinculante relacionados con los temas establecidos los artículos 6º y 7º del Acuerdo Distrital 199 de 2005, y son requisito para la adopción o modificación de estructura organizacional, planta de personal, manual específico de funciones y de competencias laborales, escala salarial, grupos internos de trabajo y vinculación de supernumerarios de las Entidades y Organismos Distritales.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Septiembre	3	Secretaría de Integración Social, Secretaría del Hábitat, IDRD.	Rediseño institucional, modificación de MFCL.
Octubre	3	Secretaría General, Concejo de Bogotá, EAAB	Modificación de estructura y MFCL.
Noviembre	3	IDU, IDARTES, Subred Centro Oriente.	Modificación de estructura, planta y MFCL.
Diciembre	7	EAAB, IDU, Secretaría General, Secretaría de Gobierno, Personería.	Prórroga de planta, modificación de estructura y MFCL.

De acuerdo con el Plan Plurianual, para esta actividad el **porcentaje de avance en el mes de diciembre es de 0,14% con un acumulado del 1% cumpliendo con lo programado para la vigencia 2024.**

AVANCE 2025

- Durante la **vigencia 2025, con corte al 30 de noviembre**, se han emitido noventa y ocho (98) conceptos técnicos favorables a treinta y ocho (38) entidades u organismos del Distrito Capital.

Mes	Número de conceptos	Entidad	Temas
Enero	2	Secretaría del Hábitat, IDRD	Rediseño institucional, modificación de MFCL.
Febrero	7	Transmilenio, Canal Capital, Subred Centro Oriente, IDT, UAESP, Secretaría General.	Incremento salarial, creación de grupos internos.
Marzo	25	OFB, IPES, CVP, Subred Sur, FONCEP, IDIGER, IDEP, ATENEA, ODT, Concejo de Bogotá, IDARTES, IDPYBA, Metro, Instituto de Patrimonio, Lotería de Bogotá, Secretaría de Gobierno, FUGA, Catastro, Jardín Botánico, IDU, Secretaría Distrital de Salud.	Incremento salarial, rediseño organizacional, modificación de MFCL, creación de empleos temporales.
Abril	3	Agencia Para La Educación Superior La Ciencia Y La Tecnología – Atenea, Metro De Bogotá Y Instituto Distrital De La Participación Y Acción Comunal (IDPAC)	Incremento Salarial y Manual de Funciones
Mayo	4	Subred Integrada de Salud Sur, Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Canal Capital y Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos (UAESP)	
Junio	2	Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD) Y Secretaría Distrital de Hacienda	Estructura Organizacional, Planta De Personal y Manual De Funciones

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Julio	17	Unidad Administrativa Especial De Rehabilitación Mantenimiento Vial (UAERMV) Instituto De Desarrollo Urbano (IDU) Instituto Para La Investigación Educativa Y El Desarrollo Pedagógico (IDEP) Empresa De Acueducto Y Alcantarillado De Bogotá (EAAB) Empresa De Renovación Y Desarrollo Urbano Operador Público De Transporte Instituto Distrital De Las Artes (IDARTES) Instituto Para La Protección De La Niñez Y La Juventud (IDIPRON) Metro De Bogotá Caja De Vivienda Popular (CVP) Empresa De Transporte Del Tercer Milenio - Transmilenio S.A. Subred Integrada De Salud Sur Occidente Subred Integrada De Salud Norte Secretaría Distrital De Integración Social Instituto Distrital De Turismo (IDT) Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos – UAECOB	Incremento salarial, Estructura Organizacional, Planta De Personal y Manual De Funciones
Agosto	12	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones (FONCEP), Instituto Distrital de Patrimonio Cultural (IDPC), Instituto Distrital de Gestión del Riesgo y Cambio Climático (IDIGER), Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio S.A. Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD), Caja de Vivienda Popular (CVP) Canal Capital Instituto para la Economía Social (IPES) Instituto Distrital de las Artes - IDARTES Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital	Incremento Salarial y Manual de Funciones
septiembre	12	Agencia Para la Educación Superior la Ciencia y la Tecnología – ATENEA, Jardín Botánico José Celestino Mutis, Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia, Fundación Gilberto Alzate Avendaño, Orquesta Filarmónica de Bogotá (OFB) Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos (UAESP)	Estructura organizacional, planta de personal, manual de funciones, grupos interno de trabajo y ajustes / incremento salarial

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



		Jardín Botánico José Celestino Mutis Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal (IDPAC) Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Ambiente, Subred Integrada de Salud Sur, Subred Integrada de Salud Centro Oriente,	
Octubre	9	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), Secretaría Distrital de Integración Social, Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD), Empresa De Transporte Del Tercer Milenio - Transmilenio S.A., Secretaría Jurídica Distrital, Empresa de Acueducto y Alcantarillado De Bogotá (EAAB) Instituto Distrital De Protección Y Bienestar Animal (IDPYBA) lotería de Bogotá y Secretaría de Ambiente	Estructura organizacional, planta de personal, manual de funciones, grupos interno de trabajo y ajustes / incremento salarial
Noviembre	3	Metro De Bogotá, Secretaría Distrital de Gobierno y Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud (IDIPRON)	Estructura Organizacional y Manual de Funciones.
Diciembre	2	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	Manual de Funciones.

*En el anexo 3 del informe se relaciona del detalle de los conceptos 2024 y 2025.

Para este mes de febrero, marzo, abril y mayo 2025. no se programó reporte de avance cuantitativo.

Durante los meses de julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2025 no se contemplaron actividades programadas.

El porcentaje de avance para el mes de diciembre fue de 0,25% con un porcentaje de avance acumulado del 0,5% total de la vigencia 2025.

AVANCE 2026

- Durante la **vigencia 2026, con corte al 31 de enero**, se han emitido tres (3) conceptos técnicos favorables a tres (3) entidades u organismos del Distrito Capital.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Mes	Número de conceptos	Entidad	Temas
Enero	3	Secretaría Distrital De Gobierno, Secretaría Distrital De Integración Social y Secretaría General De La Alcaldía Mayor De Bogotá	Planta de personal y manual de funciones
Febrero	20	Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD), Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal (IDPAC), Canal Capital, Orquesta Filarmónica de Bogotá (OFB), Fundación Gilberto Alzate Avendaño, Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TransMilenio S.A., Instituto Distrital de Turismo (IDT), Subred Integrada de Salud Norte, Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación Mantenimiento Vial (UAERMV), Subred Integrada de Salud Sur Occidente, Subred Integrada de Salud Centro Oriente, Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, Subred Integrada de Salud Sur, Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos (UAESP), Jardín Botánico José Celestino Mutis, Instituto Distrital de las Artes (Idartes), Instituto Distrital de Patrimonio Cultural (IDPC), Instituto para la Economía Social (IPES), Instituto Distrital de Gestión del Riesgo y Cambio Climático (Idiger), Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones (FONCEP).	Incremento Salarial

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

i. De acuerdo con la solicitud que realice cada una de las entidades y organismos que se encuentren en el Plan Distrital de Desarrollo para realizar cambios organizacionales, prestar el acompañamiento y asesoría técnica.

De acuerdo con el reporte anterior, de las entidades que deben fortalecerse de acuerdo con el Plan Distrital de Desarrollo, no solicitó asistencia por parte del DASCD.

Para el mes de diciembre el reporte de avance de esta actividad es del 1,25% cumpliendo con lo programado para la vigencia 2024.

Para este mes de febrero, marzo, abril y mayo de 2025 **no se programó reporte de avance cuantitativo.**

Para el mes de junio se remitieron oficios a las entidades con la finalidad de remitir la información y realizar los acompañamientos necesarios:

Entidades	Radicado
Secretaría Distrital de Gobierno	2-2025-6696
Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte	2-2025-6232
Veeduría Distrital	2-2025-6234
Instituto de Desarrollo Urbano IDU	2-2025-6235
Caja de Vivienda Popular	2-2025-6237
Departamento Administrativo de La Defensoría Del Espacio Público	2-2025-6236

Durante los meses de julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2025 no se contemplaron actividades programadas.

Acorte del mes de diciembre se realizó seguimiento y se logró el acompañamiento a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, en lo relacionado, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) emitió Concepto Técnico Favorable a la Secretaría General frente a la solicitud de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. para modificar

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



su estructura organizacional, planta de personal y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

El objetivo de la modificación buscaba responder a necesidades del servicio, guardar relación con la modernización de la administración distrital, mejorar en la eficiencia, eficacia, economía y celeridad, en cumplimiento con el Plan de Desarrollo Distrital 2024–2027 “Bogotá Camina Segura”.

Los ejes centrales de la propuesta apuntaban a la reconfiguración del modelo de operación por procesos, con énfasis en innovación pública, gobierno abierto, gestión del conocimiento y uso de datos. Así mismo, la creación del proceso “Fortalecimiento del Ecosistema de Innovación Pública”, orientado a institucionalizar capacidades de innovación, experimentación, co-creación, transferencia de conocimiento y acompañamiento a entidades distritales.

Por otro lado, la modificación de la estructura organizacional, principalmente en la Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional, mediante:

- Cambio de nombre y funciones de la Subdirección Técnica de Desarrollo Institucional.
- Creación de la Dirección Distrital de Innovación Pública y Estado Abierto.
- Creación de la Subdirección Técnica de Innovación Pública – IBO.
- Articulación de la innovación pública con procesos de gobierno abierto, fortalecimiento institucional y gestión del conocimiento.

Con respecto a la Planta de personal, se contaban con 701 empleos actuales y se propuso la creación de 19 nuevos empleos (niveles directivo, asesor y profesional), orientados al desarrollo de procesos de innovación pública, gobierno abierto y datos, transparencia, integridad y gestión del riesgo, Planeación, seguimiento y fortalecimiento institucional. La ampliación de la planta de personal se soporta en estudios de cargas de trabajo, cumpliendo criterios de austeridad sin comprometer la sostenibilidad financiera.

En lo relacionado con el Manual de funciones, se la actualización para alinear funciones y perfiles con la nueva estructura y el modelo de operación; precisar roles, responsabilidades y competencias; e incorporar los nuevos empleos creados.

Se modifican fichas de cargos existentes y se crean nuevas fichas para los empleos propuestos.

El porcentaje de avance para el mes de diciembre fue de 0,625% con un porcentaje de avance acumulado del 1,25% total de la vigencia 2025.

AVANCE 2026

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

4.1.4 Componente de Permanencia en el Empleo Público:

Este componente se enfocará en avanzar en las actividades asociadas a los productos de la política pública de gestión integral del talento humano distrital. Esto incluye el desarrollo de productos del programa de movilidad laboral, el sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés y la implementación de la estrategia de horarios escalonados.

a. Impulsar y hacer seguimiento al avance del programa de movilidad laboral.

Se realizó el seguimiento y avance al programa y se efectuó el reporte de avance en la política pública de gestión integral del talento humano.

AVANCE 2024

Para el mes de octubre en el Boletín Deja Huella No. 68, se publicó un video informativo sobre el Programa de Movilidad Laboral, especialmente del movimiento de personal de Permuta. En este video se explica cómo funciona esta posibilidad de movilidad en el distrito, se ilustra el paso a paso de como registrar el perfil en SIDEAP y se invita a todos los empleados y empleadas a participar en el programa y a obtener beneficios en su calidad de vida.

Así mismo, se realizó una mesa de trabajo virtual con los empleados y empleadas distritales, que han realizado el registro de su perfil para permuta, con el objeto de conocer sus inquietudes en el proceso, las dificultades presentadas para el acceso a los módulos y la descripción de las dudas e inquietudes con el fin de mejorar las características del programa.

La mesa de trabajo contó con la participación de diferentes organismos distritales, en los cuales los empleados y empleadas expusieron sus dudas e inquietudes acerca del programa. Una de las dudas más recurrentes es el estado pendiente de aprobación de su registro para permuta por parte del organismo en el que se encuentra vinculado el empleado, en virtud del cual se prestó la asesoría técnica sobre cómo proceder en virtud de lo establecido en la Circular 014 de 2023.

Otras dudas consistieron en conocer sobre qué empleos pueden realizarse movilidad laboral, en qué consiste el traslado y la permuta, accesibilidad en SIDEAP, entre otros aspectos, que fueron resueltos por parte de la profesional que lidera el programa en el STDOEP.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



De acuerdo con el Plan Plurianual, para esta actividad el **porcentaje de avance para la vigencia 2024, con corte a 31 de diciembre fue de 0,88% con un acumulado del 1.75%. Cumpliendo con un 100% de lo que se tenía programado para el año 2024.**

AVANCE 2025

Para la vigencia 2025, se realizó el reporte de avance en la PPGITH con corte a 31 de diciembre de 2024:

Indicadores de resultado	Indicadores de producto		Meta Producto		Reporte a 31 de diciembre del 2024	
	Resultado esperado	Producto esperado				
		Tipo de actualización	Meta Total PP	Meta 2024	Avance cuantitativo a 31 de diciembre de 2024	Avance cualitativo a 31 de diciembre del 2024
2.2 Aumento del Índice de Calidad de Vida del Talento Humano Distrital	2.2.2 Programa de movilidad laboral (inter-sectorial, ubicación)	Creciente	450	150	206	El avance obtenido en relación con este programa, da cuenta de las siguientes acciones y documentos: a) Encuesta sobre el programa de movilidad laboral: Se realizó la encuesta para el programa de Movilidad Laboral dirigida a los empleados y empleadas distritales, con el objeto de conocer su percepción en relación con la implementación del programa. Esta encuesta se difundió a través del Boletín Deja Huella #65 y se realizó una noticia para dar soporte a la encuesta y a la actividad. El Boletín con la encuesta se encuentra publicado en el siguiente link

De acuerdo con el Plan Plurianual, para esta actividad el porcentaje de avance con corte a 31 de enero fue de 0,3%.

Durante los meses de febrero y marzo de 2025 no se contemplaron actividades programadas.

En abril se llevó a cabo una reunión con la Secretaría de Gobierno donde se resolvieron dudas sobre la operatividad del programa de movilidad laboral y el uso del aplicativo, con el propósito de divulgar el programa.

Para los meses de mayo y junio no se programó reporte de avance cuantitativo.

En el mes de julio se alcanzó la meta establecida, desarrollando actividades de divulgación del programa conforme a lo previsto.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2025 no se contemplaron actividades programadas.

Para el mes de octubre y dentro del marco de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019–2030, adoptada mediante el Documento CONPES No. 07 de 2019, se

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



estableció como uno de sus productos el Programa de Movilidad Laboral, dirigido a las entidades y organismos del Distrito Capital. Este programa tiene como propósito mejorar la calidad de vida de los servidores y servidoras públicas del Distrito, facilitando el aprovechamiento del talento humano para generar transferencia de conocimiento y propiciar espacios de intercambio de saberes y buenas prácticas que fortalezcan la cadena de valor público de las entidades distritales.

En este sentido, el Módulo de Movilidad Laboral, implementado dentro del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, fue diseñado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD como una herramienta web que promueve la movilidad laboral entendida como el movimiento horizontal entre empleos del mismo nivel y grado salarial, o entre servidores que ocupen cargos con igual denominación, código, grado, funciones y requisitos similares. De esta forma, la movilidad laboral trasciende el ámbito interno de una entidad, permitiendo su materialización entre diferentes organismos y entidades del Distrito Capital.

Durante el periodo se continuó brindando asesorías a las entidades y a los servidores interesados en el Programa de Movilidad Laboral, con el fin de orientar los procedimientos y requisitos establecidos.

Se emitió respuesta a la solicitud con radicado 1-2025-7273, correspondiente al radicado de salida 2-2025-7395.

Actualmente, se encuentran en trámite las consultas presentadas por las entidades distritales con radicados 1-2025-18152 y 1-2025-19468.

Asimismo, a través del programa se continuó con la otorgación de comisiones de servicios, tanto al interior del DASCD como hacia otras entidades del orden distrital y nacional, en cumplimiento de los requisitos y la normatividad vigente.

Finalmente, se programó una capacitación sobre Movilidad Laboral para el día jueves 13 de noviembre, en horario de 9:00 a.m. a 11:00 a.m., en la cual se abordarán los principales aspectos del proceso, las modalidades existentes y los requisitos necesarios para acceder al programa.

Durante los meses de noviembre y diciembre no se programaron actividades.

El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,3% con un porcentaje de avance acumulado del 1,25% para la vigencia 2026.

AVANCE 2026

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Durante el mes de enero de la vigencia 2026, se realizó el reporte de “Política Gestión Integral del Talento Humano”, con corte al 31 de diciembre de 2025, se tuvo 56 beneficiarios que tuvieron comisión de servicios dentro de la misma entidad y 2 servidores con comisión de servicios interinstitucional, para un total de 58 beneficiarios. En total se tienen 264 beneficiarios. **El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,3% con un porcentaje de avance acumulado del 0,3% culminando con el porcentaje programado para la vigencia 2026.**

Para el mes de febrero no se programaron actividades.

- b. Promover y hacer seguimiento a la presentación a la declaración de conflictos de intereses, así como el seguimiento a las recusaciones e impedimentos gestionados en el sistema.***

AVANCE 2024

Se realizaron campañas a través de las redes sociales del DASCD: Facebook, Instagram, Youtube, X, en el chat de Whatsapp del equipo transversal del talento humano y correos electrónicos, sobre la actualización de la declaración de conflictos de intereses, que se debía realizar entre el 1 de junio y el 31 de julio. De igual publicaron noticias en la página web de la entidad y en el Boletín Deja Huella que de manera mensual sale del DASCD.

- Charla informativa: <https://www.youtube.com/watch?v=VQzKOts8UkU>
- Noticia: <https://serviciocivil.gov.co/noticias/actualiza-la-declaracion-de-bienes-y-rentas-y-conflicto-de-intereses-en-el-sideap-ademas>
- Facebook: https://www.facebook.com/ServicioCivilDistrital/?locale=es_LA

De acuerdo con el Plan Plurianual, para esta actividad el **porcentaje de avance para la vigencia 2024, con corte a 30 de diciembre fue de 0,88% con un acumulado del 1.75%. Cumpliendo con un 100% de lo que se tenía programado para el 2024.**

AVANCE 2025

Para la vigencia 2025, se realizó el reporte de avance en la PPGITH con corte a 31 de diciembre de 2024:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Indicadores de resultado	Indicadores de producto		Meta Producto		
Resultado esperado	Producto esperado	Tipo de anualización	Meta Total PP	Meta 2024	
					Avance cuantitativo a 31 de diciembre de 2024
1.2 Incremento de la Favorabilidad a la Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital	1.2.1 Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, implementado	Creciente	100%	88%	88,00%

Durante los meses de febrero y marzo de 2025 no se contemplaron actividades programadas.

Durante el mes de abril, se promovió activamente el uso del módulo de impedimentos y recusaciones del SIDEAP como una herramienta clave para consolidar una gestión pública más ética, transparente y coherente. A través de nuestras acciones comunicativas, destacamos que presentar y responder estos trámites no solo responde a un deber legal, sino que representa un compromiso institucional con la integridad, la responsabilidad y el respeto por lo público. Esta práctica fortalece la confianza ciudadana y reafirma nuestra vocación de servicio, al construir una cultura basada en la transparencia y en principios que aportan a una Bogotá más justa y cercana.

<https://www.instagram.com/p/DIXO0Mtpw22/>
<https://www.facebook.com/share/p/16RsDGLMDA/>
<https://x.com/ServicioCivilD/status/1911181633966780681>



<https://www.instagram.com/p/DJCTT7EOI9Z/>
<https://www.facebook.com/share/p/1CRMVVS4HQ/>

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



<https://x.com/ServicioCivilD/status/1917243732375835021>



Para los meses de mayo y junio no se programó reporte de avance cuantitativo.

Durante el mes de julio se adelantaron campañas de sensibilización y recordación dirigidas a los servidores públicos, con el propósito de promover el cumplimiento oportuno del diligenciamiento de la Declaración de Conflictos de Interés. Estas acciones incluyeron el envío de comunicaciones institucionales, la difusión de piezas informativas a través de los canales y la asistencia técnica a las áreas responsables, con el fin de garantizar el registro adecuado de la información requerida. Cabe resaltar que el plazo establecido para la presentación de dicha declaración finaliza el 31 de julio de 2025, cumpliendo con la actividad programada

Para los meses de agosto y septiembre no se programaron actividades.

Durante el mes de octubre se avanzó en las actividades relacionadas con la prevención, reporte y seguimiento de situaciones de conflicto de intereses en las entidades distritales. Se realizaron acciones de acompañamiento y asistencia técnica orientadas a fortalecer el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y las disposiciones del Aplicativo por la Integridad – SIGEP II.

Asimismo, se consolidó y analizó la información remitida por las entidades respecto a las declaraciones de potencial conflicto de intereses, identificando casos pendientes de actualización y formulando recomendaciones para mejorar la gestión y el control preventivo en esta materia.

De igual forma, se elaboró el informe de avance mensual, que incluye el seguimiento a la meta sectorial correspondiente, evidenciando avances significativos en la carga y validación de

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



información, así como en el fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de integridad y transparencia.

Tipo de vinculación	Septiembre	Noviembre	Variación
Servidor público (docentes + planta)	44.870	44.870	Sin cambio
Contratistas	22.299	22.299	Sin cambio

Durante los meses de noviembre y diciembre no se programaron actividades.

El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,35% con un porcentaje de avance acumulado del 1,25% culminando con el porcentaje programado para la vigencia 2025.

AVANCE 2026

Durante el mes de enero se realizó el análisis de la declaración de conflictos de interés correspondiente a la vigencia 2025, el cual evidencia avances importantes en la consolidación de este instrumento como parte fundamental de la política de integridad del Distrito Capital. En el caso de los servidores públicos, de un universo aproximado de 60.637 colaboradores/as, se registraron 18.779 declaraciones, alcanzando un cumplimiento del 30,97 %. Por su parte, entre los contratistas se observó un comportamiento más favorable: de 67.100 personas vinculadas, 38.214 realizaron la declaración, logrando un nivel de cumplimiento del 56,95 %, lo cual representa un avance significativo frente a periodos anteriores. Las tipologías de conflicto más reportadas, tanto en servidores como en contratistas, se concentran en intereses particulares, vínculos laborales previos y relaciones profesionales pasadas, con una mayor participación de personas en rangos de edad intermedios y en niveles profesionales y técnicos.

En conjunto, los resultados muestran un avance sostenido en materia de transparencia y prevención del riesgo ético; no obstante, persiste el desafío de consolidar la declaración de conflicto de interés como un deber ético permanente y no únicamente como un requisito procedimental. Para alcanzar este objetivo, será necesario fortalecer las estrategias de divulgación, la articulación institucional y los mecanismos de monitoreo, de manera que se promueva una cultura de integridad más robusta y se continúe avanzando hacia una administración distrital íntegra, coherente y confiable para la ciudadanía.

El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,3% con un porcentaje de avance acumulado del 0,3% para la vigencia 2026.

Para el mes de febrero no se programaron actividades

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



c. Adelantar acciones para la promoción y apropiación de la estrategia de horarios escalonados por parte de las entidades y organismos distritales.

AVANCE 2024

De acuerdo con el Plan Plurianual, para esta actividad el porcentaje de avance para la vigencia 2024, con corte a 31 de diciembre fue de 0.75%, cumpliendo con un 100% de lo que se tenía programado para el 2024.

En atención al reporte que se realiza a través del SIDEAP en los beneficiarios de la estrategia se tiene lo siguientes:

Reporte de Beneficiados:

No.	Entidad	TOTAL DE SERVIDORES PÚBLICOS BENEFICIARIOS DE LA ESTRATEGIA POR ENTIDAD 2022-2025
1	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	13
2	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	7
3	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA	9
4	Instituto para la Economía Social - IPES	4
5	Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	3
6	Secretaría Distrital de Ambiente	12
7	Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte	15
8	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	12
9	Secretaría Distrital de Gobierno	9
10	Secretaría Distrital de Hacienda	26
11	Secretaría Distrital de Integración Social	184
12	Secretaría Distrital de Planeación	11
13	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	3
14	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	1
15	Secretaría Jurídica Distrital	26
16	Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos - UAECOB	1
TOTAL ENTIDADES QUE HAN IMPLANTADO LA ESTRATEGIA		16
TOTAL DE SERVIDORES PÚBLICOS BENEFICIARIOS DE LA ESTRATEGIA		336

De la información reportada por las diferentes entidades y organismos distritales encontramos que al 8 de enero de 2025 dieciséis (16) entidades han implementado la estrategia de Horarios Escalonados con un total de trescientos treinta y seis (336) servidores públicos beneficiarios.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



AVANCE 2025

Para la vigencia 2025, y de acuerdo con el Plan Plurianual, **para esta actividad el porcentaje de avance con corte a 31 de enero fue de 0,3%.**

Durante los meses de febrero y marzo de 2025 no se contemplaron actividades programadas.

Durante el **mes de abril**, se solicitó al área de comunicaciones una estrategia digital para dar a conocer los horarios escalonados en las entidades y organismos del Distrito, la cual fue aprobada por la Subdirectora Técnica y actualmente se lleva a cabo la difusión y divulgación de los lineamientos de la figura horarios escalonados en redes sociales, pantallas, piezas de correo, notas y banner en la página web del Departamento, con el fin de lograr que más servidores públicos sean beneficiarios de la estrategia.

Para los meses de mayo y junio no se programó reporte de avance cuantitativo.

En julio el área de Comunicaciones del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital llevó a cabo la difusión y divulgación de los lineamientos de la figura horarios escalonados en redes sociales, pantallas, piezas de correo, notas y banner en la página web del Departamento, con el fin de lograr que más servidores públicos sean beneficiarios de la estrategia.

Para los meses de agosto y septiembre no se programaron actividades.

En el mes de octubre se solicitó a la Oficina de Comunicaciones una pieza informativa con el objetivo de promocionar la estrategia de horarios escalonados entre las servidoras y los servidores públicos del Distrito.

Durante los meses de noviembre y diciembre no se programaron actividades.

El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,25% con un porcentaje de avance acumulado del 0,625% culminando con el porcentaje programado para la vigencia 2025.

AVANCE 2026

En desarrollo de esta actividad durante el mes de enero, se adelantaron acciones de difusión institucional orientadas a promover la apropiación de la estrategia de horarios escalonados, mediante el envío masivo de documentos informativos a las y los servidores del Distrito, con el propósito de socializar los lineamientos, alcances y beneficios de la implementación de dicha estrategia en las entidades y organismos distritales.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,25% con un porcentaje de avance acumulado del 0,25% culminando con el porcentaje programado para la vigencia 2026.

Para el mes de febrero no se programaron actividades.

d. Realizar el informe trimestral al Concejo de Bogotá sobre los avances del Acuerdo Distrital.

AVANCE 2025

En atención al seguimiento de implementación de la estrategia, el cual previó el artículo 8 del Decreto Distrital 592 de 2022, en cabeza de la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público del DASCD, se proyectó el informe al Concejo de Bogotá, con los beneficiarios con corte al 31 de diciembre de 2024.

De acuerdo con el Plan Plurianual, para esta actividad el porcentaje de avance para la vigencia 2024, con corte a 31 de diciembre fue de 0.37% con acumulado de 0,75%. Cumpliendo con un 100% lo que se tenía programado para el 2024.

Para la vigencia 2025, y de acuerdo con el Plan Plurianual.

Durante los meses de febrero y marzo de 2025 no se contemplaron actividades programadas.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Durante el mes de abril, se realizó el radicado 2-2025-5486 se entregó al Concejo de Bogotá D.C informe de cumplimiento sobre el avance de implementación de la estrategia de horarios escalonados en las entidades y organismos del Distrito, definida en el Acuerdo 778 de 2020.

En atención al seguimiento a la implementación de la estrategia de horarios escalonados, en cabeza de la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público del DASCD, desde su implementación y con corte al 31 de marzo de 2025, es el siguiente: **Diecisiete (17) entidades distritales han implementado la estrategia de horarios escalonados, beneficiando a un total de trescientos ochenta (380) servidores públicos.**

Para los meses de mayo y junio no se programó reporte de avance cuantitativo.

En julio en atención al seguimiento a la implementación de la estrategia de horarios escalonados, en cabeza de la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público del DASCD, en la vigencia del año 2025 con corte al 30 de junio de 2025, es el siguiente: **Catorce (14) entidades distritales han implementado la estrategia de horarios escalonados, beneficiando a un total de trescientos ochenta (386) servidores públicos durante la vigencia 2025.**

Con Rad. 2-2025-10416 del 28 de julio de 2025 se entregó al Concejo de Bogotá D.C informe de cumplimiento sobre el avance de implementación de la estrategia de horarios escalonados en las entidades y organismos del Distrito, definida en el Acuerdo 778 de 2020.

Para los meses de agosto y septiembre no se programó reporte de avance cuantitativo.

Se realizó el informe trimestral de la estrategia de horarios escalonados, con base en la información registrada en el tablero de analítica de datos del talento humano disponible en la página web del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.

Con base en la información consolidada en el Indicador de Horarios Escalonados, según los datos reportados por las entidades y organismos del nivel central y descentralizado del Distrito Capital en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, se presenta el consolidado de personas únicas beneficiadas desde el inicio de la vigencia 2023.

De acuerdo con el análisis, se registra un total de 412 servidores públicos beneficiados, distribuidos entre diversas entidades distritales. La Secretaría Distrital de Integración Social concentra el mayor número de beneficiarios, con 197 personas, lo que representa aproximadamente el 48% del total general. Le siguen la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico con 30 beneficiarios, la Secretaría Distrital de Hacienda y la Secretaría Jurídica Distrital, ambas con 29 servidores beneficiados respectivamente.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



En un rango intermedio se encuentran el Instituto Distrital del Patrimonio Cultural (17 beneficiarios), el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público – DADEP (15), y la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte (14). Por su parte, entidades como el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la Secretaría Distrital de Planeación y la Secretaría Distrital de Ambiente reportan entre 11 y 12 beneficiarios.

En el grupo con menor participación, se ubican la Secretaría Distrital de Gobierno (8), el Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON (7), la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia (5), la Secretaría Distrital de Salud y la Secretaría General de la Alcaldía Mayor (ambas con 4), así como otras entidades que reportan entre uno y dos servidores beneficiados.

Durante los meses de noviembre y diciembre no se programaron actividades.

El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,25% con un porcentaje de avance acumulado del 0,625% culminando con el porcentaje programado para la vigencia 2025.

AVANCE 2026

Durante el mes de enero, en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo Distrital, se elaboró y remitió al Concejo de Bogotá el informe trimestral sobre el avance de la estrategia de horarios escalonados, el cual fue enviado mediante radicado DASCD 2-2025-17722 con fecha del 14 de noviembre de 2025, en el que se pudo observar un crecimiento sostenido en el número de servidores beneficiarios de la estrategia de horarios escalonados entre 2023 y 2025, al pasar de 322 a 413 beneficiarios.

El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,25% con un porcentaje de avance acumulado del 0,25% culminando con el porcentaje programado para la vigencia 2026.

RESULTADOS DE LA META 2:

- Para la **vigencia 2024**, como resultado el desarrollo de las actividades que conforman los cuatro (4) componentes de la Meta 2, con corte a 31 de diciembre se ejecutó el 10,10% del avance programado:

Meta 2

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Porcentaje Programado Vigencia 2024	Porcentaje de Avance Mes de Diciembre
37,3%	37,3%

- Para la **vigencia 2025**, como resultado del desarrollo de las actividades que conforman los cuatro (4) componentes de la Meta 2, con corte a 31 de diciembre se ejecutó el 4,68% del avance programado:

Meta 2	
Porcentaje Programado Vigencia 2025	Porcentaje de Avance Acumulado Mes de diciembre
24%	24%

- Para la **vigencia 2026**, como resultado del desarrollo de las actividades que conforman los cuatro (4) componentes de la Meta 2, con corte a 28 de febrero se ejecutó el 4,8% del avance programado:

Meta 2	
Porcentaje Programado Vigencia 2026	Porcentaje de Avance Acumulado Mes de febrero
23%	4,8%

4.5 Meta #3

Diseñar e implementar una (1) estrategia para fomentar los mecanismos de democratización para el ingreso a las entidades y organismos distritales.

La estrategia para democratizar el acceso a oportunidades laborales en las entidades y organismos distritales tiene como objetivo fortalecer la selección objetiva basada en las

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



competencias laborales como eje central de los distintos procesos de vinculación a la administración distrital, generando así confianza en la ciudadanía frente a la institucionalidad distrital. Para alcanzar esta meta, la Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público (STDOEP) implementará una serie de acciones y programas diseñados para promover el acceso meritocrático y democrático a los empleos en la administración distrital en sus distintas modalidades y así facilitar las oportunidades de vinculación a través de una relación laboral o a través de contratos de prestación de servicios y el apoyo a la gestión.

La meta propuesta para el periodo 2024-2027 se orienta en diseñar e implementar esta estrategia, la cual está integrada por tres componentes clave:

4.5.1 Estrategia de Prácticas Laborales en las entidades y organismos distritales:

Promover oportunidades laborales para jóvenes en las entidades y organismos del distrito capital es fundamental. El Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá Camina Segura" establece que el 100% de las plazas de prácticas, pasantías y judicaturas en las entidades del Distrito Capital deberán contar con un auxilio de sostenimiento y afiliación al sistema de riesgos laborales, en cumplimiento del Acuerdo Distrital 805 de 2021.

a. Elaborar documento que contenga la estrategia para prácticas laborales en las entidades y organismos distritales. (Actividad Finalizada)

La estrategia de prácticas laborales se convierte en una herramienta clave para conectar la educación con el mercado laboral, permitiendo a los estudiantes adquirir experiencia práctica en su área de estudio y a las entidades distritales beneficiarse de nuevas ideas y perspectivas.

Este documento técnico tiene como objetivo presentar un análisis del comportamiento de las prácticas laborales en las entidades y organismos distritales desde la expedición del Acuerdo Distrital 805 de 2021. Así mismo, proporciona un marco integral para la implementación de dicha estrategia, considerando el marco normativo, técnico y jurídico, y detallando un plan operativo que garantice su éxito.

Se hace un diagnóstico de la situación actual de las entidades que han vinculado practicantes por año: 2021, 2022, 2023 y 2024, se analizan los resultados y posteriormente se dan unas conclusiones generales para finalmente dar unas propuestas frente a las conclusiones del documento.

De igual forma, establece los lineamientos y actividades para implementar la vinculación de prácticas laborales y pasantías en las diferentes entidades y organismos Distritales, a través del

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, de forma oportuna y pertinente, cumpliendo con los requisitos legales y reglamentarios.

De acuerdo con el Plan Plurianual, para esta actividad el **porcentaje de avance para la vigencia 2024, con corte a 31 de diciembre fue de 1,25% con un acumulado del 2,5% cumpliendo con lo programado para la vigencia 2024, cumpliendo el 100% de esta actividad.**

b. Socialización o divulgación de la estrategia de prácticas laborales entre las entidades y organismos distritales. (Actividad Finalizada)

Se realizó la difusión a través de la página web del DASCD de la estrategia:



Para el mes de diciembre el reporte de avance de esta actividad es del 1,25% cumpliendo con lo programado para la vigencia 2024.

Para la vigencia 2025, y de acuerdo con el Plan Plurianual, para esta actividad el **porcentaje de avance con corte a 31 de enero fue de 1,25% cumpliendo el 100% de la actividad.**

c. Desarrollo del módulo de prácticas laborales en SIDEAP para que las entidades y organismos Distritales registren sus necesidades. (Actividad Finalizada)

En su compromiso por fomentar el desarrollo juvenil y fortalecer las capacidades institucionales, el Distrito Capital ha diseñado estrategias integrales que promueven la vinculación laboral de jóvenes en las entidades públicas. Este interés responde a la necesidad de dinamizar los procesos administrativos y aportar nuevas perspectivas que impulsen la innovación y la eficiencia en los organismos distritales. En este contexto, el Distrito busca garantizar que las prácticas laborales sean un canal efectivo para la formación profesional, la experiencia laboral temprana y el cumplimiento de objetivos estratégicos definidos en el Plan de Desarrollo *Bogotá Camina Segura*.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Es así como se desarrolló en *SIDEAP* – el módulo de *Prácticas Laborales*, el cual servirá de herramienta clave dentro de esta iniciativa, permitiendo que las entidades del Distrito ofrezcan plazas prácticas de manera organizada y accesible, conectando a estudiantes con oportunidades de aprendizaje y crecimiento laboral. Además, este sistema garantiza que el proceso se ajuste a las necesidades específicas de cada entidad, fortaleciendo la relación entre el sector público y las instituciones educativas.

El módulo se puso en producción en el mes de octubre, **cumpliendo con el 2.5% de lo programado para la vigencia 2024. Cumpliendo el 100% de la actividad.**

d. Espacio en la página web del DASCD para la publicación de las prácticas laborales (Actividad Finalizada)

Para efectos de realizar la difusión de prácticas laborales se creó en la página web del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD, un micrositio donde se realizará la publicación de las convocatorias de plazas de prácticas laborales que se realicen.



Con esta acción se cumplió con el 2.5% de lo programado para la vigencia 2024. Cumpliendo el 100% de la actividad.

e. Realizar un plan piloto sobre la convocatoria conjunta entre entidades y organismos distritales de prácticas laborales a través de un mismo operador. (Actividad Finalizada)

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Luego de las conversaciones con el operador autorizado se realiza apertura oficial de la convocatoria con inició el 5 de diciembre y se cerró el 20 del mismo mes. Se publicaron 45 vacantes con un total de 50 puestos de trabajo:

ENTIDAD	Numero de Pasantes
Secretaría Distrital de Hacienda	24
Secretaría Distrital De Salud	5
Secretaría Distrital de Planeación	5
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	6
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	10
Total	50

La difusión incluyó las siguientes estrategias de reclutamiento:

- Creación de un banner en el sitio web de la Agencia de Empleo Compensar con botón directo a un form para registrarse quienes estaban interesados, estrategia con gran visibilidad a todas las personas interesadas en servicios de la agencia.
- Publicación de las vacantes en la página del Servicio Público de Empleo SISE.
- Difusión en redes corporativas de cuentas premium como Linked In y grupo Facebook Compensar.
- Creación de pieza gráfica con la convocatoria, movilizada a través de canales de wp y grupos de estudiantes.
- Creación de convocatoria con la publicación de vacantes a través de la página del Empleo.com
- Envío de la convocatoria a 61 universidades aliadas.

Lo propio realizó el DASCD en su página web y mediante la movilización de la información en redes sociales.

Con la Agencia de Empleo Compensar se acordó que ellos realizarán el proceso de reclutamiento y selección de acuerdo con los parámetros establecidos por el DASCD, lo que fue acordado previamente con las entidades participantes.

Toda esta estrategia conjunta entre el operador Agencia de Empleo Compensar y DASCD permitió un total de 327 personas postuladas que participaron en el proceso. Algunos candidatos realizaron múltiples postulaciones, pero se les consideró para una sola vacante a la que fueron notificados en la fase de entrevistas. El desglose por fases es el siguiente, y de esa manera se fue decantando el grupo en cada fase hasta llegar al grupo de remitidos.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Fases del proceso	Criterios	Número de Candidatos	Descripción
Reclutamiento	No firma autorización para avanzar	144	Candidatos que no completaron el requisito de consentimiento para tratamiento de datos. Es decir, se les invitó a registrarse con la Agencia de empleo para poderlos gestionar y no lo realizaron luego de la solicitud.
	Autorización tratamiento de datos	183	Postulantes que autorizaron el tratamiento de sus datos personales y con los que se avanzó en la evaluación. Es decir que estos si fueron contactados y evaluados.
Filtro Inicial	No cumple con perfil	46	Estudiantes con formación académica que no correspondía a los requisitos o ya se encontraban graduados. Se les notificó del no avance del proceso a segunda fase.
	Avanza en proceso de evaluación	137	Candidatos que superaron el filtro inicial y continuaron con las pruebas y entrevistas individuales con Psicólogo de selección.
Evaluación	Desiste (no realiza prueba psicotécnica)	68	Postulantes que abandonaron el proceso al no responder la prueba psicotécnica. A pesar de ser enviada y hacerles seguimiento uno a uno.
	Desiste (no logra realizar entrevista)	2	Participantes que no atendieron a la citación de entrevista programada a pesar de ser convocados por distintos medios.
	No aprueba proceso de selección	6	Candidatos que no alcanzaron los puntajes necesarios en pruebas o entrevistas o no cumplían con el requisito de ser estudiantes. Ya eran graduados o estudiantes de semestres inferiores a la fase autorizada de prácticas.
	Total, preseleccionados aprobados y remitidos	61	Candidatos finalmente seleccionados y remitidos a las entidades distritales para proceso de selección.
Total, auto postulados		327	Candidatos que inicialmente manifestaron interés en la convocatoria.

Del grupo de preseleccionados, 28 son hombres y 33 son mujeres en edad comprendida entre los 20 a 37 años.

Formaciones académicas de los postulados:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Carreras como Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Derecho, Psicología y Trabajo Social se destacaron entre los más postulados.

FORMACIONES ACADÉMICAS
Administración de Empresas
Administración Pública
Administración Bancaria y Financiera
Economía
Ciencia Política y Gobierno
Ciencias Políticas
Negocios Internacionales
Ingeniería Industrial
Ingeniería Telemática
Ingeniería en Telecomunicaciones
Ingeniería de Software
Administración Deportiva
Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte
Trabajo social
Psicología
Derecho
Diseño Industrial
Mercadeo
Comunicación Visual
Tecnología en Gestión Documental
Tecnología en Banca y Finanzas

Universidades participantes:

Participaron diversas universidades, dentro de ellas las de mayor recurrencia fueron instituciones como la Universidad Nacional, Universidad Javeriana, Universidad Distrital, SENA, y Politécnico Gran Colombiano, entre otras.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASC.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Corporación Universitaria Republicana
Escuela Superior de Administración Pública ESAP
Fundación Universitaria Agraria de Colombia
Fundación Universitaria Compensar
Fundación Universitaria Uniempresarial
Universidad Incca de Colombia
Politécnico Grancolombiano
Pontificia Universidad Javeriana
Uniagustiniana
Universidad Católica de Colombia
Universidad Central
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca
Universidad Cooperativa de Colombia
Universidad de Guajira
Universidad de la Sabana
Universidad de los Andes
Universidad San Buenaventura
Universidad Distrital Francisco José de Caldas
Universidad El Bosque
Universidad Industrial de Santander
Universidad La Gran Colombia
Universidad Militar Nueva Granada
Universidad Nacional de Colombia

El proceso contempló las siguientes etapas:

1. Validación de postulantes por las diferentes fuentes y envío de autorización de tratamiento de datos personales.
2. Perfilamiento inicial y registro en plataformas (SISE y corporativa).
3. Aplicación de prueba psicotécnica “360 Prueba de personalidad de nivel psicométrico” y entrevista individual de validación de competencias y factores actitudinales.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



4. Evaluación de perfil académico, competencias generales afines a las funciones a realizar y remisión de candidatos seleccionados a las entidades.

La convocatoria evidenció una alta respuesta y disposición de los estudiantes a participar, lo que refuerza la importancia de estos programas para promover el desarrollo profesional. Con los ajustes sugeridos, futuros procesos podrían alcanzar aún mejores resultados, beneficiando tanto a los estudiantes como a las entidades distritales.

Plazas ofertadas a las cuales no se inscribieron postulantes o de los inscritos no cumplió nadie con el perfil en total 14, de las 14 plazas a 4 no se postuló nadie.

Con el plan piloto que se adelantó en los meses de octubre y diciembre, se alcanzó el 2,5% que se tenía programado para la vigencia 2024. **Cumpliendo el 100% de la actividad.**

f. Consolidar una base de relación de los practicantes vinculados en 2024 con y sin subsidio. (Actividad Finalizada)

Se consolidó una base de datos con la información de las entidades y organismos distritales que con los practicantes que han tenido las entidades y organismos distritales desde el 2021 al 2024, así:

Entidad	2021	2022	2023	2024	TOTAL GENERAL
ATENEA	0	0	0	1	1
CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR	1	0	1	1	3
CANAL CAPITAL	36	32	28	15	111
CONCEJO DE BOGOTÁ	37	167	107	94	405
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ	30	20	14	12	76
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO – DADEP	0	0	0	8	8
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL	0	0	4	0	4
EAAB-ESP	228	199	173	190	790

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.	0	1	0	3	4
Entidad	2021	2022	2023	2024	TOTAL GENERAL
EMPRESA DE TRANSPORTES DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO S.A.	43	15	45	25	128
EMPRESA METRO DE BOGOTÁ	0	0	4	6	10
FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES – FONCEP	0	0	0	6	6
FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO -FUGA	0	0	0	1	1
GRUPO ENERGÍA BOGOTÁ	87	76	42	32	237
IDEARTES	0	0	0	1	1
IDIGER	0	0	0	1	1
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO	13	0	28	23	64
INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL	0	27	19	8	54
INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL	24	47	31	5	107
INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL	19	49	24	21	113
INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTES	0	3	34	70	107
INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO	0	0	0	4	4
INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL – IPES	8	5	4	0	17
INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGÓGICO – IDEP	2	0	0	0	2
INVEST IN BOGOTÁ	10	10	10	16	46
JARDÍN BOTÁNICO "JOSÉ CELESTINO MUTIS"	64	0	0	0	64
LOTERÍA DE BOGOTÁ	2	8	13	3	26

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ	0	0	0	1	1
PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.	12	53	77	46	188
Entidad	2021	2022	2023	2024	TOTAL GENERAL
SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO	484	0	0	43	527
SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE	6	20	7	0	33
SECRETARIA DISTRITAL DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE	2	1	1	1	5
SECRETARIA DISTRITAL DE GOBIERNO	32	7	4	2	45
SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA	0	0	3	5	8
SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL	689	452	425	439	2005
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	40	12	26	17	95
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD	3	0	0	0	3
SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN	9	6	16	12	43
SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD	109	137	32	24	302
SECRETARIA DISTRITAL DEL HÁBITAT	0	0	10	0	10
SECRETARIA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA	55	46	51	44	196
SECRETARÍA GENERAL ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	14	8	12	23	57
SECRETARIA JURÍDICA DISTRITAL	3	3	14	28	48
TERMINAL	16	12	10	9	47
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL	0	2	0	0	2
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE BOGOTÁ – UAECOB	5	8	6	5	24
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	2	8	30	29	69

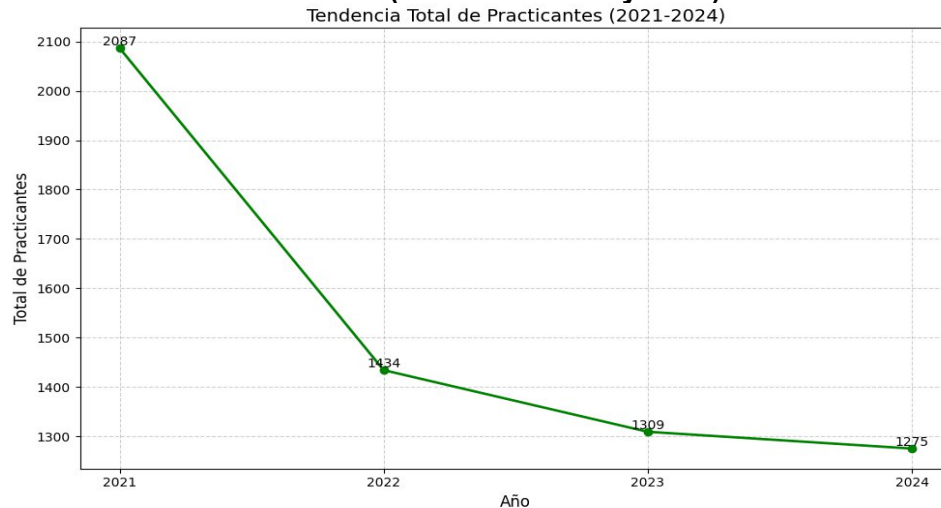
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS – UAESP	0	0	3	0	3
VEEDURÍA DISTRITAL	2	0	1	1	4
Total General	2087	1434	1309	1275	6105

Gráfica No. 1 Tendencia de vinculación de Practicantes en entidades y organismos del Distrito (2021-2022-2023 y 2024)



Con esta acción, se cumple el 7,5% que se tenían programados para la vigencia 2024.
Cumpliendo el 100% de la actividad.

g. Requerir a las entidades para que registren sus necesidades de prácticas laborales en el módulo de SIDEAP. (Actividad finalizada)

AVANCE 2024

Durante el plan piloto se solicitó a las entidades el registro de información de las prácticas laborales.

Para el mes de diciembre el **reporte de avance de esta actividad es del 1% cumpliendo con lo programado para la vigencia 2024.**

AVANCE 2025

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Para la vigencia 2025, se requirió a las entidades para el registro de las prácticas en el SIDEAP, durante el mes de enero 2 entidades han registrado sus prácticas.

Durante los meses de febrero y marzo de 2025 no se contemplaron actividades programadas.

En el mes de abril, se remitió por correo electrónico la solicitud a todas las entidades y organismos distritales, adjuntando la Circular Conjunta 001 “Estrategia Prácticas Laborales en Entidades y Organismos Distritales – Tu experiencia empieza aquí”. Asimismo, se incorporó un video instructivo que detalla, paso a paso, los procedimientos para la publicación de las plazas que cada dependencia considere necesarias. Finalmente, se recibió la confirmación de 30 de las entidades y organismos distritales que participan en la estrategia y realizaron su cargue y publicación de plazas en el SIDEAP. Además, se adjunta una base de datos con las observaciones realizadas respecto a las respuestas recibidas por las distintas entidades y organismos distritales.

Durante los meses de mayo, junio, julio y agosto del 2025 no se contemplaron actividades programadas

Para el mes de septiembre, como parte del proceso de implementación de la convocatoria de prácticas laborales "Parche Distrito 2025-II", se estableció contacto directo con las entidades y organismos distritales mediante comunicación electrónica oficial. En dicha comunicación se adjuntó como documento principal la Circular Conjunta 005 que formaliza la convocatoria, junto con el aviso correspondiente para su divulgación interna.

De manera complementaria, se solicitó a las entidades que remitieran la información de las personas designadas como responsables del proceso al interior de cada entidad y organismos distritales, con el fin de establecer canales de comunicación fluidos y puntos de contacto oficiales. Asimismo, se comunicó formalmente que la fecha límite establecida para el cargue de las plazas requeridas en el sistema SIDEAP 2.0 se estableció, según cronograma, hasta el 4 de agosto del presente año.

Para garantizar la correcta ejecución de este proceso, se puso a disposición de las entidades un video instructivo que detalla el procedimiento a seguir para el registro de información en la plataforma SIDEAP 2.0. Adicionalmente, se proporcionó el correo electrónico oficial parchedistrito@serviciocivil.gov.co como canal designado para la atención de consultas y seguimiento de la convocatoria.

Durante los meses de octubre y noviembre no se programaron actividades.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Durante el mes de diciembre se presentó el informe de resultados que destaca los logros y avances alcanzados en la implementación de la Estrategia de Prácticas Laborales, liderada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) en el marco del Plan Distrital de Desarrollo 2024–2027 “Bogotá Camina Segura”. El documento resalta la evolución positiva de la estrategia desde su fase piloto hasta la consolidación de convocatorias masivas, evidenciando un proceso permanente de aprendizaje, ajuste y mejora continua.

En este contexto, la convocatoria “Tu Experiencia Empieza Aquí” (2025-I) marcó un hito en la expansión de la estrategia, al consolidar una oferta institucional unificada y de alta visibilidad. En esta convocatoria participaron treinta (30) entidades distritales, las cuales ofertaron trescientas sesenta (360) plazas, equivalentes a quinientas cincuenta y nueve (559) oportunidades para practicantes. Un avance relevante fue la inclusión de auxilio económico en trescientos once (311) cupos, lo que representó el cincuenta y cinco coma seis por ciento (55,6%) del total ofertado, constituyéndose en un paso significativo hacia la dignificación de las prácticas laborales.

La respuesta de la comunidad académica fue sobresaliente, con cuatro mil doscientas tres (4.203) postulaciones recibidas, lo que ratificó el atractivo del sector público distrital como escenario de formación y desarrollo profesional. A través de un proceso de selección riguroso y meritocrático, se preseleccionaron quinientos setenta y dos (572) aspirantes, cuyos perfiles fueron puestos a disposición de las entidades para la etapa final de selección. De manera complementaria, la estrategia tuvo presencia en ferias laborales de instituciones como la Universidad Distrital y la Universidad de los Andes, fortaleciendo la articulación con el sector educativo y promoviendo la transparencia en el acceso a las oportunidades.

Como resultado de este esfuerzo articulado, se logró la vinculación formal de ciento cuatro (104) practicantes mediante acto administrativo, sentando una base sólida para la incorporación de nuevo talento al servicio público distrital y generando aprendizajes clave para optimizar la coordinación de tiempos entre la preselección centralizada y los procesos internos de vinculación de las entidades.

Posteriormente, la convocatoria “Parche Distrito” (2025-II) representó un avance cualitativo en la estrategia, al incorporar mejoras operativas derivadas de las lecciones aprendidas. Su diseño se estructuró en cuatro fases claramente definidas, lo que permitió una mayor fluidez y articulación entre el DASCD, el operador y las entidades participantes. El principal logro de esta convocatoria fue el cumplimiento del cien por ciento (100%) de plazas para practicantes con auxilio económico, ofertando un total de trescientas veintiocho (328) plazas remuneradas, en coherencia con los lineamientos del Plan Distrital de Desarrollo y consolidando un hito en la dignificación de las prácticas laborales en el Distrito.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



La convocatoria evidenció nuevamente una alta capacidad de atracción, al contar con quinientos trece (513) aspirantes habilitados que cumplieron la totalidad de los requisitos establecidos para avanzar en el proceso de selección. El análisis de la distribución de las postulaciones permitió identificar un mayor interés en entidades de alta trayectoria, información estratégica que servirá de base para fortalecer y segmentar las acciones de difusión de futuras convocatorias. Adicionalmente, “Parche Distrito” contribuyó al fortalecimiento del banco distrital de hojas de vida, consolidándolo como un insumo estratégico para la gestión eficiente del talento joven.

En conclusión, el desarrollo de las convocatorias evidencia la consolidación de un modelo distrital de prácticas laborales caracterizado por la mejora continua, la atracción efectiva de talento, la transparencia en los procesos de selección y un compromiso decidido con la dignificación de las prácticas. Los aprendizajes obtenidos, especialmente en la articulación interinstitucional y la sincronización de los tiempos de vinculación, se constituyen en activos estratégicos para el fortalecimiento de la política. Este camino recorrido sienta bases sólidas para una estrategia de prácticas laborales cada vez más efectiva, incluyente y reconocida como un referente de excelencia en la gestión pública del talento joven en el Distrito.

El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,2% con un porcentaje de avance acumulado del 1,0% total cumpliendo con lo programado para la vigencia 2025.

AVANCE 2026

Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

h. Divulgar en las Instituciones de Educación Superior las ofertas de prácticas laborales en el distrito.

AVANCE 2025

Para la vigencia 2025, durante el mes de enero se remitió a las IES oficios socializando la estrategia de prácticas en el Distrito.

Durante el mes de febrero se inició el contacto con las IES para las plazas de las prácticas que se reportaron por parte de las entidades.

De acuerdo con el Plan Plurianual, para esta actividad el porcentaje de avance con corte a 28 de febrero fue de 1,5%.

Durante el marzo de 2025 no se contemplaron actividades programadas.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

En el mes de abril, para promover las prácticas laborales ante las instituciones de educación superior, se envió inicialmente un correo electrónico con una base de datos que compilaba todas las plazas ofertadas por el Distrito, junto con las piezas comunicativas correspondientes para su difusión. Adicionalmente, se participó en varias ferias de prácticas laborales: primero, en la feria virtual de la Universidad Distrital; luego, de manera presencial, en la feria de la Universidad de los Andes; y, finalmente, en la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Paralelamente, las universidades publicaron las plazas ofertadas por el Distrito en sus propias plataformas, asegurando así un alcance más amplio y oportuno. Para el mes de mayo se cumplió con el porcentaje programado.

Para los meses de junio y julio no se tienen programas actividades cualitativas y cuantitativas.

Para el mes de septiembre, para la ejecución de este proceso, inicialmente se llevó a cabo un análisis y identificación de los canales de atención de las Instituciones de Educación Superior a nivel nacional. Como parte de esta etapa, se recopilaron los correos electrónicos destinados a la gestión de prácticas y atención al ciudadano, con el objetivo de utilizar estos canales para la difusión de la información y las piezas comunicativas de la convocatoria.

Paralelamente, con el apoyo de la Agencia de Empleo Compensar, se obtuvo la base de datos de aproximadamente 80 Instituciones de Educación Superior, a las cuales se remitió por vía electrónica toda la información correspondiente a la convocatoria. Adicionalmente, se solicitó formalmente la información sobre las diferentes ferias de prácticas que cada institución de Educación Superior tuviera programadas internamente, durante el periodo de convocatoria y postulación.

IES	Fecha	Asistencia de Personas	
		Presencial	Virtual
U. Andes	18/09/2025	470 Personas participantes en el evento de practicas laborales	0 personas

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



ESAP	17/09/2025	0 Personas	Para socializar los detalles de la convocatoria, se realizó una presentación en vivo mediante la plataforma YouTube. El evento sirvió para explicar el proceso de postulación, sus etapas y el calendario de fechas relevantes. Sin embargo, no es posible cuantificar con exactitud la audiencia que participó.
------	------------	------------	--

De manera complementaria, se realizó una reiteración de los aspectos clave de la convocatoria y de las fechas importantes establecidas, con el propósito de maximizar su difusión y promover una mayor participación por parte de los aspirantes y estudiantes que se encuentren en la etapa de culminación de sus estudios.

Durante el mes de octubre se estableció comunicación directa con más de 89 instituciones de educación superior y se participó en las ferias de prácticas laborales realizadas en las siguientes universidades: ECCI, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Universidad Nacional de Colombia y Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

En estos espacios se divulgó la convocatoria y se explicó su articulación con el Plan Distrital de Desarrollo. Posteriormente, se llevó a cabo el proceso de inscripción y postulación de los estudiantes interesados en participar en el programa:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



IES	Fecha	Asistencia de Personas	
		Presencial	Virtual
ECI	7/10/2025	Para estas ferias se realizó un registro por medio de un fono que permitiera la trasvillada de unarlas personas se había postulado o recibida la información de la convocatoria "Parche Distrito"	0 Personas
	8/10/2025	Para estas ferias se realizó un registro por medio de un fono que permitiera la trasvillada de unarlas personas se había postulado o recibida la información de la convocatoria "Parche Distrito"	0 Personas
	9/10/2025	Para estas ferias se realizó un registro por medio de un fono que permitiera la trasvillada de unarlas personas se había postulado o recibida la información de la convocatoria "Parche Distrito"	0 Personas
	10/10/2025	Para estas ferias se realizó un registro por medio de un fono que permitiera la trasvillada de unarlas personas se había postulado o recibida la información de la convocatoria "Parche Distrito"	0 Personas
U DSIRTA	3/10/2025	Para estas ferias se realizó un registro por medio de un fono que permitiera la trasvillada de unarlas personas se había postulado o recibida la información de la convocatoria "Parche Distrito"	0 Personas
U NACIONAL	1/10/2025	Para estas ferias se realizó un registro por medio de un fono que permitiera la trasvillada de unarlas personas se había postulado o recibida la información de la convocatoria "Parche Distrito"	0 Personas
ESAP	14/10/2025	Para estas ferias se realizó un registro por medio de un fono que permitiera la trasvillada de unarlas personas se había postulado o recibida la información de la convocatoria "Parche Distrito"	0 Personas

Durante los meses de noviembre y diciembre no se programaron actividades.

El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,75% con un porcentaje de avance acumulado del 4,5% realizando el porcentaje total para la vigencia 2025.

AVANCE 2026

Durante el mes de enero no se contemplaron actividades programadas.

- i. Realizar las acciones necesarias para la publicación de la convocatoria a través del operador, selección de los practicantes y apoyo a las entidades para su vinculación.**

AVANCE 2025

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASC.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



En el mes de enero, el diseño de la convocatoria que se realizará en el primer semestre y se realizó el contacto con Compensar para coordinar lo pertinente al plan de acción a seguir.

En el mes de febrero se estableció contacto permanente con el operador, Compensar para el registro y divulgación de las plazas.

De acuerdo con el Plan Plurianual, para esta actividad el porcentaje de avance con corte a 28 de febrero fue de 1,5%.

Durante el marzo de 2025 no se contemplaron actividades programadas.

Durante el mes de abril, se inició el proceso de publicación de plazas mediante la recopilación de la información registrada en el sistema SIDEAP por cada entidad y organismo distrital. Esta información fue posteriormente consolidada en una base de datos única, lo que permitió identificar con precisión el número total de practicantes requeridos, tanto a nivel general como por entidad, así como los perfiles profesionales solicitados. Finalmente, dicha base fue remitida al operador, quien se encargó de su registro en el sistema SISE y de la publicación de las plazas ofertadas por el Distrito.

Durante el mes de mayo, el operador Compensar, en cumplimiento de las funciones asignadas dentro del proceso de intermediación laboral del programa de prácticas del Distrito Capital, remitió a la entidad las hojas de vida de los aspirantes preseleccionados para cada una de las plazas de práctica ofertadas por las diferentes entidades y organismos distritales. Esta información fue enviada de forma organizada y en respuesta al procedimiento de cruce de perfiles, con base en los criterios establecidos para cada una de las plazas registradas.

A partir de la información recibida, se elaboró una base de datos consolidada que permitió identificar con mayor claridad el número total de postulaciones registradas por plaza, así como aquellas plazas que, al cierre del proceso de postulación, no contaban con candidatos inscritos, es decir, se encontraban desiertas. Esta clasificación resultó fundamental para el análisis técnico del comportamiento de la oferta y la demanda dentro del proceso de vinculación de estudiantes a prácticas laborales en el sector público distrital.

Adicionalmente, en el cuerpo del mensaje remitido a cada entidad, se indicó expresamente que debían realizar el proceso de selección final de los practicantes y remitir la relación de hojas de vida seleccionadas a más tardar el día 30 de mayo de 2025. Esta fecha fue establecida como plazo máximo con el fin de garantizar el cumplimiento del cronograma previsto para la asignación de estudiantes y su posterior vinculación a las plazas de práctica.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Para los meses de junio, julio y agosto no se tienen programas actividades cualitativas y cuantitativas.

El 4 de agosto de 2025 se consolidó una base de datos con la información proporcionada por las entidades y organismos distritales en el SIDEAP 2.0, como parte de su participación en la segunda convocatoria “Parche Distrito 2025-II”. Dicha base fue remitida a la Agencia de Empleo Compensar a fin de que procediera con la publicación y registro en el SISE de cada una de las plazas solicitadas por las entidades participantes.

Posteriormente, y dentro de un plazo de prórroga concedido a las entidades y organismos distritales, se envió una actualización de la base de datos que incluía plazas adicionales solicitadas durante este periodo.

PARCHE DISTRITO		
ENTIDAD	PLAZAS	CUPOS
Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA	13	15
Caja de Vivienda Popular - CVP	1	1
Canal Capital	11	21
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	6	6
Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. - EAAB	1	5
Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.	4	4
Fondo De Prestaciones Económicas, Cesantías Y Pensiones - FONCEP	7	10
Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	19	20
Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER	1	2
Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	1	3
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA	5	14
Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDR D	10	30
Instituto Distrital de Turismo - IDT	5	5
Instituto para la Economía Social - IPES	4	5
Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	10	10
Metro de Bogotá S.A.	2	2
Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB	3	3
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	6	9
Secretaría Distrital de Gobierno	4	5
Secretaría Distrital de Hacienda	30	42
Secretaría Distrital de la Mujer	15	46

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Secretaría Distrital de Movilidad	6	6
Secretaría Distrital de Planeación	13	14
Secretaría Distrital De Salud	17	27
Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	21	52
Secretaría Distrital del Hábitat	2	2
Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	66	98
Secretaría Jurídica Distrital	9	9
Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos - UAECOB	8	12
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD	10	13
Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	7	8
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	11	14
Total general	328	513

El objetivo fue completar el proceso de registro SISE y la publicación correspondiente de estas plazas a corte del 30 de septiembre de 2025.

Durante el mes de octubre se consolidó la información correspondiente al proceso de selección de practicantes, estableciéndose que se recibieron 511 hojas de vida preseleccionadas, tras un filtro inicial realizado por el operador Compensar. Posteriormente, los perfiles fueron organizados en subcarpetas según el código asignado a cada una de las plazas disponibles y se creó una carpeta individual para cada una de las 31 entidades participantes.

Durante los meses de noviembre y diciembre no se programaron actividades.

El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,75% con un porcentaje de avance acumulado del 4,5% realizando el porcentaje total para la vigencia 2025.

AVANCE 2026

Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

4.6 Vinculación a la administración distrital a través de procesos meritocráticos y/o selección pública y objetiva

Esta actividad se centra en la promoción y seguimiento a las convocatorias adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC. Para ello, se realizarán campañas de socialización para asegurar la difusión de estas convocatorias entre diferentes grupos poblacionales.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Asimismo, se asistirá a ferias de servicios y reuniones con diversos grupos (como personas con discapacidad, jóvenes, grupos interreligiosos, veteranos de la fuerza pública, NARP y LGTBI) para promover estas convocatorias. Además, se socializará y promoverá entre las entidades la funcionalidad de relacionar los números de OPEC de la CNSC con los empleos en el SIDEAP, y se hará seguimiento a la actualización de estos registros SIDEAP. Las actividades para desarrollar en este componente son las siguientes:

a. Realizar campañas de socialización para promocionar las convocatorias que realicen la CNSC y asegurar su difusión entre diferentes grupos poblacionales.

Para los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2025 no se tenían actividades programadas ni reporte cuantitativo.

Durante la vigencia 2025, con corte al 31 de diciembre, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) no adelantó convocatorias de mérito que involucraran la participación de entidades del Distrito Capital.

El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,5% cumpliendo con el porcentaje asignado para la vigencia 2025.

AVANCE 2026

Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

b. Asistir a ferias de servicios y a reuniones con grupos poblacionales (Discapacitados, jóvenes, interreligiosos, veteranos de la fuerza pública, NARP, LGTBI) para realizar la promoción de las convocatorias de la CNSC.

Para los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2025 no se tenían actividades programadas ni reporte cuantitativo.

Durante la vigencia 2025, con corte al 31 de diciembre, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) no adelantó convocatorias de mérito que involucraran la participación de entidades del Distrito Capital.

El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,5% cumpliendo con el porcentaje asignado para la vigencia 2025.

AVANCE 2026

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

c. Solicitar a la CNSC la información sobre el avance de los procesos de selección meritocrática de las entidades y organismos distritales.

Se remitieron oficios solicitándole a la CNSC la información de avance de los procesos de Selección Distrito 5 y 6.

Para el mes de diciembre el reporte de avance es del 1,25% cumpliendo con lo programado para la vigencia 2024.

Para los meses de febrero, marzo y abril de 2025 no se tenían actividades programadas ni reporte cuantitativo.

Distrito 5:

- Se ofertaron 1.821 empleos en las Secretarías de Seguridad, Movilidad, Educación y General.

Distrito 6:

- Se ofertaron 1.411 vacantes en 33 entidades.
- CNSC y Universidad Libre gestionan el Proceso de Selección 2527 a 2559.
- Publicación de resultados definitivos de la fase de Verificación de Requisitos Mínimos se realizó el 9 de abril de 2025.

Tipo de Vinculación	2020	2021	2022	2023	2024	2025	TOTAL CONSOLIDADO 31/03/2025
Periodo de Prueba (Convocatorias CNSC)		32	1772		614	180	2598
Uso de listas de elegibles				511	317	14	842

- En el primer trimestre de 2025, se posesionaron 194 servidores públicos en periodo de prueba.

Para los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre no se tienen programas actividades cualitativas y cuantitativas.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Con corte a noviembre, la Comisión Nacional del Servicio Civil, emitió informe de la lista de elegibles, a las Entidades participantes en los Procesos de Selección Nos. 2527 a 2559 – Distrito Capital 6, que el 25 de noviembre de 2025, donde se publicaron 875 listas de elegibles del Proceso de Selección; encontraron que su publicación fue irregular, por tanto, procedieron a dejar sin efectos la publicación.

Conforme a la Resolución 12483 de diciembre de 2025 de la CNSC, deja sin efectos las listas de elegibles de Distrito 6 publicadas el pasado 24 de noviembre.

La explicación brindada por la CNSC indica que considerando que las listas de elegibles debían pasar a un proceso de revisión, verificación y aprobación previo a su publicación, esto no se realizó antes de la publicación el día 24 de noviembre de 2025. Por lo tanto, las ochocientos noventa y cuatro (894) listas de elegibles generadas hasta esa fecha, se declaran nulas considerando que inicialmente se preveía su publicación el día 27 de noviembre de 2025.

Así mismo, otra de las razones para la inactivación en el BNLE de las listas de elegibles se debió a que los actos administrativos se encontraban suscritos por el doctor Mauricio Liévano Bernal, quien se encontraba separado temporalmente del cargo de Comisionado Nacional del Servicio Civil. La publicación en el BNL se debió a un error del área de sistemas.

Por ello, se informa que las listas de elegibles del proceso de selección serán publicadas entre los meses de diciembre de 2025 y enero de 2026, por lo que próximamente se informará la nueva fecha de publicación en la sección de avisos informativos del proceso de selección, atendiendo lo dispuesto en los artículos 24 y 25 comunes de los Acuerdos de Convocatoria

El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,6% con un porcentaje de avance acumulado del 1,2% total de la vigencia 2025.

AVANCE 2026

Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

d. Consolidar una base de empleos provistos mediante procesos de selección meritocráticos.

Se consolidó la base de los empleos que han sido provistos mediante procesos meritocráticos, fortaleciendo así la transparencia y la eficiencia en la gestión del talento humano.

AVANCE 2024

***Recuerde:** Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Para el mes de diciembre, se registró un avance del 0,25%, alcanzando un acumulado del 1,25%, en cumplimiento con lo programado para la vigencia 2024.

AVANCE 2025

Durante el mes de febrero de 2025 no se tenían actividades programadas.

De acuerdo con el seguimiento que se realiza de los empleos que han sido provistos a través del mérito, se han provisto durante el 2025 661, para un acumulado de 7568 (2020-2025).

Al mes de marzo se **El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,6%** .

A corte de septiembre, se realiza el seguimiento así:

Tipo de Vinculación	2020	2021	2022	2023	2024	2025	TOTAL CONSOLIDADO 30/09/2025
Pruebas SEVCOM- Libre Nombramiento y Remoción	548	411	441	419	1150	197	3166
Pruebas SEVCOM- Carrera Administrativa				123	35	22	180
Jefes de Control interno		47	0	0	0		47
Periodo de Prueba (Convocatorias CNSC)		32	1772		614	707	3125
Banco de Hojas de Vida Gerentes Públicos					2		2
Selección de talentos SED		89	148	0	0		237
Planta temporal Gobierno		248					248
Proceso de Integración Social - Comisarias						423	423
Uso de listas de elegibles				511	317	22	850
							8278

El porcentaje de avance de esta actividad fue de 0,4% con un porcentaje de avance acumulado del 1,0% total de la vigencia 2025.

AVANCE 2026

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Durante el mes de enero no se contemplaron actividades programadas. Sin embargo, en el balance que se realizó con corte a 31 de diciembre de 2025, se tenían los siguientes empleos que provistos por algún proceso meritocrático:

Tipo de Vinculación	2020	2021	2022	2023	2024	2025	TOTAL CONSOLIDADO 31/12/2025
Pruebas SEVCOM- Libre Nombramiento y Remoción	548	411	441	419	1150	479	3448
Pruebas SEVCOM- Carrera Administrativa				123	35	41	199
Jefes de Control interno		47	0	0	0		47
Periodo de Prueba (Convocatorias CNSC)		32	1772		614	900	3318
Banco de Hojas de Vida Gerentes Públicos					2		2
Selección de talentos SED		89	148	0	0		237
Planta temporal Gobierno		248					248
Proceso de Integración Social - Comisarias						470	470
Uso de listas de elegibles				511	317	24	852
							8821

Durante el mes de febrero no se contemplaron actividades.

- e. **De acuerdo con las solicitudes de las entidades y organismos distritales, realizar las acciones necesarias para apoyar los procesos de selección meritocrática que se adelanten en la herramienta selección de talentos.**

AVANCE 2024

Durante el año 2024 se desarrollaron dos procesos:

- Banco de Hojas de Vida para proveer el empleo de Gerentes de las ESE
- Banco de hojas de vida para procesos de las comisarias de familia.

Para el mes de diciembre el reporte de avance es del 1,13% cumpliendo con lo programado para la vigencia 2024.

AVANCE 2025

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Para los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2025 no se tenían actividades programadas ni reporte cuantitativo.

En diciembre de 2025, se adelantó el proceso para la conformación del Banco de Hojas de Vida de aspirantes a los empleos de Jefes de Control Interno en las entidades y organismos del Distrito Capital, para el periodo 2026–2029. Este proceso fue liderado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., con el apoyo técnico del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).

Principales logros del proceso

- Desarrollo bajo principios de mérito, transparencia y eficiencia administrativa, garantizando igualdad de oportunidades.
- Acompañamiento técnico del DASCD en todas las etapas: planeación, definición metodológica, cronograma, verificación de requisitos, atención de reclamaciones y consolidación del banco.
- Uso de la herramienta Selección de Talentos del SIDEAP para registro y trazabilidad.
- Resultados alcanzados:
 - 1.178 aspirantes participaron en la convocatoria.
 - 830 profesionales fueron admitidos tras cumplir requisitos.
 - 42 reclamaciones atendidas oportunamente.
- Consolidación del banco el 6 de noviembre de 2025, como instrumento confiable para la provisión de empleos durante el periodo 2026–2029.
- Impacto: Fortalecimiento de la gestión meritocrática del talento humano y del Sistema de Control Interno del Distrito Capital.

Este proceso se desarrolló de manera ordenada, transparente y técnicamente sólida, cumpliendo con los lineamientos normativos y garantizando la trazabilidad y objetividad en la selección.

Con corte a diciembre se cumplió con un acumulado del 1,125%, cumpliendo con lo programado para la vigencia 2025.

AVANCE 2026

Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

- f. Realizar un informe sobre los procesos de selección realizados a través de Selección de Talentos.***

AVANCE 2024

Se realizó un informe de cada uno de los procesos que se enunció en el punto anterior, el cual se anexó al informe de la política pública.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Con corte a diciembre se cumplió con un acumulado del 1,13%, cumpliendo con lo programado para la vigencia 2024.

AVANCE 2025

Para los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2025 no se tenían actividades programadas ni reporte cuantitativo.

Durante el mes de diciembre se realizó el avance y los resultados del proceso adelantado para la conformación del Banco de Hojas de Vida de aspirantes a los empleos de Jefes o Responsables de Control Interno en las entidades y organismos del Distrito Capital, para el periodo comprendido entre el 1° de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2029. Este proceso fue liderado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., con el apoyo técnico permanente del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), en el marco de sus competencias como entidad rectora de la política de gestión del talento humano distrital.

La actuación institucional se desarrolló bajo los principios de colaboración, coordinación y concurrencia, garantizando la aplicación de criterios de mérito, transparencia, igualdad de oportunidades y eficiencia administrativa. El DASCD brindó acompañamiento técnico durante todas las etapas del proceso, incluyendo la planeación, definición metodológica, estructuración del cronograma, verificación de requisitos mínimos, atención de reclamaciones y consolidación del banco de hojas de vida, haciendo uso de la herramienta Selección de Talentos del SIDEAP. Es importante precisar que este proceso no constituye un concurso público de méritos, ni genera derechos de carrera administrativa, listas de elegibles o expectativas laborales, ni limita la facultad discrecional del nominador, conforme a lo establecido en la normativa vigente aplicable a los empleos de control interno.

En el marco del cronograma definido, se adelantó la etapa de divulgación de la convocatoria, el registro y actualización de hojas de vida en el SIDEAP, la inscripción formal de los aspirantes y la verificación de requisitos mínimos, fase en la cual el DASCD definió y aplicó un protocolo técnico que permitió estandarizar la revisión documental, asegurar la trazabilidad de la información y garantizar la homogeneidad en los criterios de evaluación. Para el desarrollo de esta etapa, se dispuso de un equipo técnico especializado, vinculado mediante contratos de prestación de servicios, encargado del análisis de la información y la atención oportuna de las reclamaciones presentadas por los aspirantes.

En conclusión, el proceso de conformación del Banco de Hojas de Vida para los empleos de Jefes o Responsables de Control Interno del Distrito Capital se desarrolló de manera ordenada, transparente y técnicamente sólida, cumpliendo con el cronograma y los lineamientos normativos

***Recuerde:** Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



establecidos. Como resultado, se logró la participación de 1.178 aspirantes, la admisión definitiva de 830 profesionales que cumplieron los requisitos exigidos y la atención oportuna de 42 reclamaciones, garantizando la objetividad y trazabilidad del proceso. La conformación del banco el 6 de noviembre de 2025 permitió consolidar un instrumento confiable para la provisión de estos empleos durante el periodo 2026–2029, fortaleciendo la gestión meritocrática del talento humano y contribuyendo de manera efectiva al fortalecimiento del Sistema de Control Interno del Distrito Capital, en cumplimiento de las funciones misionales del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

De acuerdo con lo anterior, en el **mes de diciembre se generó un avance del 1,125% correspondiente al acumulado programado para la vigencia 2025.**

AVANCE 2026

Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

g. Realizar campañas para promover entre las entidades y organismos la selección de personas naturales para la suscripción de contratos de prestación de servicios a través del banco de proveedores.

Durante el mes de febrero de 2025 no se tenían actividades programadas ni se reportaron avances cuantitativos.

Con el fin de realizar la difusión del banco de proveedores, se expidió la Circular No. 009 del 31 de marzo de 2025, la cual se queda publicada en el siguiente link: https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/2025-04/Circular_Banco_de_Proveedores2.pdf

De acuerdo con lo anterior, en el **mes de marzo se generó un avance del 0,75% correspondiente al acumulado programado para la vigencia 2025.**

Para los meses de junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2025 no se tienen programas actividades cualitativas y cuantitativas.

h. Hacer seguimiento al número de contratos de prestación de servicios que se suscriban con personas seleccionen del Banco de Proveedores.

Con corte del 30 de abril del 2025, la Estrategia Banco de Proveedores ha facilitado la contratación de **38.099 personas**, lo que da cuenta de su efectividad como herramienta para el acceso a oportunidades laborales en el Distrito. A la fecha, **421.898 ciudadanos** se han inscrito

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

en la plataforma, reflejando el amplio alcance y la acogida positiva que ha tenido entre los potenciales contratistas.

Durante el **primer cuatrimestre de 2025**, las entidades distritales reportaron la contratación de **766 personas** a través del Banco de Proveedores. De este grupo, **el 56,28 % son mujeres y el 43,72 % hombres**.

En cuanto a características poblacionales:

- El **2,72 %** de los contratistas se identifica como víctima del conflicto armado.
- El **0,75 %** manifiesta tener alguna discapacidad (física, visual, auditiva o múltiple).
- El **1,94 %** pertenece a grupos étnicos como afrocolombianos, pueblos indígenas, raizales o palenqueros.
-

Respecto a la distribución por rangos de edad:

- El **15,94 %** de los contratistas tiene entre **18 y 28 años**.
- El **73,45 %** se encuentra entre los **29 y 50 años**.
- El **8,32 %** tiene entre **51 y 60 años**.
- El **2,29 %** supera los **60 años**.

Finalmente, entre el **1 de enero y el 30 de abril de 2025**, se ha registrado en el sistema la **vinculación de 703 personas** mediante esta estrategia.

Nota: Las cifras fueron procesadas el 7 de mayo de 2025.

Al respecto, es importante destacar que para efectos de garantizar el seguimiento y monitoreo sobre la estrategia distrital de Banco de Hojas de Vida de Bogotá, D.C., bajo el dominio de www.bancodeproveedores.gov.co y, con el fin de verificar el cumplimiento de la meta de contratación por esta plataforma por parte de cada entidad distrital se ha dispuesto del Tablero de Control de Talento No Palanca en nuestro Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano, que le permite a los y las ciudadanas interesadas, organismos de control y a los grupos de valor, monitorear el desarrollo de la estrategia, tal como puede consultarse en el siguiente link: <https://www.serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/talento-no-palanca>.

Avance cuantitativo 2024

Con corte a octubre se había avanzado en un 4,6%. Para el mes de diciembre el reporte de avance fue del 0,90% cumpliendo con lo programado para la vigencia 2024.

Avance cuantitativo 2025

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Para los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2025 no se tenían actividades programadas ni reporte cuantitativo.

Con corte a 31 de diciembre de 2025, se han reportado por las entidades distritales como contratado 1,132 personas por Banco de Proveedores, de los cuales el 56,10% son mujeres y el 43,82% son hombres; el 2,65% declara ser víctima del conflicto armado; el 0,71% tiene algún tipo de discapacidad (Física, Visual, Auditiva o Múltiple); el 2,47% pertenece a grupos étnicos como (Afrocolombiano o Afrodescendiente, Pueblos Indígenas, Raizales o Palenqueros); el 13,34% está en el rango de edad entre 18 y 28 años, el 76,86% entre 29 y 50 años; el 7,60% está entre 51 y 60 años y 2,21% restante es mayor a 60 años. En total se llevan suscritos 38.465 contratos.

De acuerdo con lo anterior, en el mes de diciembre se generó un avance del 0,75% correspondiente al acumulado programado para la vigencia 2025.

AVANCE 2026

Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

4.5.2 Promoción de la vinculación con enfoque diferencial:

- a. Expedir circular anual recordando las obligaciones de vinculación y protección de población con enfoque de género y poblacional - diferencial, y reportes de niveles de vinculación de estas poblaciones. (Promover vinculación - evitar reducción)***

Se proyectó la circular para recordar a las entidades y organismos distritales el cumplimiento de cuotas y el enfoque diferencial en el momento de la provisión de empleos y de suscripción de contratos.

Para el mes de diciembre el reporte de avance fue de 2,5% cumpliendo con lo programado para la vigencia 2024.

Para los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2025 no se tenían actividades programadas ni reporte cuantitativo.

AVANCE 2026

Durante el mes de febrero se elaboró el borrador de la circular anual que recuerda las obligaciones de vinculación y protección de la población con enfoque de género y poblacional-

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



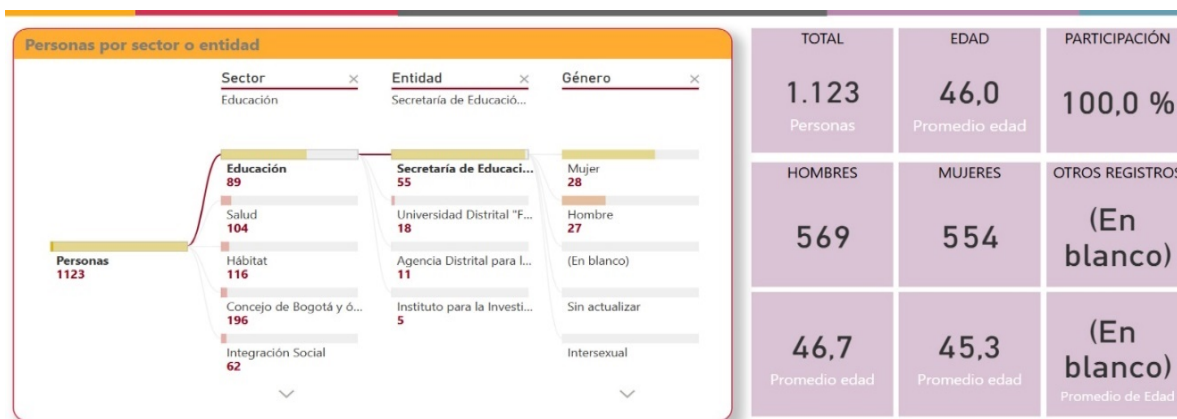
diferencial. Este documento, actualmente en proceso de revisión para su publicación, busca promover la vinculación de estas poblaciones y evitar cualquier reducción en los niveles de integración, reafirmando nuestro compromiso institucional con la inclusión y la equidad.

b. Establecer el seguimiento al cumplimiento de cuotas y vinculación con enfoque poblacional –diferencias

Para los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2025 no se tenían actividades programadas ni reporte cuantitativo.

Ene l mes de junio se realiza un análisis de las diferentes vinculaciones realizadas en el Distrito de Bogotá D.C a corte de mayo del 2025 así:

Cumplimiento Ley de cuotas:



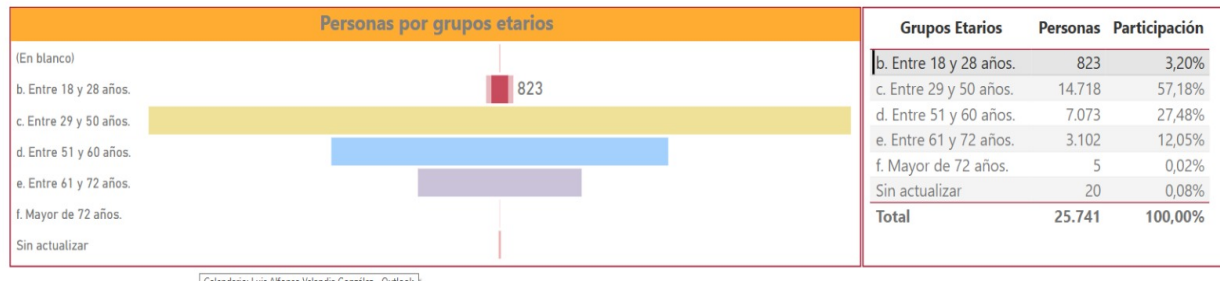
De un total de **1.123 personas** vinculadas en cargos directivos mediante el sistema de libre nombramiento y remoción, **554 son mujeres**, lo que representa un **49,33%** del total. Esta cifra evidencia un avance significativo hacia el cumplimiento y superación de lo establecido por la Ley 581 de 2000, que exige una participación mínima del 30% de mujeres en cargos de máximo nivel decisorio.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



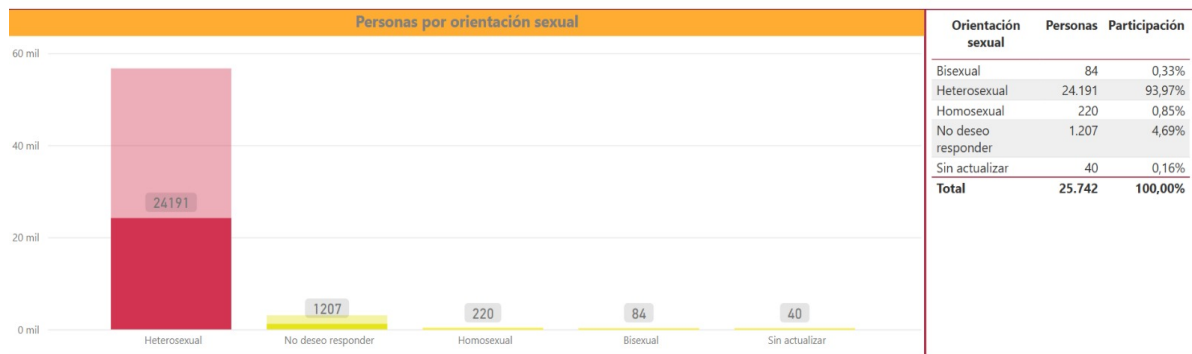
Jóvenes:



De acuerdo con la gráfica anterior, se observa que, de un total de 25.741 personas vinculadas laboralmente en el Distrito de Bogotá D.C., 823 corresponden a personas jóvenes entre los 18 y 28 años, lo que representa el 3,20% del total de vinculaciones.

Esta cifra permite dimensionar el grado de participación de la población joven en el empleo público distrital y constituye un insumo clave para el seguimiento e implementación de estrategias orientadas a fortalecer su inclusión.

Orientación sexual:



Con base en la información suministrada por las entidades del Distrito, se identificó que, de las 25.741 personas vinculadas, la mayoría se reconoce como heterosexual, representando el 93,97% del total (24.191 personas). Por su parte, 84 personas se identifican como bisexuales (0,33%), 220 como homosexuales (0,85%), y 1.207 personas (4,69%) manifestaron que no desean reportar su orientación sexual.

Estos datos permiten caracterizar de manera más inclusiva a la población vinculada al servicio público en el Distrito y contribuyen al diseño de políticas institucionales que garanticen entornos

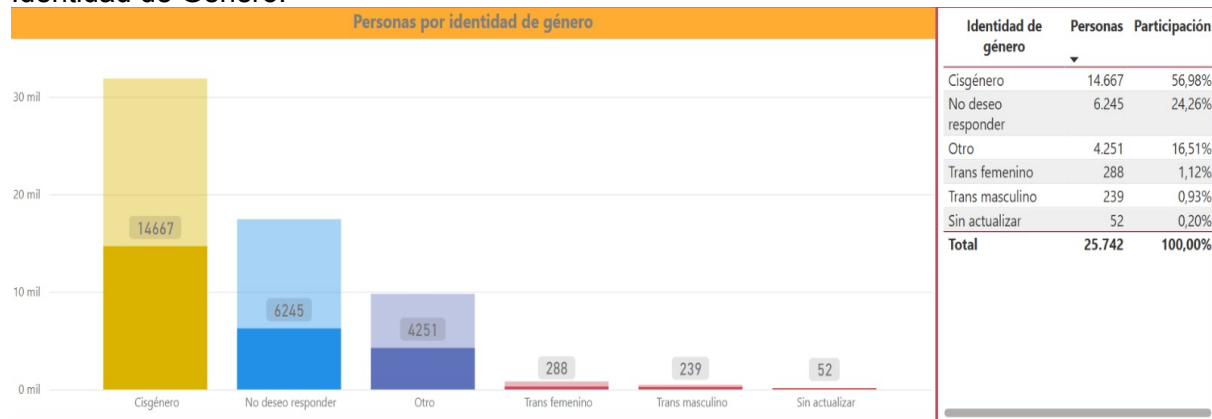
Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



laborales diversos, libres de discriminación y respetuosos de la orientación sexual de cada persona.

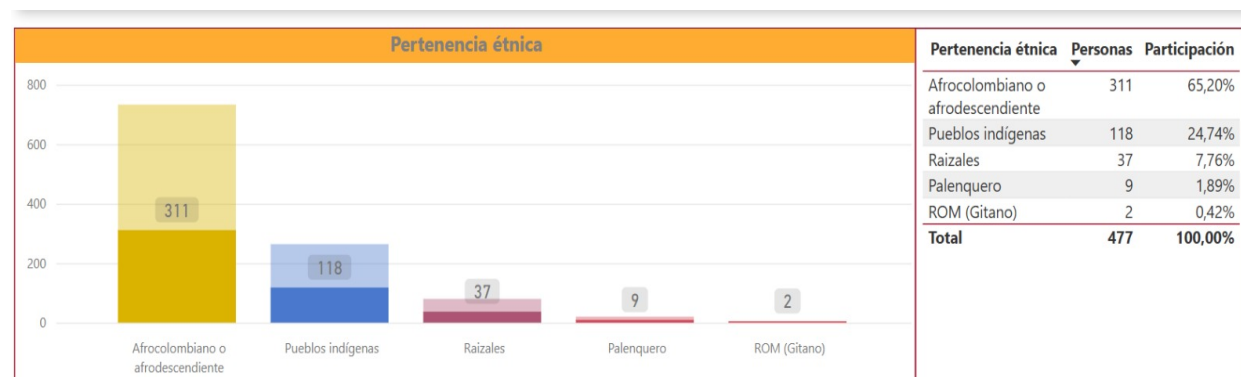
Identidad de Género:



De un total de 25.742 personas vinculadas en el Distrito de Bogotá D.C., 14.667 (56,98%) se identifican como cisgénero, 6.245 personas (24,26%) indicaron que no desean responder. Así mismo, 4.251 personas (16,51%) se identifican con un género diferente. Además, 288 personas (1,12%) se reconocen como transfemeninas, y 239 personas (0,93%) como transmasculinas.

Estos datos reflejan una diversidad significativa en la identidad de género de la planta de personal vinculada al Distrito, lo que resalta la importancia de seguir fortaleciendo políticas públicas de inclusión, respeto y no discriminación en el entorno laboral.

Pertenencia Étnica:



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

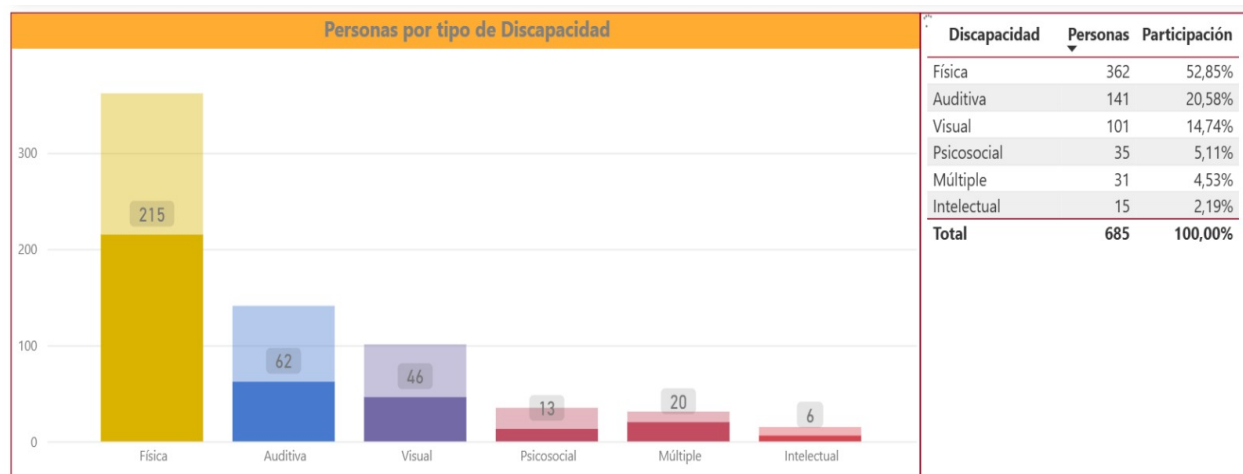
Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



De la información analizada, se evidencia que en el Distrito Capital se encuentran vinculadas 477 personas que pertenecen a diferentes grupos étnicos. De este total, 311 personas (62,20%) se identifican como afrocolombianas o afrodescendientes; 118 personas (24,74%) pertenecen a pueblos indígenas; 37 personas (7,76%) se reconocen como raízales; 9 personas (1,89%) como palenqueros, y finalmente, 2 personas (0,42%) se identifican como Rom.

Estos datos reflejan la diversidad étnica presente en la planta de personal del Distrito, resaltando la importancia de fortalecer las políticas de inclusión y reconocimiento cultural en el ámbito laboral.

Personas con discapacidad:



Se evidencia que en el Distrito Capital están vinculadas 685 personas que se autoreconocen con algún tipo de discapacidad. De ellas, 362 personas (52,85%) presentan discapacidad física; 141 personas (20,58%) discapacidad auditiva; 101 personas (14,74%) discapacidad visual; 35 personas (5,11%) discapacidad psicosocial; 31 personas (4,53%) discapacidad múltiple, y 15 personas (2,19%) discapacidad intelectual.

Estos datos son fundamentales para orientar y fortalecer las políticas de inclusión laboral y la implementación de ajustes razonables que permitan garantizar condiciones equitativas y accesibles para todas las personas vinculadas al servicio público del Distrito.

Para los meses de julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2025 no se tienen programas actividades cualitativas y cuantitativas.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

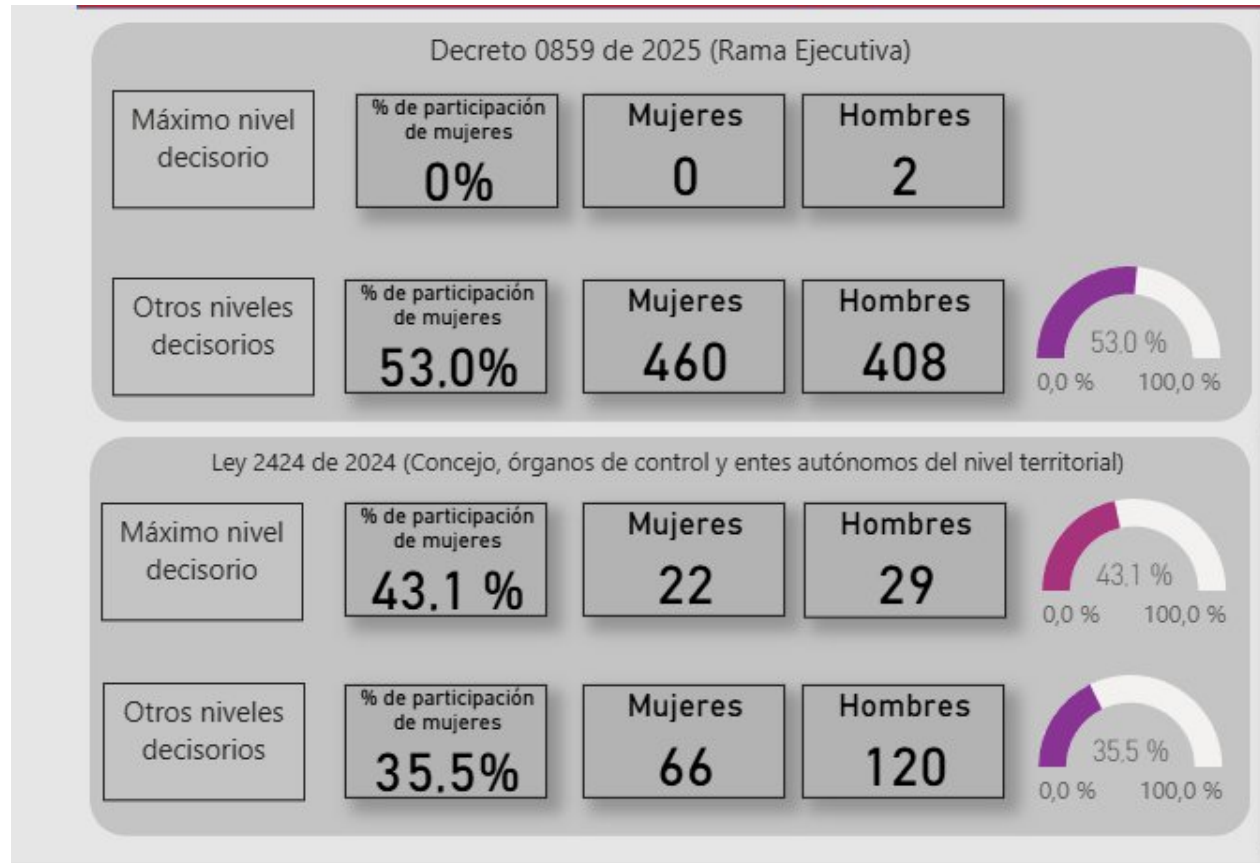
Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Para los meses de julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2025 no se tienen programas actividades cualitativas y cuantitativas.

Acorte del 31 de diciembre se realiza un análisis de las diferentes vinculaciones realizadas en el Distrito de Bogotá D.C a corte de mayo del 2025 así:

Cumplimiento en Ley de Cuotas:



En cumplimiento de la Ley de Cuotas, para la rama ejecutiva se registra una participación del cero por ciento (0%) de mujeres en cargos de máximo nivel decisorio y del cincuenta y tres por

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

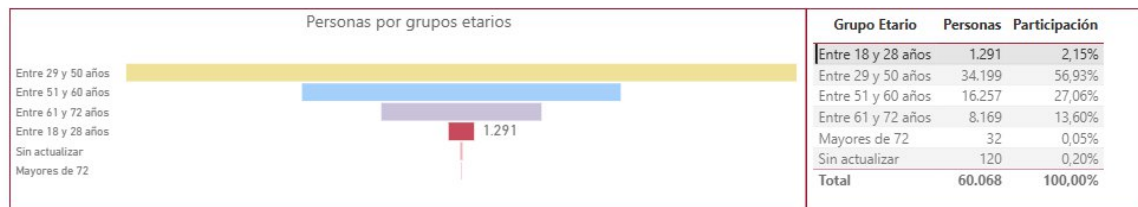
Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



ciento (53%) en otros niveles decisorios, equivalente a cuatrocientas sesenta (460) mujeres vinculadas en dichos cargos, en concordancia con lo establecido en la Ley 0859 de 2025.

Por su parte, en el Concejo, los órganos de control y los entes autónomos del nivel territorial, se evidencia una participación de veintidós (22) mujeres en cargos de máximo nivel decisorio, lo que corresponde al cuarenta y tres coma uno por ciento (43,1%), y una participación del treinta y cinco coma cinco por ciento (35,5%) en otros niveles decisorios, con un total de sesenta y seis (66) mujeres, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2424 de 2024.

Jóvenes:



De acuerdo con la gráfica anterior, se observa que, de un total de 60.068 personas vinculadas laboralmente en el Distrito de Bogotá D.C., 1.291 corresponden a personas jóvenes entre los 18 y 28 años, lo que representa el 2,150% del total de vinculaciones.

Esta cifra permite dimensionar el grado de participación de la población joven en el empleo público distrital y constituye un insumo clave para el seguimiento e implementación de estrategias orientadas a fortalecer su inclusión.

Orientación sexual:



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Con base en la información suministrada por las entidades del Distrito, se identificó que, de las 60.028 personas vinculadas, la mayoría se reconoce como heterosexual, representando el 93,85% del total (56.339 personas). Por su parte, 182 personas se identifican como bisexuales (0,30%), 447 como homosexuales (0,74%), y 2965 personas (4,94%) manifestaron que no desean reportar su orientación sexual.

Estos datos permiten caracterizar de manera más inclusiva a la población vinculada al servicio público en el Distrito y contribuyen al diseño de políticas institucionales que garanticen entornos laborales diversos, libres de discriminación y respetuosos de la orientación sexual de cada persona.

Identidad de Género:



De un total de 60.028 personas vinculadas en el Distrito de Bogotá D.C., 32.667 (54,42%) se identifican como cisgénero, 16.644 personas (27,73%) indicaron que no desean responder. Así mismo, 9.482 personas (15,80%) se identifican con un género diferente. Además, 691 personas (1,15%) se reconocen como transfemeninas, y 435 personas (0,72%) como transmasculinas.

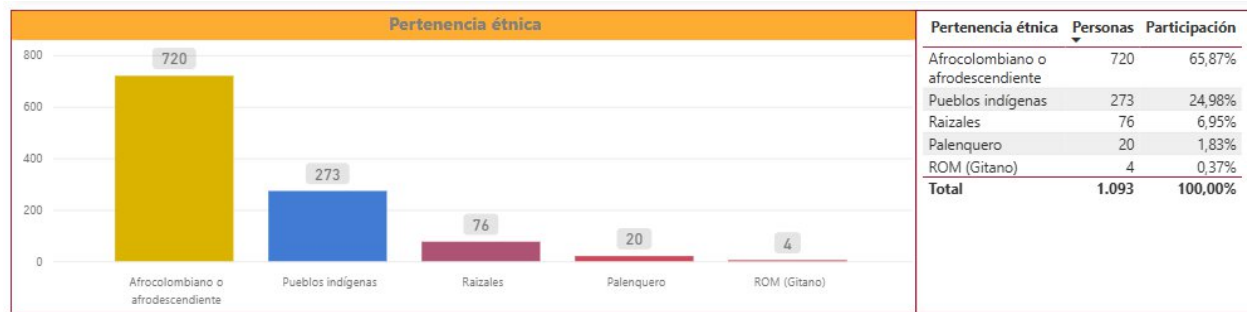
Estos datos reflejan una diversidad significativa en la identidad de género de la planta de personal vinculada al Distrito, lo que resalta la importancia de seguir fortaleciendo políticas públicas de inclusión, respeto y no discriminación en el entorno laboral.

Pertenencia Étnica:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





De la información analizada, se evidencia que en el Distrito Capital se encuentran vinculadas 1.093 personas que pertenecen a diferentes grupos étnicos. De este total, 720 personas (65,87%) se identifican como afrocolombianas o afrodescendientes; 273 personas (24,98%) pertenecen a pueblos indígenas; 76 personas (6,95%) se reconocen como raizales; 20 personas (1,83%) como palenqueros, y finalmente, 4 personas (0,37%) se identifican como Rom.

Estos datos reflejan la diversidad étnica presente en la planta de personal del Distrito, resaltando la importancia de fortalecer las políticas de inclusión y reconocimiento cultural en el ámbito laboral.

Personas con discapacidad:



Se evidencia que en el Distrito Capital están vinculadas 707 personas que se auto reconocen con algún tipo de discapacidad. De ellas, 370 personas (52,33%) presentan discapacidad física; 150 personas (21,22%) discapacidad auditiva; 98 personas (13,86%) discapacidad visual; 34 personas (4,81%) discapacidad psicosocial; 37 (5,23%) discapacidad múltiple, y 17 personas (2,40%) discapacidad intelectual.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



Estos datos son fundamentales para orientar y fortalecer las políticas de inclusión laboral y la implementación de ajustes razonables que permitan garantizar condiciones equitativas y accesibles para todas las personas vinculadas al servicio público del Distrito.

De acuerdo con lo anterior, en el **mes de diciembre se generó un avance del 2,75% con un porcentaje de avance acumulado del 5,5% total de la vigencia 2025.**

AVANCE 2026

Durante los meses de enero y febrero no se contemplaron actividades programadas.

RESULTADOS DE LA META 3:

- Para la vigencia 2024, como resultado el desarrollo de las actividades que conforman los tres (3) componentes de la Meta 3, con corte a 31 de diciembre se ejecutó el 10,7% del avance programado.

Meta 3	
Porcentaje Programado Vigencia 2024	Porcentaje de Avance Mes de Diciembre
32.5%	32.5%

- Para la vigencia 2025, como resultado el desarrollo de las actividades que conforman los tres (3) componentes de la Meta 3, con corte a 31 de diciembre se ejecutó el 7% del avance programado.

Meta 3	
Porcentaje Programado Vigencia 2025	Porcentaje de Avance Acumulado Mes de diciembre
24%	24%

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- Para la vigencia 2026, como resultado el desarrollo de las actividades que conforman los tres (3) componentes de la Meta 3, con corte a 28 de febrero se ejecutó el 3% del avance programado.

Meta 3	
Porcentaje Programado Vigencia 2025	Porcentaje de Avance Acumulado Mes de febrero
22,3%	0%

En relación con las metas definidas:

Meta 7. “Implementar un (1) Sistema de Analítica de Datos del Talento Humano Distrital como un modelo de Arquitectura Empresarial para la identificación, recolección, manejo, analítica y generación de información de la gestión del Talento Humano de la Alcaldía de Bogotá.”

Meta 8. “Optimizar un (1) Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP 3.0) mediante la adopción de microservicios y nuevas tecnologías que permitan interoperar y mejorar la prestación de servicios a la ciudadanía y a los grupos de valor del DASCD.”

Se informa que estas metas se desarrollarán en un documento anexo, siguiendo la línea de trabajo que se venía adelantando antes del proceso de modificación estructural derivado del Decreto 640 del 22 de diciembre de 2025. La presentación de reportes de los informes de estas metas desde la presente Subdirección dará inicio en el mes de noviembre del año 2025.

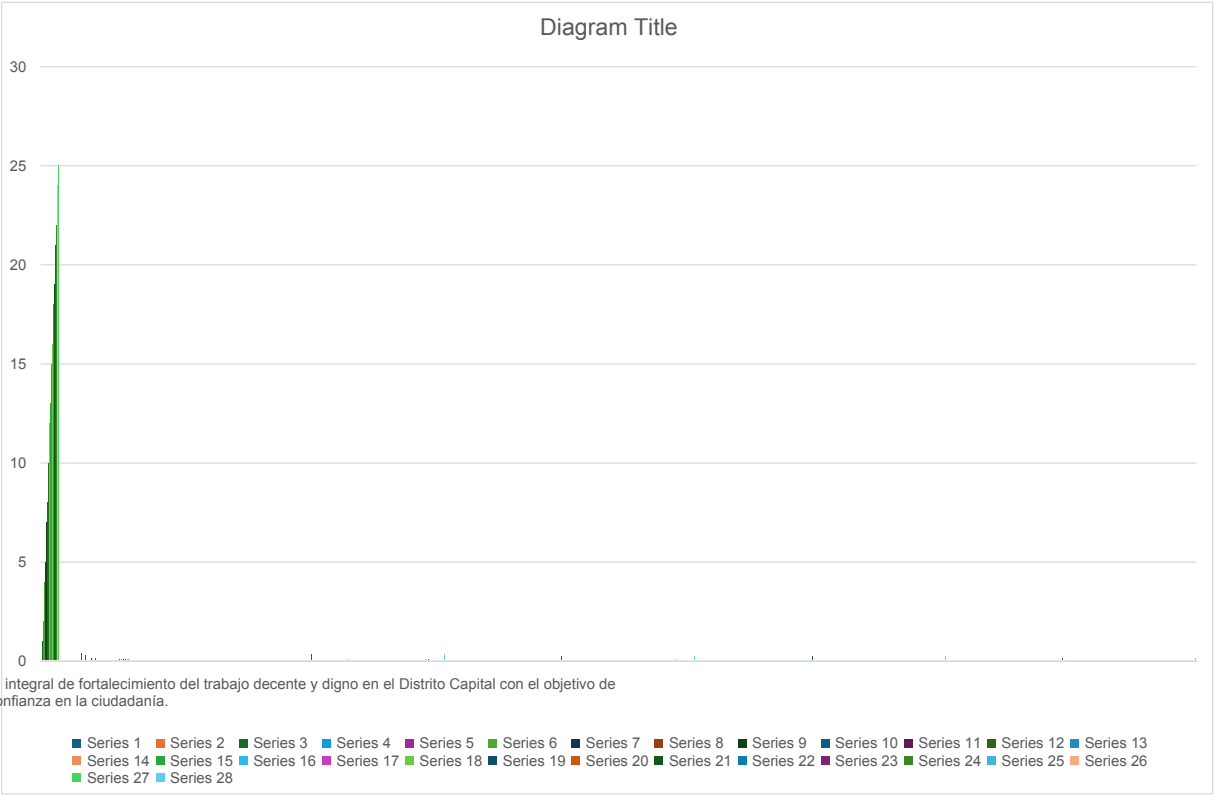
ELABORADO POR:

NOMBRE	CARGO
Andrea Lesmes Palacios	Contratista STDOEP

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





Directivo Líder del Proyecto: Gina Paola Silva Vásquez
Cargo: Subdirectora Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público

Equipo de Trabajo
Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

BOGOTÁ

[illegible]

[illegible]

Entidades
Concejo de Bogotá D. C.
Personería de Bogotá D.C.
Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
Veeduría Distrital de Bogotá D.C.
Secretaría Distrital de Gobierno
Secretaría Distrital de Hacienda
Secretaría de Educación del Distrito
Secretaría Distrital de Movilidad
Secretaría Distrital de Salud
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
Secretaría Distrital del Hábitat
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte
Secretaría Distrital de Planeación
Secretaría Distrital de la Mujer
Secretaría Distrital de Integración Social
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD
Secretaría Distrital de Ambiente
Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP
Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos - UAECOB
Secretaría Jurídica Distrital
Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia
Instituto para la Economía Social - IPES
Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER
Instituto de Desarrollo Urbano - IDU
Fondo De Prestaciones Económicas, Cesantías Y Pensiones - FONCEP
Caja de Vivienda Popular - CVP
Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC
Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON
Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA
Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB
Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá D.C. en liquidación
Jardín Botánico "José Celestino Mutis"
Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC
Instituto Distrital de Turismo - IDT
Instituto Distrital de las Artes - IDARTES
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD
Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA
Universidad Distrital "Francisco José de Caldas"
Contraloría de Bogotá D.C.
Lotería De Bogotá
Canal Capital
Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.
Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - ERU
Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. - EAAB
Metro de Bogotá S.A.
Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
Capital Salud Entidad Promotora de Salud del Régimen Subsidiado SAS
Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - Atenea
Operadora Distrital de Transporte -La Rolita
La Región Metropolitana Bogotá

Telefónico	Virtual	Presencial	Whatsapp
Teléfono personal	Reunión Virtual		
Teléfono IP	Consulta vía Correo		
	Consulta vía Whatsapp		

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GESTIÓN PÚBLICA Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	MACROPROCESO MISIONAL DE GESTIÓN INTEGRAL			
	PROCESO DE ORGANIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO			
	FORMATO DE REGISTRO DE ASESORÍA TÉCNICA TELEFÓNICA, V			
FECHA DE SOLICITUD	FECHA DE ASESORÍA	NOMBRE DEL PROFESIONAL QUE ATENDIÓ LA ASESORÍA	ENTIDAD	NOMBRE DEL ASESORADO

AL DEL SERVICIO CIVIL			Código: M-ODT-FM-001
TRABAJO			Versión: 8.0
VIRTUAL, PRESENCIAL Y WHATSAPP			Vigencia desde: Mayo de 2025
CORREO	TIPO DE ASESORÍA	TEMA DE LA ASESORÍA	OBSERVACIONES

[illegible]

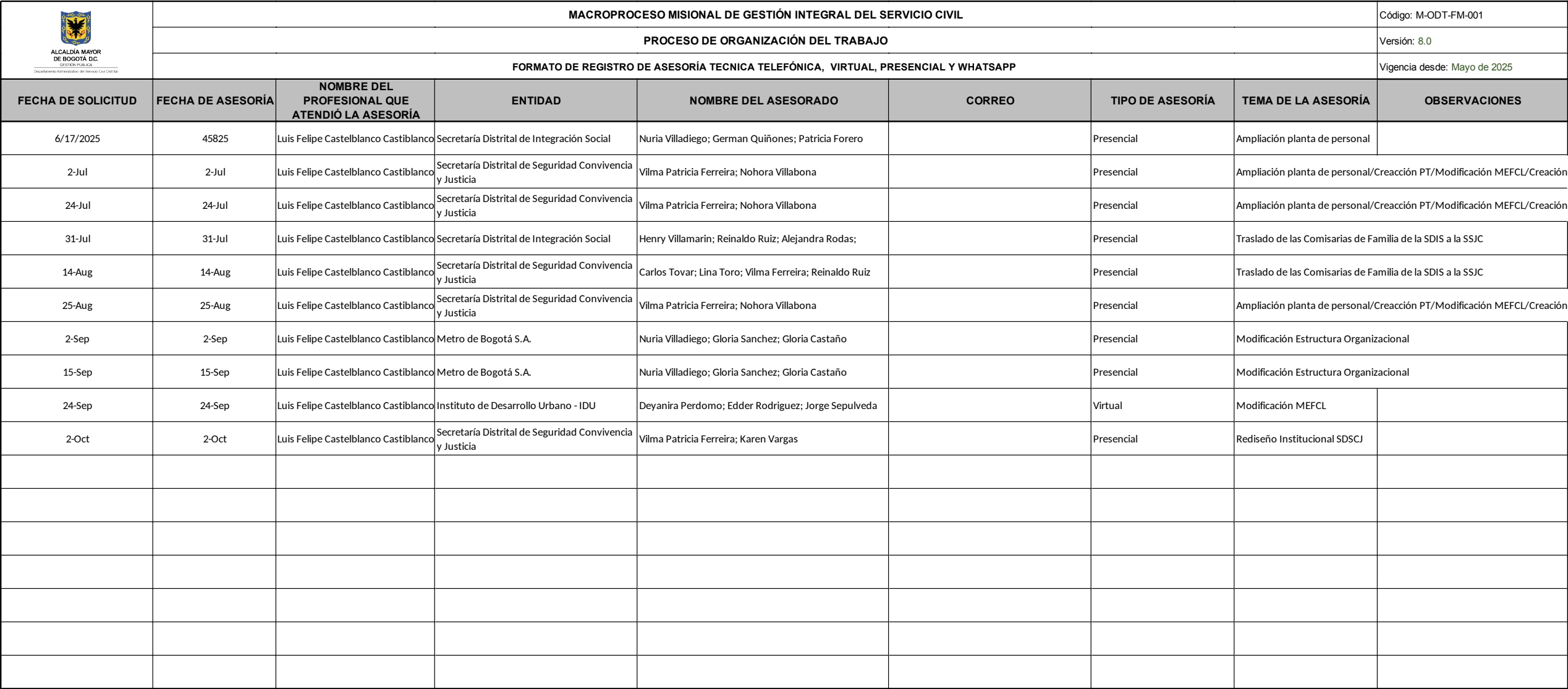
[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GESTIÓN PÚBLICA Departamento Administrativo de Servicios Civiles	MACROPROCESO MISIONAL DE GESTIÓN INTEGRAL DEL SERVICIO CIVIL							Código: M-ODT-FM-001
	PROCESO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO							Versión: 8.0
	FORMATO DE REGISTRO DE ASESORÍA TÉCNICA TELEFÓNICA, VIRTUAL, PRESENCIAL Y WHATSAPP							Vigencia desde: Mayo de 2025
FECHA DE SOLICITUD	FECHA DE ASESORÍA	NOMBRE DEL PROFESIONAL QUE ATENDIÓ LA ASESORÍA	ENTIDAD	NOMBRE DEL ASESORADO	CORREO	TIPO DE ASESORÍA	TEMA DE LA ASESORÍA	OBSERVACIONES
6/1/2025	6/1/2025	Carol Salazar	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD	Juan Carlos Rodríguez - Yadima Díaz	juan.rodriguez@idrd.gov.co ; yadima.diaz@idrd.gov.co	Presencial	Modificación parcial de Manual de Funciones y Rediseño Organizacional	
6/16/2025	6/16/2025	Carol Salazar	Instituto para la Economía Social - IPES	Nora Carolina García Rojas - Adriana María	ncgarciar@ipes.gov.co ; naacunaa@ipes.gov.co	Virtual	Rediseño de un manual de LNR, prima de coordinación y situaciones administrativas (vacaciones y comisión de viaje)	
6/19/2025	6/19/2025	Carol Salazar	Caja de Vivienda Popular - CVP	Sindy Johana Garzón Zapata, Gilberto Acosta Parra, Marta Cecilia Murcia Chavarro.	sindy.garzon@cvp.gov.co	Virtual	Modificación parcial del Manual de funciones y de planta de personal de la CVP.	
7/2/2025	7/2/2025	Carol Salazar	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	Patricia Ferreira - Nohora Villabona	vilma.ferreira@sscj.gov.co	Presencial	Creación de planta temporal y rediseño organizacional - Gestores del orden	
7/4/2025	7/4/2025	Carol Salazar	Instituto para la Economía Social - IPES	Edgar Zapata Barrios	ezapatabarrios@gmail.com	Presencial	Rediseño Organizacional	
7/23/2025	7/23/2025	Carol Salazar	Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - Atenea	Diana Blanco - Ingrid Barrera - Diana Chacón	dblancoc@atenea.gov.co ; imbarrera@atenea.gov.co ; dchacon@atenea.gov.co	Presencial	Rediseño Organizacional	
7/24/2025	7/24/2025	Carol Salazar	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	Patricia Ferreira - Nohora Villabona	vilma.ferreira@sscj.gov.co	Virtual	Creacion de planta temporal y rediseño organizacional - Gestores del orden	
7/31/2025	7/31/2025	Carol Salazar	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Kelly Juliana Macías - Dayana Neva- John Ja	kmacias@desarrolloeconomico.gov.co ; vneva@desarrolloeconomico.gov.co ; jhernandez@desarrolloeconomico.gov.co	Virtual	encargos, funciones relacionadas y aplicación de	
8/4/2025	8/4/2025	Carol Salazar	Secretaría Distrital del Hábitat	Javier Bustamante	javier.bustamante@habitatbogota.gov.co	Virtual	Implementación del rediseño organizacional	
8/21/2025	8/21/2025	Carol Salazar	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	Patricia Ferreira - Nohora Villabona	vilma.ferreira@sscj.gov.co	Virtual	Creacion de planta temporal y rediseño organizacional - Gestores del orden	
8/25/2025	8/25/2025	Carol Salazar	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	Patricia Ferreira - Nohora Villabona	vilma.ferreira@sscj.gov.co	Virtual	Creacion de planta temporal y rediseño organizacional - Gestores del orden	
9/26/2025	9/26/2025	Carol Salazar	Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - Atenea	Ingrid Marcela Barrera - Luisa Fernanda Puerta Benavides - Betsy Carolina Velasco	ibarrera@agenciaatenea.gov.co ; lpuerta@agenciaatenea.gov.co ; bvelasco@agenciaatenea.gov.co	Virtual	Rediseño Organizacional	
9/18/2025	9/18/2025	Carol Salazar	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Luis Eduardo Peña	lepenanu@alcaldiabogota.gov.co	Virtual	Rediseño Organizacional	
9/30/2025	9/30/2025	Carol Salazar	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD	Paola Calderón	paolaa.calderon@idrd.gov.co	Whatsapp	Rediseño Organizacional	
10/1/2025	10/1/2025	Carol Salazar	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD	Paola Calderón	paolaa.calderon@idrd.gov.co	Whatsapp	Rediseño Organizacional	
10/3/2025	10/3/2025	Carol Salazar	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Sandra Castiblanco - Lucila Guerrero - Bibiana Quesada - Bibiana Munevar - Josefina Acevedo	lucila.guerrero@scrd.gov.co ; bibiana.quesada@scrd.gov.co ; hibiana.munevar@scrd.gov.co	Presencial	Modificación parcial del Manual de funciones y competencia laborales	
10/3/2025	10/3/2025	Carol Salazar	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD	Paola Calderón	paolaa.calderon@idrd.gov.co	Whatsapp	Ajuste de unos NBCs en el Manual de Funciones	



[illegible]

[illegible]

	MACROPROCESO MISIONAL DE GESTIÓN INTEGRAL DEL SERVICIO CIVIL						Código: M-COT-FM-001	
	PROCESO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO						Versión: 8.0	
	FORMATO DE REGISTRO DE ASESORIA TÉCNICA TELEFÓNICA, VIRTUAL, PRESENCIAL Y WHATAPP						Vigencia desde: Mayo de 2020	
FECHA DE SOLICITUD	FECHA DE ASESORIA	NOMBRE DEL PROFESIONAL QUE ATENDIÓ LA ASESORIA	ENTIDAD NOMBRE	NOMBRE DEL ASESORADO	CORREO	TIPO DE ASESORIA	TEMA DE LA ASESORIA	OBSERVACIONES
8/8/2025	8/8/2025	Jhoan Nicolas Mora Ariza	María Fernanda Jiménez Lozano	María Fernanda Jiménez Lozano	jhoan.nmora@unibotibato.edu.co	Whatsapp	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	La ciudadanía requiere acciones acerca de la participación del fondo FEST en la convocatoria parche distrito
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Jalder Durán		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Daniel Juan Rankin Roa		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	David Santiago García Murcia		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Andrés Felipe Mayorga Quiroga		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Ronal Antonio Quiñones Andrade		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Andrés Felipe Chivilva Calzadilla		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Daniela Katherine Suárez Carpio		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Ingrid Yazzini Camilo Uribe		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Carlos Andrés Díaz Bala		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Óscar Jazmin Aguilar Valencia		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Yoliver Escudérrer Rubiano Pineda		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Is Dhalia Robles Castro		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Camilo Andrés Castro Moreno		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Violeta Rincón		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Karen Valentina Cevallo Padilla		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Danna Yareth Sandoval Hernández		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Camilo Andres Murillo Bustos		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/1/2025	10/1/2025	Juan Diego Barón Rodríguez / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad Nacional de Colombia	Juan David Ortega		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/3/2025	10/3/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad distrital Francisco José de caldas	Steven Alexander Paredes Pedraza		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/3/2025	10/3/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad distrital Francisco José de caldas	David Alejandro Obando		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/3/2025	10/3/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad distrital Francisco José de caldas	Juan Diego Gutiérrez Castillo		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/3/2025	10/3/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad distrital Francisco José de caldas	Diego Nicolas Vidal Guapeta		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/3/2025	10/3/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad distrital Francisco José de caldas	David Eduardo Avila Arango		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/3/2025	10/3/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad distrital Francisco José de caldas	Johan Sebastian Manrique Martinez		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/3/2025	10/3/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad distrital Francisco José de caldas	Cristian Camilo Torres Huertas		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/3/2025	10/3/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad distrital Francisco José de caldas	Dylan Alexander		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/3/2025	10/3/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	Universidad distrital Francisco José de caldas	Bryan David Torres Moreno		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/7/2025	10/7/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Felipe Suarez Espinoza		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/8/2025	10/8/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Miguel Angel Jimenez Castro		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/8/2025	10/8/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Juan Angel Paffio Romero		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/8/2025	10/8/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Jeremy		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/9/2025	10/9/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Kevin Andrés Martínez Boleño		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/9/2025	10/9/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Alejandro Junca Martinez		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/9/2025	10/9/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Luisa Pandilo		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/9/2025	10/9/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Karen Silva		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/9/2025	10/9/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Danna Katherine Daza Martinez		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/9/2025	10/9/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Thomas Samiento-Perez Jaramillo		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/9/2025	10/9/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Juan Sebastian		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/9/2025	10/9/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Simon Geronimo Reyes Ramirez		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/9/2025	10/9/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Juan Camilo Guzmán Junca		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/9/2025	10/9/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Liveth Hernández		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/9/2025	10/9/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Michelle Tellez		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/10/2025	10/10/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Jonathan arevalo Gralilo		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/10/2025	10/10/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Maykol Joseph Rodriguez Silva		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/10/2025	10/10/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Daniel Steven Mendoza González		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/10/2025	10/10/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Natalia Andrea Becerra Muñoz		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/10/2025	10/10/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza y Juan Diego Barón Rodríguez	Universidad ECC	Milton		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/14/2025	10/14/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	ESAP	Sandra Ineth Sandoval Reina		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/14/2025	10/14/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	ESAP	Luisa Fernanda Morales Arias		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/14/2025	10/14/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	ESAP	Valeria Narvaez		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/14/2025	10/14/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	ESAP	Felber Bustos		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/14/2025	10/14/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	ESAP	Manuela		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/14/2025	10/14/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	ESAP	Cristian Julian Martin Mora		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/14/2025	10/14/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	ESAP	Kevin Andres Ruiz Avila		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	
10/14/2025	10/14/2025	Nestor Ferney Mendoza Torres / Jhoan Nicolas Mora Ariza	ESAP	Aya Mario Sánchez Cabra		Presencial	Prácticas laborales convocatoria "Parche Distrito 2025-4"	

Reservados todos los derechos. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta obra. Queda permitida la impresión en su totalidad. La versión original de esta obra publicada en el portal de documentos del BOGOTÁ.

Código: M-COT-FM-001



GOBIERNO DE BOGOTÁ
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRICTAL



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	MACROPROCESO MISIONAL DE GESTIÓN INTEGRAL DEL SERVICIO CIVIL							Código: M-ODT-FM-001
	PROCESO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO							Versión: 8.0
	FORMATO DE REGISTRO DE ASESORÍA TÉCNICA TELEFÓNICA, VIRTUAL, PRESENCIAL Y WHATSAPP							Vigencia desde: Mayo de 2025
FECHA DE SOLICITUD	FECHA DE ASESORÍA	NOMBRE DEL PROFESIONAL QUE ATENDIÓ LA ASESORÍA	ENTIDAD	NOMBRE DEL ASESORADO	CORREO	TIPO DE ASESORÍA	TEMA DE LA ASESORÍA	OBSERVACIONES
6/25/2025	6/25/2025	Andrea Lesmes	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Carolina Avila Bustos	cavila@desarrolloeconomico.gov.co	Virtual	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convenio 096 de 2015
6/25/2025	6/25/2025	Andrea Lesmes	Instituto Distrital de Turismo - IDT	Danery Buitrago	danery.buitrago@idt.gov.co	Virtual	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convenio 096 de 2015
6/25/2025	6/25/2025	Andrea Lesmes	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	Johan Jair Varela Cano	johan.varela@umv.gov.co	Virtual	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convenio 096 de 2015
6/25/2025	6/25/2025	Andrea Lesmes	Secretaría Distrital de Planeación	Paola Andrea Aparicio Ortiz	paparicio@sdp.gov.co	Virtual	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convenio 096 de 2015
6/25/2025	6/25/2025	Andrea Lesmes	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	Julio Acosta Monroy	jacosta@dadep.gov.co	Virtual	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convenio 096 de 2015
8/5/2025	8/5/2025	Andrea Lesmes	Secretaría Distrital de la Mujer	Claudia Marcela Garcia Santos	cmgarcias@sdmujer.gov.co	Virtual	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convenio 096 de 2015
8/5/2025	8/5/2025	Andrea Lesmes	Secretaría Distrital de Integración Social	María Fernanda Serrano	mserrano@sdjs.gov.co	Virtual	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convenio 096 de 2015
8/5/2025	8/5/2025	Andrea Lesmes	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Shirley Ramirez	shirley.ramirez@scrd.gov.co	Virtual	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convenio 096 de 2015
8/5/2025	8/5/2025	Andrea Lesmes	Secretaría Distrital del Hábitat	Ana Milena Yale	ana.yale@habitatbogota.gov.co	Virtual	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convenio 096 de 2015
8/20/2025	8/20/2025	Andrea Lesmes	Secretaría Jurídica Distrital	Chaila Alexandra Alvarado	caalvarador@secretariajuridica.gov.co	Virtual	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convenio 096 de 2015
8/20/2025	8/20/2025	Andrea Lesmes	Caja de Vivienda Popular - CVP	Sindy Johana Garzon	Sindy.garzon@cvp.gov.co	Virtual	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convenio 096 de 2015
9/17/2025	9/17/2025	Andrea Lesmes	Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB	Johny Castro	jcastro@ofb.gov.co	Virtual	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convenio 096 de 2015
10/15/2025	10/15/2025	Andrea Lesmes	Lotería De Bogotá	Matha Cruz	martha.cruz@loteriadebogota.com	Virtual	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convenio 096 de 2015
10/15/2025	10/15/2025	Andrea Lesmes	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	Wilson Farfan		Virtual	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convenio 096 de 2015
10/15/2025	10/15/2025	Andrea Lesmes	Instituto Distrital de Turismo - IDT	Diego Vargas	diego.vargas@idt.gov.co	Virtual	Gestión Estratégica del Talento Humano	Convenio 096 de 2015
11/21/2025	11/21/2025	Andrea Lesmes	Caja de Vivienda Popular - CVP	Sindy Johana Garzon		Virtual	Matriz Autodiagnostico	Convenio 096 de 2015

Entidades
Concejo de Bogotá D. C.
Personería de Bogotá D.C.
Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
Veeduría Distrital de Bogotá D.C.
Secretaría Distrital de Gobierno
Secretaría Distrital de Hacienda
Secretaría de Educación del Distrito
Secretaría Distrital de Movilidad
Secretaría Distrital de Salud
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
Secretaría Distrital del Hábitat
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte
Secretaría Distrital de Planeación
Secretaría Distrital de la Mujer
Secretaría Distrital de Integración Social
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD
Secretaría Distrital de Ambiente
Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP
Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos - UAECOB
Secretaría Jurídica Distrital
Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia
Instituto para la Economía Social - IPES
Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER
Instituto de Desarrollo Urbano - IDU
Fondo De Prestaciones Económicas, Cesantías Y Pensiones - FONCEP
Caja de Vivienda Popular - CVP
Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD
Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC
Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON
Fundación Gilberto Alzate Avendaño - FUGA
Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB
Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá D.C. en liquidación
Jardín Botánico "José Celestino Mutis"
Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP
Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC
Instituto Distrital de Turismo - IDT
Instituto Distrital de las Artes - IDARTES
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECOD
Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA
Universidad Distrital "Francisco José de Caldas"
Contraloría de Bogotá D.C.
Lotería De Bogotá
Canal Capital
Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.
Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - ERU
Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. - EAAB
Metro de Bogotá S.A.
Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
Capital Salud Entidad Promotora de Salud del Régimen Subsidiado SAS
Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - Atenes
Operadora Distrital de Transporte -La Rollta
La Región Metropolitana Bogotá

Telefónico	Virtual	Presencial	Whatsapp
Teléfono personal	Reunión Virtual		
Teléfono IP	Consulta vía Correo		
	Consulta vía Whatsapp		

a

4193 EMPRESA DE RENOVACION Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTA
6132 SECRETARIA GENERAL DE LA ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA
6131 SECRETARIA DISTRICTAL DEL HABITAT
6216 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRICTAL
4642 INSTITUTO DISTRICTAL DE TURISMO
2841 INSTITUTO DISTRICTAL DE PROTECCION Y BIENESTAR ANIMAL
4212 EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO S.A.
4308 FONDO DE PRESTACIONES ECONOMICAS, CESANTIAS Y PENSIONES - FONCEP-
3864 EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS AGUAS DE BOGOTA S.A.
6237 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACION Y MANTENIMIENTO VIAL
6128 SECRETARIA DISTRICTAL DE INTEGRACION SOCIAL
4639 INSTITUTO DISTRICTAL DE LA PARTICIPACION Y ACCION COMUNAL
4387 FUNDACION GILBERTO ALZATE AVENDAÑO
2637 INSTITUTO DISTRICTAL DE PATRIMONIO CULTURAL
2638 CONTRALORIA DE BOGOTA, D.C.
4554 INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO - IDU
8239 SECRETARIA DISTRICTAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA
2732 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORIA DEL ESPACIO PUBLICO
1397 CAJA DE VIVIENDA POPULAR
6218 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PUBLICOS
6133 SECRETARIA DISTRICTAL DE PLANEACION

VERSIÓN No.	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
7.0	9/28/2023	Actualización del Formato
8.0	5/20/2025	Actualización del Formato en atención al oficio N.º 3-2024-1930 del 20 de diciembre de 2024, titulado "Informe de Auditoría de Gestión al Proceso de Asesorías y Conceptualización Técnica", y con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones allí señaladas, se realizó la actualización de varios documentos del proceso de Gestión de la Organización del Trabajo. Esta actualización tiene como propósito asegurar la alineación con los lineamientos institucionales vigentes, fortalecer la gestión por procesos y contribuir al mejoramiento continuo del Sistema de Gestión Integrado (SGI).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Departamento Administrativo de Servicio Civil Central	MACROPROCESO MISIONAL DE GESTIÓN INTEGRAL DEL SERVICIO CIVIL							Código: M-ODT-FM-001
	PROCESO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO							Versión: 8.0
	FORMATO DE REGISTRO DE ASESORÍA TECNICA TELEFÓNICA, VIRTUAL, PRESENCIAL Y WHATSAPP							Vigencia desde: Mayo de 2025
FECHA DE SOLICITUD	FECHA DE ASESORÍA	NOMBRE DEL PROFESIONAL QUE ATENDIÓ LA ASESORÍA	ENTIDAD	NOMBRE DEL ASESORADO	CORREO	TIPO DE ASESORÍA	TEMA DE LA ASESORÍA	OBSERVACIONES
1/5/2026	1/5/2026	Paola Silva	Secretaría Distrital de Gobierno	Natalia chavez		Telefónica	Manual de funciones- Inspectores de policía	
1/8/2026	1/8/2026	Paola Silva	Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC	Maria Isabel Forero		Telefónica	Ley de garantías	
1/8/2026	1/8/2026	Paola Silva	Secretaría Distrital de la Mujer	Nathalie Rios		Telefónica	Comite de convivencia laboral	
1/9/2026	1/9/2026	Paola Silva	Secretaría Distrital de Gobierno	Natalia chavez		Whatsapp	Inspectores de policía	
1/15/2026	1/15/2026	Paola Silva	Secretaría Distrital de Gobierno	Natalia chavez		Telefónica	Inspectores de policía	
1/19/2026	1/19/2026	Paola Silva	Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	Deyanira Perdomo		Whatsapp	Manual de funciones	
1/23/2026	1/23/2026	Paola Silva	Secretaría Distrital de Gobierno	Lilian Hurtado		Whatsapp	Inspectores de policía	
1/27/2026	1/27/2026	Paola Silva	Secretaría Distrital de Hacienda	Yaneth diaz		Whatsapp	Practicas	
2/4/2026	2/4/2026	Paola Silva	Secretaría Distrital de Salud	Jose Elias guevara		Telefónica	Nombramiento en empleos de libre nombramiento y remociòn en Ley de garantías	
2/9/2026	2/9/2026	Paola Silva	Metro de Bogotá S.A.	Yina Alexandra Vaca		Telefónica	Modificación Manual de Funciones y Nombramiento en empleos de libre nombramiento y remociòn en Ley de garantías	
2/10/2026	2/10/2026	Paola Silva		Ingrit Barrera		Whatsapp	Rediseño	ATENEA
2/12/2026	2/12/2026	Paola Silva	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD	Yadima Diaz		Whatsapp	Incremento Salarial	
2/13/2026	2/13/2026	Paola Silva	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Nathalia Peraza		Whatsapp	Refrendación Manual de funciones	
2/12/2026	2/12/2026	Paola Silva	Secretaría Jurídica Distrital	Yomaira Alarcon		Whatsapp	Manual de funciones	
2/26/2026	2/26/2026	Paola Silva	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	Ana Maria Perez		Virtual	Datos de personas vinculas al proceso de relacionamiento con el ciudadano	
2/25/2026	2/25/2026	Paola Silva	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD	Jairo Revelo		Whatsapp	acuerdos de gestión	
2/27/2026	2/27/2026	Paola Silva	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD	Jairo Revelo		Whatsapp	Incremento Salarial	
2/9/2026	2/9/2026	Paola Silva	Secretaría de Educación del Distrito	Isabel Segovia		Presencial	Rediseño	
2/12/2026	2/12/2026	Paola Silva	Personería de Bogotá D.C.	Carlos Franco		Presencial	Prima Tecnica	
		Paola Silva						



ICD-10 433153 ICD-11 433115

[illegible]



[illegible]

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



[illegible]

VERSIÓN No.	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
7.0	9/28/2023	Actualización del Formato
8.0	5/20/2025	Actualización del Formato en atención al oficio N.º 3-2024-1930 del 20 de diciembre de 2024, titulado "Informe de Auditoría de Gestión al Proceso de Asesorías y Conceptualización Técnica", y con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones allí señaladas, se realizó la actualización de varios documentos del proceso de Gestión de la Organización del Trabajo. Esta actualización tiene como propósito asegurar la alineación con los lineamientos institucionales vigentes, fortalecer la gestión por procesos y contribuir al mejoramiento continuo del Sistema de Gestión Integrado (SGI).

Concejo de Bogotá D. C.
 Personería de Bogotá D.C.
 Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
 Veeduría Distrital de Bogotá D.C.
 Secretaría Distrital de Gobierno
 Secretaría Distrital de Hacienda
 Secretaría de Educación del Distrito
 Secretaría Distrital de Movilidad
 Secretaría Distrital de Salud
 Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
 Secretaría Distrital del Hábitat
 Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte
 Secretaría Distrital de Planeación
 Secretaría Distrital de la Mujer
 Secretaría Distrital de Integración Social
 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD
 Secretaría Distrital de Ambiente
 Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP
 Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial De Bomberos - UAECOB
 Secretaría Jurídica Distrital
 Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia
 Instituto para la Economía Social - IPES
 Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER
 Instituto de Desarrollo Urbano - IDU
 Fondo De Prestaciones Económicas, Cesantías Y Pensiones - FONCEP
 Caja de Vivienda Popular - CVP
 Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR
 Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC
 Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON
 Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA
 Orquesta Filarmónica de Bogotá - OFB
 Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá D.C. en liquidación
 Jardín Botánico "José Celestino Mutis"
 Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP
 Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC
 Instituto Distrital de Turismo - IDT
 Instituto Distrital de las Artes - IDARTES
 Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAEC
 Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV
 Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP
 Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA
 Universidad Distrital "Francisco José de Caldas"
 Contraloría de Bogotá D.C.
 Lotería De Bogotá
 Canal Capital
 Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.
 Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. - ERU
 Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. - EAAB
 Metro de Bogotá S.A.
 Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.
 Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
 Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
 Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
 Capital Salud Entidad Promotora de Salud del Régimen Subsidiado SAS
 Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología ATENEA

Telefónico	Virtual
Teléfono personal	Virtual
Teléfono IP	Correo
	Whatsapp
	telefonica
	Presencial

AÑOS	MESES	RESPONSABLES	ENTIDADES	TEMÁTICA	TEMÁTICA
2020	ENERO	NOHEMI OJEDA SALINAS	AGENCIA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA - ATENEA	Control Disciplinario Interno	Si
2021	FEBRERO	CAROL SALAZAR HERNANDEZ	CAJA DE VIVIENDA POPULAR (CVP)		No
2022	MARZO	FREDY LOPEZ GUERRA	CANAL CAPITAL		
2023	ABRIL	LEONARDO DIAZ APONTE	CONCEJO DE BOGOTÁ	Incremento Salarial	
2024	MAYO	LUIS ALFONSO VELANDIA GONZÁLEZ	CONTRALORÍA DE BOGOTÁ	Mejorar las condiciones de movilidad en Bogotá	
2025	JUNIO	LUIS FELIPE CASTELBLANCO	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO (DADEP)	Garantía de acceso y permanencia en la Educación	
2026	JULIO	NESTOR MENDOZA TORRES	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL (DASCD)	Garantía de derechos	
	AGOSTO	SANDRA PATARROYO UCROS	EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ (EAAB)	Enfoque diferencial	
	SEPTIEMBRE	YOLANDA RODRIGUEZ	EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO	Reactivación económica y cultural.	
	OCTUBRE		FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES (FONCEP)	Reformas transversales	
	NOVIEMBRE		FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO		
	DICIEMBRE		INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO (IDU)		
			INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DEL RIESGO Y CAMBIO CLIMÁTICO (IDIGER)		
			INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL (IDPAC)		
			INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES (IDARTES)		
			INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL (IDPC)		
			INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL (IDPYBA)		
			INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE (IDRD)		
			INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO (IDT)		
			INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL (IPES)		
			INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGÓGICO (IDEP)		
			INSTITUTO PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD (IDIPRON)		
			JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS		
			LOTERIA DE BOGOTÁ		
			METRO DE BOGOTÁ		
			OPERADOR PÚBLICO DE TRANSPORTE		
			ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ (OFB)		
			PERSONERÍA DE BOGOTÁ		
			SECRETARÍA DE AMBIENTE		
			SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO		
			SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL		
			SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE		
			SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN		
			SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO		
			SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA		
			SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER		
			SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD		
			SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN		
			SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD		
			SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA		
			SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT		
			SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ		
			SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL		
			SUBRED INTEGRADA DE SALUD CENTRO ORIENTE		
			SUBRED INTEGRADA DE SALUD NORTE		
			SUBRED INTEGRADA DE SALUD SUR		
			SUBRED INTEGRADA DE SALUD SUR OCCIDENTE		
			EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO - TRANSMILENIO S.A.		
			UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS (UAECOB)		
			UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL		
			(UAERMV)		
			UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS (UAESP)		
			UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS		
			VEEDURÍA DISTRITAL		

ENTIDADES /ORGANISMOS PENDIENTES

Nombre de Entidad /Organismo	Estado
Veeduría Distrital	P. de ajustar la solicitud concepto técnico
Subred Norte	P. expedición del concepto técnico
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	Con concepto técnico P. de materializar
INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES (IDARTES)	Con concepto técnico P. de materializar
AGENCIA PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA - ATENEA	Con concepto técnico P. de materializar
SUBRED INTEGRADA DE SALUD CENTRO ORIENTE	Con concepto técnico P. de materializar

Gestión Pública

Gobierno

Hacienda

Planeación

Desarrollo Económico Industria y Turismo

Educación

Salud

Integración Social

Cultura, Recreación y Deporte

Ambiente

Movilidad

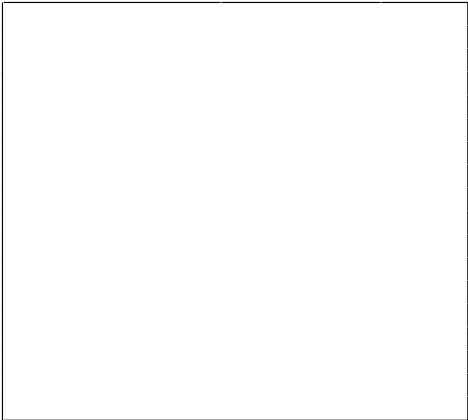
Hábitat

Mujeres

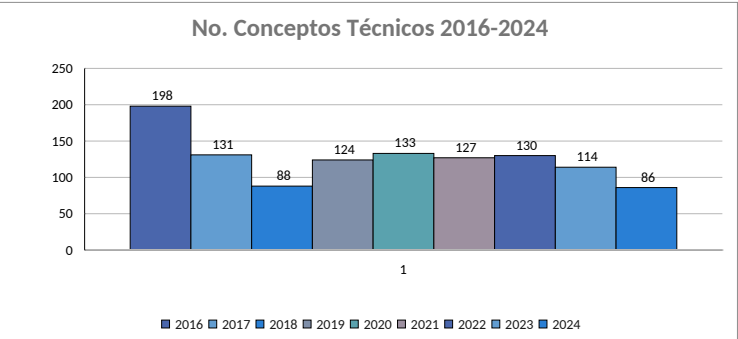
Seguridad, Convivencia y Justicia

Gestión Jurídica

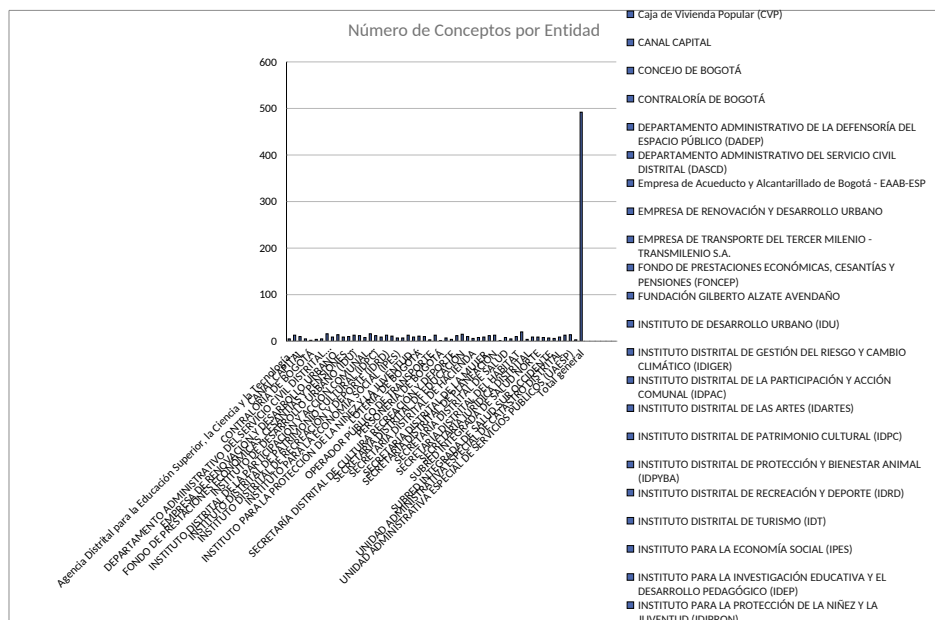
Organos de Control



2016	198
2017	131
2018	88
2019	124
2020	133
2021	127
2022	130
2023	114
2024	86



ENTIDAD	Cuenta de ENTIDAD
Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – ATENEA	5
Caja de Vivienda Popular (CVP)	13
CANAL CAPITAL	10
CONCEJO DE BOGOTÁ	5
CONTRALORÍA DE BOGOTÁ	2
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO (DADEP)	4
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL (DASCD)	5
Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - EAAB-ESP	16
EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO	9
EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO - TRANSMILENIO S.A.	14
FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS, CESANTÍAS Y PENSIONES (FONCEP)	9
FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO	10
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO (IDU)	13
INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DEL RIESGO Y CAMBIO CLIMÁTICO (IDIGER)	12
INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL (IDPAC)	8
INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES (IDARTES)	16
INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL (IDPC)	12
INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL (IDPYBA)	9
INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE (IDRD)	13
INSTITUTO DISTRITAL DE TURISMO (IDT)	11
INSTITUTO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL (IPES)	7
INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGÓGICO (IIEP)	7
INSTITUTO PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD (IDIPRON)	13
JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS	9
LOTERIA DE BOGOTÁ	11
METRO DE BOGOTÁ	10
OPERADOR PÚBLICO DE TRANSPORTE	3
ORQUESTA FILARMÓNICA DE BOGOTÁ (OFB)	13
PERSONERÍA DE BOGOTÁ	1
SECRETARÍA DE AMBIENTE	7
SECRETARÍA DISTRITAL DE CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE	4
Secretaría Distrital De Desarrollo Económico - SDDE	12
SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN	15
SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO	10
SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA	6
SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL	8
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	9
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD	12
SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN	13
SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD	1
SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD	8
SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA	5
SECRETARÍA DISTRITAL DEL HÁBITAT	10
SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ	20
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL	4
SUBRED INTEGRADA DE SALUD CENTRO ORIENTE	9
SUBRED INTEGRADA DE SALUD NORTE	9
SUBRED INTEGRADA DE SALUD SUR	8
SUBRED INTEGRADA DE SALUD SUR OCCIDENTE	7
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS (UAECOB)	6
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	9
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN MANTENIMIENTO VIAL (UAERMV)	13
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS (UAESP)	14
VEEDURÍA DISTRITAL	3
Total general	492



Historial

El usuario 'GINA PAOLA SILVA VASQUEZ (1026250419 : gsilva@serviciocivil.gov.co)' firmo el documento involucrado en el flujo de firmas satisfactoriamente.

04/05/2026 03:44:15 PM

Email enviado a todos los participantes con el documento finalizado.

04/05/2026 03:44:15 PM

Flujo de firmas concluido

04/05/2026 03:44:15 PM

Flujo de firmas creado por 'JHOAN NICOLAS MORA ARIZA (1000122861 : jmora@serviciocivil.gov.co)'

04/05/2026 03:27:00 PM
